



## Starfskjarastefna Sýnar hf. skv. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög.

### 1. gr. Tilgangur og markmið

Markmið starfskjarastefnu þessarar er að félagið, dótturfélög og rekstrareiningar séu samkeppnishæf og geti laðað til sín og haldið í hæfa stjórnendur og lykilstarfsmenn sem hafa hagsmuni fyrirtækisins að leiðarljósi í sínum störfum.

Til að svo megi vera leitast stjórn félagsins við að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur sem tíðkast hjá sambærilegum fyrirtækjum í hlutfalli við umsvif, ábyrgð og árangur.

Starfskjarastefna Sýnar er sett í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög og er lögð árlega fyrir aðalfund félagsins. Starfskjarastefnan byggir jafnframt á reglum um góða stjórnarhætti fyrirtækja og er ætlað að vera grunnur að því að starfsemi félagsins skili góðri arðsemi hlutafjár og til þess að langtíma hagsmunir félagsins, eigenda þess, viðskiptamanna og starfsmanna séu hafðir í fyrirrúmi. Stjórn ber ábyrgð á starfskjarastefnu félagsins og að til staðar séu ferlar og eftirlit með því að henni sé fylgt eftir.

Jafnlaunakerfi er til staðar hjá félaginu og fyrsta vottunarferli lauk þann 15 júlí 2019. Félagið uppfyllir því kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85, sbr. 19. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

### 2. gr. Starfskjaranefnd stjórnar

Starfskjaranefnd er ein undirnefnda stjórnar Sýnar. Stjórn félagsins kýs allt að þremur úr sínum hópi í starfskjaranefnd, bæði aðalmenn og varamenn í stjórn geta starfað í nefndinni. Skal meirihluti nefndarinnar vera óháður félaginu og daglegum stjórnendum þess.

Hlutverk nefndarinnar er að vera leiðbeinandi fyrir stjórn varðandi starfskjör æðstu stjórnenda og einnig skal nefndin gera drög að starfskjarastefnu Sýnar.

Nefndin skal fylgjast með því að starfskjör lykilstjórnenda félagsins séu innan ramma starfskjarastefnunnar og gefa stjórn skýrslu þar um árlega í tengslum við aðalfund félagsins. Starfskjaranefnd tekur starfskjarastefnuna til endurskoðunar ár hvert og leggur fyrir stjórn og stjórnin síðan fyrir aðalfund. Einnig skal starfskjaranefnd gera skýrslu um framkvæmd starfskjarastefnunnar og leggja fyrir hluthafa á aðalfundi.





### 3. gr. Starfskjör

#### 3.1. Starfskjör stjórnar og nefndarmanna

Þóknun til stjórnarmanna og varamanna fyrir komandi starfsár skal ákveðin á aðalfundi ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. a. laga nr. 2/1995, um hlutafélög. Á aðalfundi skal jafnframt tekin ákvörðun um laun fyrir setu í undirnefndum stjórnar.

Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun vegna stjórnarstarfa og starfa í undirnefndum fyrir komandi starfsár. Skal þóknunin taka mið af þeirri ábyrgð sem fylgir stjórnarsetu í skráðu félagi á markaði, því flókna umhverfi sem félagið starfar í, vinnuframlagi sem þörf er á starfsins vegna auk þess sem litið skal til þóknunar stjórnarmanna sambærilegra félaga.

Ekki er heimilt að greiða eða umbuna stjórnarmönnum á annan hátt en að framan greinir, nema sérstaklega standi á. Við sérstakar aðstæður getur stjórn þannig ákveðið að fela stjórnarformanni eða einstökum stjórnarmönnum tímabundin verkefni gegn hóflegum greiðslum sem endurspeglar umfang og eðli viðkomandi verkefna.

#### 3.1. Starfskjör forstjóra

Stjórn skal gera skriflegan ráðningarsamning við forstjóra félagsins og skulu kjör hans vera samkeppnishæf samanborið við önnur fyrirtæki á markaði.

Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum. Önnur starfskjör skal tilgreina sérstaklega í ráðningarsamningi, svo sem greiðslur í líffeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest.

Heimilt er að semja við forstjóra um upphafsgreiðslu vegna ráðningar hans til félagsins.

Við gerð ráðningarsamnings skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi. Heimilt er þó við sérstök skilyrði að mati stjórnar að gera sérstakan starfslokasamning, sé þess þörf.

