

# SKELJUNGUR HF.

## STARFSKJARASTEFNA

### 1. gr. Markmið

Markmið starfskjarastefnu þessarar er að gera starf hjá Skeljungu hf. að eftirsóknarverðum kosti fyrir fyrsta flokks starfsfólk og þar með tryggja félaginu stöðu í fremstu röð. Til að svo megi verða er nauðsynlegt að stjórn félagsins hafi heimild til að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur.

### 2. gr. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga um hlutafélög. Varastjórnarmönnum, ef þeir eru til staðar, skal greidd mánaðarleg þóknun eða þóknun fyrir hvern setinn fund. Stjórnarmönnum er sitja í undirnefndum fyrir hönd stjórnar skal greidd sérstök þóknun fyrir slík störf. Gerir stjórnin tillögu um þóknunina fyrir komandi starfsár, með tilliti til mats starfskjaranefndar, og skal í þeim efnum taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans, sérþekkingu og reynslu stjórnarmanna, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir og afkomu félagsins.

Stjórnarmenn skulu ekki njóta hlutabréfa, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.

Óheimilt er að gera starfslokasamninga við stjórnarmenn.

### 3. gr. Starfskjör nefndarmanna

Nefndarmönnum í endurskoðunarnefnd, starfskjaranefnd og tilnefningarnefnd skal greidd mánaðarleg þóknun, þóknun fyrir hvern fund eða þóknun á tíma, í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert. Gerir stjórnin tillögu um þóknunina fyrir komandi starfsár, með tilliti til mats starfskjaranefndar, og skal í þeim efnum taka mið af þeim tíma sem nefndarmenn verja til starfans, sérþekkingu og reynslu þeirra, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir og afkomu félagsins.

### 4. gr. Starfskjör forstjóra

Gera skal skriflegan ráðningasamning við forstjóra. Heimilt er að endurnýja ráðningasamning við forstjóra á gildistíma hans.

Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum og skal hún ávallt vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar á. Önnur starfskjör skulu vera svo sem tíðkanleg eru hjá sambærilegum fyrirtækjum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, afnot af bifreið og uppsagnarfrestur.

Við ákvörðun uppsagnarfrests í ráðningasamningi má hafa sérstök ákvæði um lengd uppsagnarfrests sem tekur mið af starfstíma forstjóra, þó að hámarki 12 mánuði. Jafnframt skal í ráðningasamningi geta um skilyrði uppsagnar forstjóra. Við gerð ráðningarsamnings við forstjóra skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningasamningi. Ekki er heimilt að greiða starfslok-agreiðslur umfram lögbundin réttindi eða viðmið.

Endurskoða skal grunnlaun forstjóra árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati stjórnar á frammistöðu forstjóra, þróun launakjara almennt í sambærilegum fyrirtækjum og afkomu félagsins.



**Skeljungur**

## **5. gr. Starfskjör framkvæmdastjóra**

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra innan samstæðunnar í samráði við stjórn félagsins. Við ákvörðun starfskjara framkvæmdastjóra gilda sömu sjónarmið og rakin eru í 3. gr., að því undanskildu að uppsagnarfrestur framkvæmdarstjóra skal vera 6 mánuðir að hámarki, nema stjórn samþykki annað.

## **6. gr. Skaðleysi stjórnar og framkvæmdastjórnar**

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi venjubundin ábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendum, bæði starfandi og fyrrverandi, vegna krafna á hendur þeim fyrir ólögmeta athöfn (e. wrongful act) í starfi í þágu félagsins. Félagið greiðir tryggingariðgjald ábyrgðartryggingarinnar og samkvæmt skilmálum hennar er greiddur eðlilegur kostnaður af málsvörn gagnvart kröfum eða rannsóknum af ofangreindum toga.

Félagið skal tryggja að stjórn og stjórnendum sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þau kunna að verða gerðar eða á þau kunna að falla vegna starfa fyrir félagið, að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki til komin fyrir háttsemi sem metin er til ásetnings eða stórkostlegs gáleysis.

## **7. gr. Kaupaukar**

Heimilt er að greiða æðstu stjórnendum félagsins kaupauka í formi reiðufjár eða á grundvelli sérstakra áætlana þar um, sem stjórn félagsins ákveður til ákveðins tíma í senn. Skulu kaupaukar miðast við afkomu félagsins, frammistöðu viðkomandi starfsmanns, mikilvæga áfanga í rekstri og starfsemi félagsins, þ.á m. hvort settum markmiðum hefur verið náð. Kaupaukar skulu vera í eðlilegu hlutfalli við heildarlaun.

