



# STARFSKJARASTEFNA

HB GRANDA HF



## **1. gr. Markmið**

- 1.1** Markmið starfskjarastefnu þessarar er að gera starf hjá HB Granda hf. að eftirsóknarverðum kosti fyrir fyrsta flokks starfsfólk og þar með tryggja félaginu stöðu í fremstu röð á alþjóðavettvangi. Til að svo megi verða er nauðsynlegt að stjórn félagsins sé kleift að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur, svo sem kaupauka og kauprétti á alþjóðamælikvarða.

## **2. gr. Forsendur**

- 2.1** Samkvæmt 2. mgr. 79. gr. a laga nr. 2/1995 um hlutafélög skal við gerð starfskjarastefnu miða við eftirfarandi grundvallaratriði:
- 2.1.1** Takmörk skulu vera á breytilegum starfskjarabáttum sem tengjast skulu fyrir fram ákveðnum og mælanlegum árangursviðmiðunum þar sem langtímahagsmunir félags eru hafðir í huga.
- 2.1.2** Fresta skal greiðslu vegna breytilegra starfskjarabátta í hæfilegan tíma og gera ráð fyrir endurgreiðslu ef greiðslur hafa verið inntar af hendi á grundvelli bersýnilega ónákvæmra gagna.
- 2.1.3** Starfslokagreiðslur skulu ekki fara fram úr ákveðinni fjárhæð og ekki miðast við meira en tveggja ára laun. Starfslokagreiðslurnar skulu ekki fara fram ef starfslok verða vegna ófullnægjandi árangurs.
- 2.1.4** Hlutir skulu ekki afhentir fyrr en a.m.k. þremur árum eftir að viðkomandi öðlast rétt til þeirra. Þá má eigi neyta kaupréttar á hlutum fyrr en að loknum þriggja ára biðtíma. Ákveðið hlutfall af hlutum skal geyma til starfsloka.
- 2.1.5** Stjórnarmenn skulu ekki njóta hlutabréfa, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.

## **3. gr. Starfskjaranefnd**

- 3.1** Starfskjaranefnd skal skipuð að lágmarki þremur mönnum sem stjórnin tilnefnir. Meirihluti nefndarmanna skal vera óháður félaginu og æðstu stjórnendum þess. Nefndin starfar samkvæmt sérstöku erindisbréfi.
- 3.2** Hlutverk starfskjaranefndar er að vera leiðbeinandi fyrir félagsstjórn og framkvæmdastjórn um starfskjör æðstu stjórnenda félagsins og ráðgefandi um starfskjarastefnu. Skal nefndin jafnframt fylgjast með að starfskjör æðstu stjórnenda séu innan ramma starfskjarastefnunnar og gefa félagsstjórn árlega skýrslu þar um fyrir aðalfund félagsins. Starfsreglur starfskjaranefndar skulu kveða nánar á um störf nefndarinnar.

#### **4. gr. Starfskjör stjórnarmanna og nefndarmanna undirnefnda.**

- 4.1** Stjórnarmönnum skal greidd þóknun samkvæmt ákvörðun aðalfundar ár hvert samkvæmt ákvæðum 79. gr. laga um hlutafélög. Skal í þeim efnum taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans og þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir.
- 4.2** Stjórn félagsins ákveður þóknun til nefndarmanna undirnefnda og skal í þeim efnum taka mið af þeim tíma sem nefndarmenn verja til starfans.

#### **5. gr. Starfskjör forstjóra**

- 5.1** Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra. Kjör hans skulu ávallt vera samkeppnishæf á alþjóðamarkaði, en skulu þó ávallt taka mið af afkomu félagsins.
- 5.2** Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum. Tilgreina skal önnur starfskjör í ráðningarsamningnum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest. Heimilt er að semja við forstjóra um upphafsgreiðslu vegna ráðningar hans að félaginu.
- 5.3** Við ákvörðun uppsagnarfrests í ráðningarsamningi má hafa sérstök ákvæði um að uppsagnarfrestur skuli lengjast í hlutfalli við starfstíma forstjóra. Jafnframt skal, í ráðningarsamningi, geta um skilyrði uppsagnar forstjóra.
- 5.4** Endurskoða skal grunnlaun forstjóra árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati starfskjaranefndar á frammistöðu forstjóra, þróun launakjara almennt í sambærilegum fyrirtækjum og afkomu félagsins.
- 5.5** Breytingar á ráðningarsamningi forstjóra og/eða nýir samningar um launakjör forstjóra skulu ávallt gerðir í samráði við starfskjaranefnd og/eða að uppfylltum þeim skilyrðum sem starfskjaranefnd setur.

