



Starfskjarastefna Haga hf.

Um stefnu félagsins varðandi laun og aðrar greiðslur til stjórnarmanna, forstjóra og annarra æðstu stjórnenda félagsins, sbr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995.

1. Markmið

Það skal haft að markmiði við gerð samninga um starfskjör, að félagið sé samkeppnishæft um starfsfólk og stjórnendur. Til að svo megi verða skal félagið bjóða samkeppnishæft laun við það sem tíðkast hjá sambærilegum fyrirtækjum. Nauðsynlegt er að hlúa vel að kjörum stjórnenda félagsins þannig að félagið njóti starfskrafta þeirra og hæfileika sem allra best þannig að hagur þeirra og félagsins fari saman. Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum. Starfskjarastefnan er liður í að tryggja langtímahagsmuni eigenda félagsins, stjórnenda og annarra hagsmunaaðila með skipulegum, einföldum og gagnsæjum hætti. Félagið hefur ekki sett sér markmið eða stefnu um launagreiðslur til stjórnenda í formi hlutabréfaréttinda. Komi til þess að slík markmið eða stefna verði mótuð skal gera tillögu um þau í starfskjarastefnu og leggja fyrir hluthafafund til samþykktar áður en þau koma til framkvæmda. Félaginu er hvorki heimilt að veita stjórnarmönnum, forstjóra eða öðrum stjórnendum félagsins lán né gangast í ábyrgð fyrir þá. Undir þetta falla þó ekki venjulega viðskiptalán sem geta almennt talist hefðbundin í rekstri félags.

2. Starfskjaranefnd

Stjórn félagsins skal skipa starfskjaranefnd sem skipuð er þremur mönnum. Hlutverk starfskjaranefndar er að vera leiðbeinandi fyrir félagsstjórn og framkvæmdastjórn um starfskjör æðstu stjórnenda félagsins og ráðgefandi um starfskjarastefnu. Nefndin skal jafnframt fylgjast með því að starfskjör æðstu stjórnenda séu innan ramma starfskjarastefnu félagsins.

3. Starfskjör stjórnar

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, sbr. 79. gr. laga um hlutafélög nr. 2/1995. Stjórnin gerir tillögu um þóknunina fyrir komandi starfsár og skal í þeim efnum taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans, þeirri ábyrgð sem

á þeim hvílir og afkomu félagsins. Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging er gildi fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur vegna starfa þeirra fyrir félagið. Þá skal tillaga um laun stjórnarmanna vegna starfa í undirnefndum einnig lögð fyrir aðalfund félagsins.

4. Starfskjör forstjóra

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra félagsins og skulu kjör hans vera samkeppnishæf. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af ábyrgðarskyldum, 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. Þá er heimilt að greiða forstjóra launagreiðslur sem tengjast árangri í rekstri hvers árs, en slíkar greiðslur skulu ákveðnar út frá skýrum viðmiðum og taka mið af heildar hagsmunum félagsins til langs tíma. Þess skal sérstaklega gætt að þessar greiðslur hvetji til árangurs í samræmi við rekstrarmarkmið félagsins og samræmist góðum viðskiptaháttum. Við gerð ráðningarsamnings við forstjóra 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 við starfslok forstjóra.

5. Starfskjör annarra æðstu stjórnenda

Forstjóri ræður og semur við aðra æðstu stjórnendur og forstjóra dótturfélaga þar sem við á, og skal við gerð ráðningarsamninga taka mið af viðmiðum laga og stefnu félagsins. Heimilt er að semja um að umbuna æðstu stjórnendum til viðbótar grunnlaunum í formi árangurstengdra greiðslna, lífeyrissamninga og starfslokasamninga. Við ákvörðun um hvort veita skuli æðstu stjórnendum umbun til viðbótar grunnlaunum skal taka mið af stöðu, ábyrgð, frammistöðu og framtíðarmöguleikum viðkomandi stjórnanda innan félagsins. Þá skal einnig taka mið af afkomu félagsins og samningar um umbun skulu vera í samræmi við hana.

6. 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. Starfskjarastefna félagsins er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Stjórn félagsins skal færa í fundargerðarbók stjórnar sérstaklega öll veruleg frávik frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

Stjórnin skal upplýsa viðsejendur sína um það hvað felist í starfskjarastefnunni, þar á meðal að hvaða leyti hún sé bindandi. Gera skal árlega grein fyrir launum og öðrum starfskjörum stjórnar og æðstu stjórnenda í ársskýrslu félagsins, áætluðum kostnaði vegna þess og skýra frá framkvæmd áður samþykkrar starfskjarastefnu.

Þannig samþykkt á aðalfundi Haga hf. þann 6. júní 2018