Við ákvörðun árangursgreiðslna skulu hagsmunir félagsins hafðir að leiðarljósi sem og eðlilegir og heilbrigðir viðskiptahættir. Umbun til stjórnenda skal því samræmast tilgangi og hagsmunum fyrirtækisins til lengri tíma.

Kaupaukakerfið skal byggjast á kaupauka sem er tengdur reiknuðum raunhagnaði Skeljungs umfram þau viðmið sem stjórn ákveður. Við úthlutun til einstakra stjórnenda skal tekið tillit til frammistöðu, sem ræðst annars vegar af árangri við framkvæmd á stefnu Skeljungs og hins vegar af árangri og frammistöðu starfsmanns.

Hluti af árlegum kaupauka skal settur á sérstakan geymslureikning sem heimilt er að tengja við ávöxtun hlutabréfa Skeljungs. Reglur skulu gilda um þak á reiknaðan heildarkaupauka, hámark greiðslna á hverju ári og við útgreiðslur af geymslureikningi. Þær greiðslur er ekki greiðast út við lok kaupaukakerfis geta flust inn á geymslureikning vegna þess kaupaukakerfis er tekur við. Útbúin skal handbók um kaupaukakerfið sem lýsir kerfinu og framkvæmd þess ítarlega.

Ef kaupaukagreiðslur hafa augljóslega byggst á röngum, villandi eða ónægum gögnum, skulu slíkar kaupaukagreiðslur vera endurgreiddar upp að því marki sem rétt gögn sýna að greiðslan hefði verið lægri.

Starfskjaranefnd Skeljungs hf. er heimilt að leggja fram tillögu fyrir stjórn um að selja hlutabréf til starfsmanna og/eða að umbuna æðstu stjórnendum innan samstæðunnar með veitingu kaupréttta. Kaup/innlausn kaupréttta skal háð því að viðkomandi stjórnandi sé í vinnu hjá samstæðunni á þeim tíma sem kaup/innlausn á sér stað. Gera skal skriflega samninga við einstaka starfsmenn og skulu þeir samningar vera innan ramma laga um hlutafélög nr. 2/1995 og háðir þeim skilyrðum sem þar koma fram. Helstu skilmálar árangurstengdra greiðslna í formi kaupréttta og annars konar greiðslna með hlutabréfum, greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, skulu lögð fyrir hluthafafund til samþykktar, ásamt upplýsingum um helstu skilmála og áætlaðan kostnað, verð, tímalengd, fjölda hluta og fjölda starfsmanna sem greiðslur eða áætlun nær til. Á þetta við um ný réttindi sem veitt eru eftir að starfskjarastefna þessi er samþykkt.



**Skeljungur**

## **8. gr. Aðrir starfsmenn**

Við ákvörðun starfskjara annarra starfsmanna skulu framkvæmdastjórar einstakra sviða taka mið af ofangreindum reglum eftir því sem við á. Uppsagnarfrestur almennra starfsmanna skal vera 6 mánuðir að hámarki, nema stjórn samþykki annað og starfslokagreiðslur ekki hærrí en sem nemur réttindum innan þess frests, sbr. þó 7. gr.

## **9. gr. Starfslok starfsmanna eftir meira en 20 ár í starfi**

Heimilt er að veita starfsmönnum, sem láta af störfum eftir a.m.k. 40 ára vinnu fyrir félagið uppbótargreiðslu í 12 mánuði eftir að þeir láta af störfum (þ.e. eftir lok uppsagnarfrests, ef við á) sem nemur mismuninum á launum og lífeyri. Einnig er heimilt að veita starfsmönnum sem láta af störfum eftir 20-40 ára óslitna vinnu fyrir félagið uppbótargreiðslu samkvæmt sama fyrirkomulagi í 6 mánuði, séu þeir 60 ára eða eldri.

## **10. gr. Upplýsingagjöf**

Á aðalfundi skal stjórn gera grein fyrir samtölu launakostnaðar og stjórnarlauna forstjóra, framkvæmdastjóra og stjórnarmanna. Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins.

## **11. gr. Samþykkt starfskjarastefnu og fleira**

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

Er starfskjarastefnan bindandi fyrir stjórn félagsins að því er varðar ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur er fylgja þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, sbr. 2. mgr. 79. gr. a. hlutafélagalaga. Að öðru leyti er starfskjarastefnan leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Stjórn félagsins skal færa til bókar í fundargerðarbók frávík frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávík studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávíkum á næsta aðalfundi félagsins.

Þannig samþykkt á aðalfundi, þann 26. mars 2019.

Undir ritar stjórn eða prókúruhafi: