



STARFSKJARASTEFNA HS VEITNA HF.

Samþykkt af stjórn HS Veitna hf. og lögð fyrir aðalfund HS Veitna 2018 og samþykkt þar.

1. gr. Markmið

Markmið HS Veitna hf. er að vera samkeppnishæf og geta ráðið til sín framúrskarandi starfsfólk í þeim tilgangi að tryggja áframhaldandi vöxt og velgengni félagsins.

Starfskjarastefnan nær til helstu grundvallaratriða í starfs- og launakjörum stjórnarmanna, æðstu stjórnenda og annarra starfsmanna félagsins. Við ákvörðun um starfskjør skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að jafnlaunasjónarmiðum. Stefnan skal ekki hvetja til óhóflegrar áhættusækni.

Stefnan er liður í að gæta langtímahagsmuna eigenda félagsins, starfsfólks, viðskiptavina og annarra hagsmunaaðila með skipulegum, einföldum og gegnsæjum hætti.

2. gr. Starfskjør stjórnar

Stjórnarmönnum HS Veitna hf. skulu greidd laun samkvæmt ákvörðun aðalfundar félagsins ár hvert.

3. gr. Starfskjør stjórnenda

Stjórn gerir skriflegan ráðningarsamning við forstjóra HS Veitna hf. í honum skal gera annars grein fyrir föstum launum, árangurstengdum greiðslum, lífeyrisréttindum, orlofi, öðrum hlunnindum og uppsagnarfresti, svo og, eftir atvikum, eftirlaunaréttindum og greiðslum við starfslok.

Forstjóri gerir skriflega ráðningarsamninga við aðra stjórnendur félagsins og semur um kjör þeirra samkvæmt starfskjarastefnu þessari og kjarasamningum.

Við ákvörðun starfskjara skulu stjórn og forstjóri gæta þess að starfskjør stjórnenda taki mið af samræmingu starfskjara innan félagsins.

4. gr. Árangurstengdar greiðslur

Félagið getur veitt stjórnendum og starfsmönnum árangurstengda kaupauka sem tengjast árangri félagsins í heild og/eða árangri einstakra deilda eða starfsmanna. Slík breytileg laun, önnur en föst laun, skulu vera í eðlilegu hlutfalli við laun viðkomandi og skulu ekki vera hærri en sem nemur einum mánaðarlaunum ári.

Félagið áskilur Sér rétt til að krefjast endurgreiðslur breytilegra launa ef í ljós kemur að árangursmarkmiðum tengdum greiðslunum var náð með misgjörðum eða misbeitingu.

5. gr. Ýmis starfskjør

Heimilt er að veita stjórnendum og starfsmönnum afnot af búnaði sem nýtist og tengist starfi viðkomandi, s.s. farsíma, fartölvu og nettengingu á heimili vegna vinnu.

Stjórn getur veitt stjórnendum bifreiðar til afnota í starfi.

Félagið greiðir ekki viðbótargreiðslur, þ.e. umfram skyldur félagsins samkvæmt lögum og kjarasamningum, vegna séreignarlífeyrissparnaðar stjórnenda né starfsmanna nema með sérstakri heimild stjórnar.



6. gr. Starfslok

Það er stefna félagsins að gera ekki sérstaka starfslokasamninga við stjórnendur né starfsmenn félagsins umfram skyldur félagsins samkvæmt lögum og kjarasamningum.

Forstjóra félagsins er heimilt að gera samninga um starfslok við stjórnendur og starfsmenn þjóni það hagsmunum félagsins. Slíka samninga skal ávalt bera undir stjórn til samþykktar.

Gert er ráð fyrir að stjórn geti samþykkt ákvæði í ráðningarsamningum við stjórnendur um allt að 12 mánaða uppsagnarfrest.

7. gr. Samþykkt, endurskoðun og upplýsingagjöf

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund félagsins til samþykktar með eða án breytinga.

Á aðalfundi ber stjórn að gera grein fyrir kjörum æðstu stjórnenda og stjórnarmanna félagsins auk þess að skýra frá framkvæmd starfskjarastefnunnar. Gera skal árlega grein fyrir launum og öðrum starfskjörum stjórnar og æðstu stjórnenda í ársskýrslu félagsins.

Starfskjarastefnan er 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, í samræmi við 79. gr. laga um hlutafélög nr. 2/1995.

Að öðru leyti er starfskjarastefnan leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Frávik frá starfskjarastefnunni skulu rökstudd sérstaklega í hverju tilviki í gerðarbók félagsstjórnar.