



# Sýn hf.

## Starfskjaranefnd

Skýrsla til stjórnar

Hákon Stefánsson  
Petrea Ingileif Guðmundsdóttir



## Skipun starfskjaranefndar Sýnar hf.

Í kjölfar síðasta aðalfundar var starfskjaranefnd Sýnar skipuð:

- Salóme Guðmundsdóttir
- Jón Skaftason

## Hlutverk starfskjarnefndar

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

Starfskjaranefnd hefur sett sér starfsreglur og voru þær síðast staðfestar af stjórn félagsins þann 17. apríl 2023. Samkvæmt starfsreglunum hefur nefndin eftirfarandi hlutverk:

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

## Verkefni starfskjarnefndar á starfsárinu

Starfskjaranefndin hélt á tímabilinu frá aðalfundi 2024 fundi í samræmi við starfsreglur.

Starfskjaranefnd félagsins leggur áherslu á að gagnsæi ríki um starfskjör hjá félaginu gagnvart hluthöfum þess og hefur horft til afstöðu hluthafa um gagnsæi.

Starfskjaranefnd lagði til breytingar á starfskjarastefnunni á síðasta aðalfundi, sem fram fór þann 11. apríl 2024, einkum í þáttum sem snú að breytilegum kjarabáttum, þ.e. kaupukum og kaupréttum. Kaupréttir höfðu fram til þessa ekki tíðkast hjá félaginu. Starfskjaranefnd lagði því til að stjórn gerði tillögu að tilteknum breytingum á gr. 4.1-4.3 í starfskjarastefnunni. Tillagan var lögð fyrir og samþykkt á aðalfundi félagsins þann 11. apríl 2024.





## Tillögur að frekari breytingum á starfskjarastefnunni:

Að þessu sinni leggur starfskjaranefnd til við stjórn að gerðar verði frekari breytingar á starfskjarastefnunni, nánar tiltekið:

### 1) Grein 3.3. (Starfskjör almennt) skal vera svohljóðandi:

*“Auk fastra launa geta starfsmenn notið afsláttar eða fríðinda í formi aðgangs að þjónustu félagsins, afnota af búnaði tengdum starfi og annarra tengdra hlunninda. Félaginu er jafnframt heimilt að veita árangurstengdan kaupauka til starfsmanna í samræmi við skilgreind einstaklingsbundin árangursviðmið og fyrirliggjandi rekstraráætlun sem eru til þess fallin að styðja við markmið félagsins og stuðla að langtímaárangri Sýnar.*

*Við starfslok skal almennt ekki samið um lífeyris- eða starfslokagreiðslur umfram það sem fram kemur í ráðningarsamningi.”*

### Rök fyrir breytingu:

Með því að veita starfsmönnum aðgang að þjónustu félagsins er stuðlað að því að þeir séu virkir notendur. Þegar starfsmenn þekkja þjónustu félagsins af eigin raun eykst geta þeirra til að veita betri ráðgjöf og þjónustu á sama tíma og þeir geta notið þeirrar upplifunar sem þessu fylgir.

Starfskjaranefnd telur mikilvægt að ýtt sé undir hvata til framúrskarandi árangurs í starfi á sem flestum sviðum félagsins með því að hvetja til frammistöðu og þátttöku í sameiginlegum markmiðum félagsins. Þetta styrkir menningu árangurs og samvinnu innan fyrirtækisins.

### 2) Grein 4.1. (Kaupaukar) skal vera svohljóðandi:

*„Stjórn Sýnar er heimilt, að fenginni umsögn starfskjaranefndar, að ákveða kaupauka til forstjóra, æðstu stjórnenda og lykilstarfsmanna á grundvelli árangurstengdra viðmiða. Kaupaukar geta verið í formi reiðufjár, lífeyrisréttinda eða hlutabréfatengdra greiðslna og eru umfram föst laun.*

*Kaupaukar skulu taka mið af fjárhagslegri frammistöðu félagsins, einstaklingsbundnum árangursmarkmiðum og stefnumótandi þáttum sem stuðla að langtímaárangri Sýnar og hluthafa. Kaupaukar eru háðir því að skilgreind árangursviðmið séu uppfyllt og skulu þeir einungis greiddir þeim sem starfa hjá félaginu við greiðslu. Þá skal þess gætt við ákvörðun kaupauka að samræmi sé á milli afkomu og/eða breytinga á afkomu félags og hámarks fjárhæðar kaupauka.*





*Hámark kaupaukagreiðslna skal ákvæði þessu skal nema allt að fimm mánaða grunnlaunum hlutaðeigandi starfsmanns. Stjórn félagsins getur sett viðbótar árangursviðmið fyrir forstjóra í tengslum við samþykkt rekstraráætlunar.*

*Ef kaupauki er greiddur á grundvelli rangra eða villandi upplýsinga skal heimilt að endurkrefja hann innan 12 mánaða frá greiðslu.“*

### **Rök fyrir breytingu:**

Breytingin miðar að því að einfalda og skýra ákvæðið í starfskjarastefnu og þá er lögð skýr áhersla á tengingu kaupauka og fjárhagslegrar afkomu félagsins. Efnisleg breyting felst fyrst og fremst í hámarkinu sem breytist úr þremur mánuðum í fimm.