#### 3.2. Starfskjör stjórnenda og lykilstarfsmanna

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra og framkvæmdastjórar ráða stjórnendur og aðra lykilstarfsmenn, eftir atvikum að höfðu samráði við framkvæmdastjóra. Kjör þeirra skulu vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til þeirra skal taka mið af menntun og reynslu starfsmanns, ábyrgð og umfangi starfsins.



### 3.3. Starfskjör almennt

Auk fastra launa er heimilt að veita stjórnendum og starfsmönnum hóflegan afslátt af fjarskiptum og fjölmiðlum, afnot af búnaði sem tengist starfi o.s.frv.

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

## 4. gr. Breytilegir kjarabættir – kaupaukakerfi og kaupréttir

### 4.1. Kaupaukar

Stjórn félagsins er heimilt að greiða forstjóra, æðstu stjórnendum og öðrum starfsmönnum kaupauka á grundvelli starfskjarastefnu þessarar og sérstakrar kaupaukaáætlunar sem stjórnin skal setja og endurskoða árlega, að fengnu álitum starfskjaranefndar. Tilgangur kaupaukakerfis er að bæta hag hluthafa og verðlauna árangur, sem er annars vegar umfram það sem áætlanir gera ráð fyrir og/eða þegar metnaðarfullum markmiðum er náð.

Einungis er um heimild að ræða en ekki skyldu til greiðslu kaupauka og getur starfskjaranefnd mælt með því að ekki verði greiddar kaupaukagreiðslur þrátt fyrir að fjárhagslegum og/eða öðrum viðmiðum hafi verið náð. Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi til starfsmanna, meðal annars reiðufé, sérstakar lífeyrisgreiðslur og hlutabréfatengd réttindi, venjulega skilgreint með tilliti til árangurs, sem ekki er þáttur í föstum starfskjörum starfsmanna, þar sem endanleg fjárhæð liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram.

Kaupaukaáætlunin, sem liggja skal fyrir í kjölfar samþykkrar áætlunargerðar stjórnar fyrir komandi rekstrarár, skal innihalda fyrirfram skilgreind og mælanleg, fjárhags- og ófjárhagsleg, árangursviðmið þar sem hagsmunir félagsins eru hafðir í huga og endurspegla ávinning til lengri tíma fyrir félagið og hluthafa þess. Þess skal gætt að umrædd árangursviðmið hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku starfsmanna félagsins og leiði ekki til hagsmunaárekstra.

Árangursviðmið skulu vera blanda af fjárhagslegum, rekstrarlegum, stefnumiðuðum og persónulegum árangri. Árangursviðmiðum skal skipt í tvo flokka, annars vegar EBIT rekstrarárs í samanburði við áætlaða EBIT rekstrarárs sem samþykkt er af stjórn félagsins og hins vegar fjárhags- og ófjárhagslegum markmiðum sem stjórnendum eru sett. Er þá eftir atvikum meðal annars horft til ávöxtun heildarfjármuna, fjárbindingu í birgðum, starfsánægju starfsmanna og viðhorfi viðskiptavina til félagsins. Jafnframt skal leggja markmið tengd sjálfbærni til grundvallar þegar hin ófjárhagslegu markmið eru ákvörðuð.





Í tengslum við samþykkt rekstraráætlunar félagsins getur stjórn sett forstjóra frekari markmið en þar koma fram, en forstjóri setur framkvæmdastjórum einstaklingsbundin markmið sem ætlað er að styðja við áherslur rekstraráætlunar. Markmið kunna að breytast innan rekstrarárs, gefi ný viðfangsefni tilefni til þess. EBIT rekstrarárangur vegur 50-80% við mat á kaupaukagreiðslum og framangreind fjárhags- og ófjárhagsleg markmið 20-50%.

Samsvarandi árangursviðmiðum og lýst er hér að ofan er heimilt að leggja til grundvallar þegar stjórn félagsins tekur ákvörðun um veitingu kaupréttar til forstjóra, æðstu stjórnenda og lykilstarfsmanna, sbr. gr. 4.2 að neðan.

Starfskjaranefnd skal leggja árlega til við stjórn skilgreind og nákvæm árangursviðmið fyrir komandi starfsár innan þess ramma sem skilgreindur er hér að framan og skal þeim skipt í þrjú stig. Náist fyrsta stig er heimild til greiðslu allt að 33% af hámarkskaupaukagreiðslu, náist annað stig er heimild til greiðslu allt að 67% af hámarkskaupaukagreiðslu og náist þriðja stig er heimild til greiðslu allt að 100% af hámarkskaupaukagreiðslu.

