



Sýn hf.

Starfskjaranefnd

Skýrsla til stjórnar
apríl 2019 til mars 2020

Anna Guðný Aradóttir,
Hjörleifur Pálsson





Skipun starfskjaranefndar Sýnar hf.

Við árslok 2019 var starfskjaranefnd Sýnar skipuð:

- Anna Guðný Aradóttir, formaður
- Hjörleifur Pálsson, nefndarmaður

Nefndin skal halda fundi að lágmarki tvisvar sinnum á ári til að sinna hlutverki sínu. Haldnir skulu aukafundir telji formaður nefndarinnar þörf á því.

Hlutverk starfskjaranefndar

Starfskjaranefnd hefur sett sér starfsreglur og voru þær síðast staðfestar af stjórn félagsins þann 16. maí 2018. Samkvæmt starfsreglunum hefur nefndin eftirfarandi hlutverk:

- a) Útbúa starfskjarastefnu félagsins og hafa eftirfylgni við hana.
- b) Tryggja að laun og önnur starfskjör séu í samræmi við lög, reglur og bestu framkvæmd hverju sinni.
- c) Undirbúa tillögur til stjórnar varðandi laun og aðrar greiðslur til forstjóra og annarra æðstu stjórnenda og lykilstjórnenda félagsins, svo og stjórnarmanna þess.
- d) Taka sjálfstæða afstöðu til áhrifa launa á áhættutöku og áhættustýringu félagsins í samráði við endurskoðunarnefnd félagsins.

Verkefni starfskjaranefndar á starfsárinu

Starfskjaranefndin hélt á tímabilinu frá aðalfundi 2019 sex formlega fundi. Starfsárið var áttunda heila ár félagsins á hlutabréfamarkaði og hefur nefndin nýtt sér það til að aðlaga enn frekar vinnu félagsins að þörfum markaðarins. Starfskjaranefnd félagsins leggur áherslu á að gagnsæi ríki um starfskjör hjá félaginu gagnvart hluthöfum þess og hefur horft til afstöðu hluthafa um gagnsæi. Af þeim sökum ákvað nefndin í fyrra að birta í fyrsta sinn skýrslu starfskjaranefndar og mæltist það vel fyrir. Því er í annað sinn skýrsla birt.

Nefndin ákvað m.a. á fundum sínum að framsetning á launum forstjóra og framkvæmdastjóra verði með skýrari hætti þar sem grunnlaun og kaupaukar komi betur fram. Þá vann nefndin tillögur að breytingum á starfskjarastefnu sem lagðar verða fyrir stjórn félagsins og að því búnu fyrir aðalfund. Við þá yfirferð kannaði nefndin m.a. hvort efni stæði til að breyta hinu svokallaða EVA kaupaukakerfi félagsins. Nefndin taldi að hafa þyrfti að leiðarljósi hagsmuni hluthafa og annarra hagaðila við setningu svona kaupaukakerfa, auk hagsmuna starfsmanna. Árangur af hvatakerfi með EVA sem viðmið er því miður ekki nógu góður. Því leggur nefndin





til að hætt verði að nota EVA sem viðmið en áfram verður það sett í öndvegi að lengri tíma hagsmunir hluthafa og stjórnenda fari saman. Fyrir árið 2014 var notast við EBITDA viðmið til að ákveða kaupauka. Það tók ekki hagsmuni hluthafa inn með sama hætti og EVA og því var skipt. Eftir kaup á miðlum frá 365 er ljóst að sú starfsemi fellur ekki jafn vel að EVA og fjarskiptareksturinn. Framlegðargreining sem nú liggur fyrir er betra heildarviðmið en EVA og til að vega inn hagsmuni hluthafa er tekið mið af notkun á sameiginlegum kostnaði. Það er því tillaga starfskjaranefndar að kaupauki ráðist af framlegðargreiningu að teknu tilliti til sameiginlegs kostnaðar.

Eins og var með EVA verður kaupauka haldið eftir til að mæta sveiflum í afkomu. Það myndast því inneign hjá starfsmanni sem getur glatast ef afkoman snýst til hins verra.

Ekki verður heimilt að veita kaupauka í félaginu í formi afhendingar hluta, kaup- og/eða söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem tengjast hlutum í félaginu eða um framtíðarverðmæti slíkra hluta nema heimild til þess að gera samninga um slíkt hafi verið borin undir hluthafafund. Ekki er heimild í samþykktum félagsins til útgáfu hlutafjár fyrir kauprétti og er því ekki gert ráð fyrir greiðslum til starfsmanna með afhendingu hluta, hlutabréfa, kaupréttar, forkaupsréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, lífeyrissamningum og starfslokasamninga.

Í tillögum að breyttri starfskjarastefnu er lagt til að fram komi að stjórn félagsins samþykki ákveðinn ramma um kaupauka fyrir fram sem gæti komið til greiðslu ef markmið um ávinning hluthafa nást. Það er svo í höndum forstjóra að ákveða árangursgreiðslur til annarra stjórnenda og lykilstarfsmanna innan þess ramma sem stjórn hefur samþykkt.

Nefndin leggur til við stjórn að áhersla verði lögð á að starfsmenn hugsi til langs tíma og hafi þar með sömu hagsmuni og fjárfestar sem horfa til lengri tíma. Markmiðið er að búa til áherslu á velgengni í grunnrekstri og langtímaárangri félagsins hjá starfsmönnum til hagsbóta bæði fyrir þá og hluthafa félagsins.

Í samræmi við þá ákvörðun nefndarinnar að framsetning á launum forstjóra og framkvæmdastjóra verði með skýrari hætti þar sem grunnlaun og kaupaukar komi betur fram, er hér að neðan að finna tölulegar upplýsingar um launamál á árunum 2018 og 2019, þar sem engir kaupaukar voru greiddir enda ekki innistæða fyrir þeim:



Laun og eignarhald stjórnar og lykilstjórnenda

Laun stjórnenda skiptast á eftirfarandi hátt í föst og breytileg starfskjör, án launatengdra gjalda.	2019	2019	2018	2018	Fjöldi virkra hluta
	Föst kjör	Breytileg kjör	Föst kjör	Breytileg kjör	árslok 2019
Lykilstjórnendur:					
Heiðar Guðjónsson, forstjóri Sýnar hf.	35,1	-	-	-	- *
Stefán Sigurðsson, fyrrv. forstj. Sýnar hf	51,4	-	45,3	-	196.186
Rúnar Reistrup, forstjóri P/F Hey	-	-	26,4	-	-
Tveir framkvæmdastjórar Sýnar hf.	56,8	-	59,0	-	87.550
Tveir framkvæmdastj. Sýnar frá Júní 2019	33,4	-	-	-	-
Fjórir fyrrv. framkvæmdastjórar Sýnar hf.	84,8	-	110,0	-	0

* Heiðar Guðjónsson á ekki eignarhlut í Sýn hf. en Ursus ehf. fjárhagslega tengdur aðili á 9,16% í félaginu.

Með eignarhlutum eru taldir eignarhlutir maka og ófjárráða barna ásamt eignarhlutum í eigu félaga sem stjórnendurnir ráða.

Önnur viðskipti við stjórn og lykilstjórnendur eru óveruleg. Skilmálar og skilyrði viðskipta við stjórn og lykilstjórnendur eru sambærileg við það sem gerist í viðskiptum við ótengda aðila.

Skýrsla þessi er lögð fyrir og samþykkt af stjórn þann 26. febrúar 2020.