Sýn er í umtalsverðum rekstrarlegum umbótum og breytingin getur hjálpað til við að samræma hvata stjórnenda við stefnumótun félagsins til lengri tíma. Félagið nýtur sveigjanleika til að ákvarða raunverulegar kaupaukagreiðslur á hverjum tíma þannig að úthlutun verður í takt við afkomu og aðstæður hverju sinni. Þegar árangur er góður er hægt að umbuna án þess að binda félagið við hærri fasta kostnaðarliði sem geta reynst þungbærir í verri rekstraraðstæðum.

Á síðasta ári voru kaupréttir veittir í fyrsta sinn til lykilstarfsmanna en raunveruleg umbun úr slíku kerfi tekur oft mörg ár að skila sér. Þá var röksemdafærslan sú að hlutabréfatengdir hvatar gætu réttlætt lægri grunnlaun en ella. Í tillögu starfskjaranefndar er lagt til að hækka hámark árangurstengds kaupauka úr þremur mánuðum í fimm en þannig skapast enn betri hvatarammi sem gerir félaginu betur kleift að viðhalda samkeppnishæfni launa. Með hækkun á hámarks kaupaukagreiðslum næst betra jafnvægi milli skammtímatengdrar umbunar og langtímatengdra kaupréttanna sem er líklegri til að veita stjórnendum samkeppnishæf launakjör þrátt fyrir að meginreglan sé að launahækkunar séu almennt ekki veittar á ávinnslutíma kaupréttanna. Þá styður þessi nálgun stefnuna um að nota hvata í stað fastra launahækkana. Með þessu getur skapast jafnvægi milli skammtíma og langtíma hvata sem stuðlar að stöðugri frammistöðu stjórnenda og lykilstarfsmanna í takt við hagsmuni hluthafa.

### **Laun og eignarhald stjórnar og lykilstjórnenda**

Í samræmi við þá stefnumörkun nefndarinnar að framsetning á launum forstjóra og framkvæmdastjóra verði með skýrum hætti þar sem grunnlaun og kaupaukar komi fram, er hér að neðan að finna tölulegar upplýsingar um launamál á árunum 2023 og 2024:





## Laun og eignarhald stjórnar og lykilstjórnenda

Laun stjórnenda skiptast á eftirfarandi hátt í föst og breytileg starfskjör, án launatengdra gjalda.	2024 Föst kjör	2024 Breytileg kjör	2023 Föst kjör	2023 Breytileg kjör	Fjöldi virkra hluta árslok 2024
<b>Stjórn:</b>					
Hákon Stefánsson, stjórnarform.	7,7	-	4,7	-	59.147.128
Páll Óskar Gíslason, stjórnarm.	4,5	-	4,5	-	-
Petrea I. Guðmundsdóttir, stjórnarm.	3,2	-	-	-	-
Ragnar Dyer	3,2	-	-	-	56.147.128
Rannveig Eir Einarsdóttir, stjórnarm.	5,6	-	5,6	-	20.650.000
Salóme Guðmundsdóttir, fv. stjórnarm.	1,5	-	3,2	-	-
Jón Skaftason, fv. stjórnarform.	2,3	-	8,7	-	45.147.128
<b>Lykilstjórnendur:</b>					
Herdís Dröfn Fjeldsted	46,8	-	-	-	315.000
Yngvi Halldórsson, fv. forstjóri	43,8	-	58,4	-	334.000
Framkvæmdastjórnar	199,0	-	179,4	-	72.907

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

## Kaupréttir til almennra starfsmanna

Alls tóku 325 starfsmenn samstæðunnar þátt sem samsvarar allt að 5.306.989 hlutum á ári, eða 10.613.978 hlutum fyrir bæði árin, miðað við 100% nýtingu kaupréttanna.

Áætlaður heildarkostnaður (gjaldfærsla) vegna þessara kaupréttarsamninga er að fjárhæð 61.1 m.kr

## Kaupréttir til forstjóra og lykilstjórnenda

Í kjölfar úthlutunar kaupréttanna til forstjóra og lykilstjórnenda nemur heildarfjöldi útistandandi kaupréttanna 4.465.000, um 1,8% af útgefnu hlutafé félagsins, sem Sýn hefur veitt forstjóra, framkvæmdastjórn og lykilstjórnendum.

Áætlaður heildarkostnaður (gjaldfærsla) vegna kaupréttarsamninganna sem undirritaðir voru, byggt á Black Scholes útreikningum, er að fjárhæð um 64.700.000.

Þessi skýrsla starfskjaranefndar var lögð fyrir og samþykkt af stjórn þann 20. febrúar 2025.