Fjárhæð kaupauka á ársgrundvelli geta að hámarki svarað til 4 mánaða grunnlauna fyrir forstjóra og framkvæmdastjóra, en þó þannig að viðmiðum 3. mgr. 4. gr. sé gætt varðandi launadreifingu innan félagsins og samkeppnishæf heildarlaun. Kaupaukar eru ekki greiddir út nema að framangreindum viðmiðum sé náð og skulu þeir þá aðeins greiddir út eftir að almanaksárinu lýkur ef þeim viðmiðum er náð fyrir rekstrarárið á undan því almanaksári. Greiðsla kaupauka skv. heimild þessarar starfskjarastefnu er skilyrtar því, að endurheimta megi greiddan kaupauka næstu 12 mánuði eftir greiðslu að því marki sem hann kann að hafa verið greiddur á grundvelli efnislega rangra upplýsinga.

## 4.2. Kaupréttir forstjóra og lykilstarfsmanna

Stjórn félagsins er heimilt að veita forstjóra, æðstu stjórnendum og lykilstarfsmönnum félagsins og eftir atvikum dótturfélaga kauprétti á hlutabréfum í félaginu í samræmi við sérstaka kaupréttaráætlun sem hefur hlotið samþykki hluthafafundar félagsins. Heimilt er að úthluta allt að 10.000.000 hlutum þegar kaupréttarkerfi hefur verið samþykkt.

Meginreglan skal vera sú að forstjóri og lykilstjórnendur, sem semja um áskriftarréttindi, skuli ekki fá hækkanir á föstum launum sínum á ávinnslutímabilinu. Er þetta í samræmi við stefnu sem mörkuð var við ráðningu nýs forstjóra þess efnis að þegar notast er við kaupréttakerfi sé rétt að föst laun séu að sama skapi lægri, samanborið við félög þar sem slík árangurstengd kerfi eru ekki til staðar. Frá þessu skal þó heimilt að víkja í tilviki bæði forstjóra og lykilstjórnenda, með hliðsjón af aðstæðum, svo sem vegna krefjandi ytri umhverfis og verðlagshækkana eða þegar rétt verður talið að hækka laun til að halda þeim



samkeppnishæfum. Þess skal þannig ávallt gætt að kaupréttarkerfið stuðli að markmiði sínu um að tengja saman langtímahagsmuni lykilstjórnenda og félagsins.

#### **4.3. Kaupréttaráætlun samkvæmt 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt**

Félaginu er heimilt að setja á stofn langtímahvatakerfi í formi kaupréttar sem hefur það að markmiði að tengja hagsmuni starfsmanna innan samstæðu félagsins við afkomu og langtímamarkmið félagsins og hluthafa þess. Verði heimildin nýtt skal félagið setja sér kaupréttaráætlun sem uppfyllir skilyrði 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt og skal hún samþykkt á hluthafafundi félagsins.

#### **5. gr. Upplýsingagjöf**

Stjórn skal á aðalfundi gera grein fyrir kjörum stjórnenda og stjórnarmanna félagsins, meginatriðum kaupaukakerfis og skýra frá framkvæmd áður samþykkrar starfskjarastefnu. Skal skýrsla stjórnar þar um lögð fyrir aðalfund á sama tíma og ársskýrsla félagsins og önnur gögn fyrir aðalfund. Í ársreikningi skal gerð grein fyrir kerfinu og áunnum kaupaukaréttindum. Þar skulu koma fram upplýsingar um heildarskuldbindingar og greiðslur félagsins vegna kaupauka og skal gerð grein fyrir þeim hluta launa sem eru föst laun samkvæmt ráðningarsamningi og hvað telst til kaupauka. Auk þess skal í ársreikningi gerð grein fyrir heildarstarfskjörum lykilstjórnenda í samræmi við reikningsskilareglur.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á vefsíðu félagsins og skal hún vera aðgengileg öllum starfsmönnum félagsins.

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

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til afgreiðslu á aðalfundi þess og skal hún tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

Samkvæmt 3. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög er starfskjarastefna bindandi fyrir stjórn þess að því er varðar greiðslur samkvæmt 3. tölul. 1. mgr. þeirrar greinar, þ.e. meðal annars ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur er fylgja þróun verðs á hlutabréfum í félaginu. Að öðru leyti er stefnan leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess samkvæmt lögum. Stjórn félagsins skal bóka sérstaklega öll veruleg frávik frá starfskjarastefnunni og skulu frávik studd greinagóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

[Þannig staðfest á aðalfundi félagsins hinn 11. apríl 2024.]