

STARFSKJARASTEFNA ÍSFÉLAGS HF.

1. Markmið

Starfskjarastefna þessi er sett í samræmi við samþykktir félagsins og þær meginreglur sem liggja til grundvallar 79. gr. a laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Stefnan gildir fyrir allt félagið og er stjórn félagsins falið að tryggja innleiðingu hennar. Markmið starfskjarastefnu þessarar er að gera störf hjá Ísfélagi hf. að eftirsóknarverðum kosti fyrir framúrskarandi 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. 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. Ef varamönnum í stjórn er til að dreifa, skal þeim greidd mánaðarleg þóknun eða föst þóknun fyrir hvern setinn fund í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert.

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

Óheimilt er að gera starfslokasamninga við stjórnarmenn.

3. Starfskjör nefndarmanna í undirnefndum Ísfélagsins

Nefndarmönnum í starfskjaranefnd, endurskoðunarnefnd og öðrum undirnefndum skal greitt í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert. Stjórn gerir tillögu til aðalfundar um þóknunina fyrir komandi starfsár. Tillagan skal taka mið af þeim tíma sem undirnefndarmenn verja til starfans, sérþekkingu og reynslu þeirra, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir og afkomu félagsins. Stjórn getur falið starfskjaranefnd að skila tillögu til stjórnar um þóknun til undirnefndarmanna.

4. Starfskjör forstjóra

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra. Kjör hans skulu vera samkeppnishæf á markaði og taka mið af umfangi starfsins. Fjárhæð launa og annarra greiðslna til forstjóra skulu jafnframt taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum. Tilgreina skal önnur starfskjör í ráðningarsamningi, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof og hlunnindi.

Við ákvörðun uppsagnarfrests í ráðningasamningi má hafa sérstök ákvæði um lengd uppsagnarfrests sem tekur mið af starfstíma forstjóra. Stjórn er heimilt við sérstök skilyrði að semja um sérstakar starfslokagreiðslur við forstjóra.

Endurskoða skal laun forstjóra árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati stjórnar m.a. á frammistöðu forstjóra, þróun launakjara og afkomu félagsins.

5. Skaðleysi stjórnar og framkvæmdastjórnar

Forstjóri skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi venjubundin ábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur, bæði starfandi og fyrrverandi stjórnarmenn og stjórnendur, vegna starfa þeirra í þágu félagsins. Félagið greiðir tryggingariðgjald ábyrgðartryggingarinnar og skal samkvæmt skilmálum tryggingarinnar greiddur eðlilegur kostnaður af málsvörn eða annarri málsmeðferð gagnvart kröfum eða rannsóknum af slíkum toga.

Félagið skal tryggja að stjórn og stjórnendum sé haldið skaðlausum af kröfum vegna starfa fyrir félagið, að því marki sem slíkar kröfur eru ekki til komnar fyrir háttsemi sem metin er til ásetnings eða stórfellds gáleysis.

6. Kaupaukar forstjóra og annarra stjórnenda

Heimilt er að greiða æðstu stjórnendum félagsins kaupauka í formi reiðufjár eða á grundvelli sérstakra áætlana þar um sem stjórn félagsins ákveður. Skulu kaupaukar miðast við frammistöðu viðkomandi starfsmanns, afkomu félagsins, mikilvæga áfanga í rekstri og starfsemi félagsins, þ.á.m. hvort settum markmiðum hefur verið náð. Kaupauki getur að hámarki numið fjárhæð sem samsvarar þriggja mánaða launum viðkomandi starfsmanns.

7. Starfsmenn

Forstjóri og stjórnendur ráða aðra starfsmenn og ákveða starfskjör þeirra og endurskoðun starfskjara. Við ákvörðun starfskjara gilda sömu sjónarmið og fram koma í 4. gr., að því undanskildu að uppsagnarfrestur starfsmanna skal vera 6 mánuðir að hámarki nema stjórn ákveði annað og starfslokagreiðslur skulu ekki vera umfram það sem nemur réttindum innan þess uppsagnarfrests.

Forstjóra er heimilt að greiða, eða veita stjórnanda heimild til að greiða starfsmönnum sérstaka kaupauka við sérstakar aðstæður, svo sem ef árangur fer fram úr væntingum, mikilvægum áföngum er náð eða ef vinnuframlag eða vinnuálag starfsmanns hefur verið umfram það sem eðlilegt má telja. Slíkar greiðslur geta numið allt að tveggja mánaða launum viðkomandi starfsmanns á hverju almanaksári.

8. Kaupréttir

Ekki er heimilt að veita hluti í félaginu í formi afhendingar hluta, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslur sem tengjast hlutum í félaginu eða framtíðarverðmæti slíkra hluta.

9. Upplýsingagjöf

Á aðalfundi skal gera grein fyrir launakostnaði vegna forstjóra, lykilstjórnenda og stjórnarlausnum stjórnarmanna. Þá skal stjórn enn fremur greina frá þessum upplýsingum í ársreikningi félagsins.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins.

10. Samþykkt starfskjarastefnu og fleira

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

Starfskjarastefna skal vera leiðbeinandi fyrir stjórn og forstjóra félagsins. Stjórn félagsins skal færa til bókar í fundargerðarbók veigamikil frávik frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir slíkum frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

Þannig samþykkt á aðalfundi Ísfélags Vestmannaeyja hf. þann 31. maí 2023