#### **6. gr. Umbun til lykilstarfsmanna**

- 6.1** Starfskjaranefnd er heimilt að leggja fram tillögu fyrir stjórn félagsins um að umbuna lykilstarfsmönnum til viðbótar grunnlaunum í formi afhendingar hluta, árangurstengdra greiðslna, hlutabréfa, kaupréttar, forkaupsréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, lífeyrissamninga og starfslokasamninga.
- 6.2** Við ákvörðun um hvort veita skuli lykilstarfsmönnum umbun til viðbótar grunnlaunum skal taka mið af frammistöðu viðkomandi starfsmanns, en einnig stöðu, ábyrgð og framtíðarmöguleikum starfsmannsins innan félagsins.
- 6.3** Við veitingu kaupréttar að hlutum í félaginu skal litið til sambærilegra samninga sem áður hafa verið veittir viðkomandi, hvort sem rétturinn hefur verið nýttur eða ekki. Kaupréttur skal að jafnaði einungis nýtanlegur að því tilskildu að þeir sem gert hafa slíka samninga séu enn í vinnu hjá félaginu þá er kauprétturinn kemur til framkvæmda.

## **7. gr. Aðrir starfsmenn**

- 7.1** Við ákvörðun starfskjara annarra starfsmanna skulu þeir sem með kjör þeirra fara taka mið af ofangreindum reglum eftir því sem við á.

## **8. gr. Upplýsingagjöf**

- 8.1** Á aðalfundi skal stjórn gera grein fyrir kjörum forstjóra og stjórnarmanna. Upplýsa skal um heildarfjárhæð greiddra launa á árinu, greiðslur frá öðrum félögum í sömu fyrirtækjasamstæðu, fjárhæð kaupauka og kaupréttar, annars konar greiðslur sem tengjast hlutabréfum í félaginu, starfslokagreiðslur ef einhverjar eru, auk heildarfjárhæðar annarra greiðslna.

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

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

- 9.2** Er starfskjarastefnan 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, sbr. 3. mgr. 79. gr. a. laga um hlutafélög. Að öðru leyti er starfskjarastefnan leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Stjórn félagsins skal færa til bókar í fundargerðarbók veigamikil frávik frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

### **Greinargerð með starfskjarastefnu HB Granda hf.**

Með lögum nr. 89/2006 var m.a. gerð sú breyting á lögum nr. 2/1995 um hlutafélög að 79. a. var bætt inn í lögin. Greinin leggur þá skyldu á stjórn félagsins að leggja starfskjarastefnu fyrir aðalfund þess til afgreiðslu. Skal starfskjarastefnan mæla fyrir um laun og aðrar greiðslur til forstjóra og annarra stjórnenda félagsins, svo og stjórnarmanna þess. Segir í lögum að í starfskjarastefnu skuli koma fram grundvallaratriði varðandi starfskjör stjórnenda og stjórnarmanna og stefnu félagsins varðandi samninga við stjórnendur og stjórnarmenn. Jafnframt skal koma þar fram hvort og þá við hvaða aðstæður og innan hvaða ramma heimilt sé að greiða eða umbuna stjórnendum og stjórnarmönnum til viðbótar grunnlaunum þeirra og þá meðal annars í formi afhendingar hluta, árangurstengdra greiðslna, hlutabréfa, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutum í félaginu eða þróun verðs á þeim, lánasamninga, lífeyrissamninga og starfslokasamninga.

Stjórn HB Granda hf. hefur það að markmiði með tillögu að starfskjarastefnu, sem hér er lögð fyrir aðalfund félagsins, að marka félaginu raunhæfa starfskjarastefnu sem gerir félaginu fært að laða til sín stjórnendur í fremstu röð og tryggja þar með samkeppnishæfni félagsins á alþjóðlegum vettvangi.

**Starfskjarastefna þessi verður lögð fyrir hluthafafund þann 21. mars 2014.**

**Reykjavík 28. febrúar 2014**  
**í stjórn HB Granda hf.**