

STARFSKJARASTEFNA N1 HF.

1. gr. Starfskjarastefna í samræmi við hlutafélagalög

Eftirfarandi er starfskjarastefna N1 hf. sem samin hefur verið í samræmi við þau skilyrði sem fram koma í 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög.

2. gr. Markmið

Með starfskjarastefnu N1 hf. eru settar málsmeðferðarreglur sem veita hluthöfum aukin áhrif yfir og innsýn í stefnu þess varðandi starfskjör stjórnenda og stjórnarmanna. Markmið starfskjarastefnu þessarar er að félagið og dótturfélög þess séu samkeppnishæf og geti ráðið til sín framúrskarandi starfsfólk og stjórnendur. Til að svo megi verða er nauðsynlegt að stjórn félagsins sé kleift að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur sem tíðkast hjá sambærilegum fyrirtækjum. Nauðsynlegt er að hlúa vel að kjörum starfsmanna og tryggja þeim eðlilegan og sanngjarnan afrakstur vinnu sinnar. Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum. Starfskjarastefnunni er framfylgt til að tryggja, að því marki sem unnt er, að hagsmunir stjórnar, æðstu stjórnenda og annarra starfsmanna fari saman við langtímaárangur félagsins.

3. gr. Starfskjaranefnd

Stjórn félagsins skal kjósa tvo menn til setu í starfskjaranefnd. Í starfskjaranefnd má hvorki forstjóri félagsins né annar starfsmaður eiga sæti. Haft skal að leiðarljósi að nefndarmenn hafi reynslu og þekkingu á viðmiðum og venjum við ákvörðun starfskjara stjórnenda. Í starfsreglum stjórnar skal kveðið á um störf nefndarinnar.

Hlutverk nefndarinnar er að vera leiðbeinandi fyrir stjórn um starfskjör stjórnarmanna og æðstu stjórnenda félagsins og ráðgefandi um starfskjarastefnu, sem tekin skal til endurskoðunar ár hvert og lögð fyrir aðalfund félagsins. Skal nefndin jafnframt fylgjast með að starfskjör æðstu stjórnenda séu innan ramma starfskjarastefnu þessarar og gefa stjórn skýrslu þar um árlega í tengslum við aðalfund.

4. gr. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmönnum skulu greidd laun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 1. mgr. 79. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Gerir stjórnin tillögu um þóknun stjórnar og undirnefnda fyrir komandi starfsár, byggt á umsögn starfskjaranefndar, og skal í þeim efnnum taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir og afkomu félagsins.

5. gr. Starfskjör forstjóra

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra félagsins og skulu kjör hans vera samkeppnishæf og taka mið af hæfni, ábyrgð og umfangi starfans. Heimilt er að semja við forstjóra um upphafsgreiðslu vegna ráðningar hans til félagsins.

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. 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 enda þjóni slíkur samningur hagsmunum félagsins að mati stjórnar.

6. gr. Umbun til æðstu stjórnenda

Forstjóra er heimilt að leggja fram tillögu fyrir stjórn og starfskjaranefnd félagsins um að umbuna æðstu stjórnendum og öðrum er bera ábyrgð á þróun félagsins með veitingu kaupréttar. Helstu ákvæði slíkra kaupréttarsamninga skulu lögð fyrir hluthafafund til samþykktar. Starfsmönnum skulu ekki boðnir söluréttir eða veitt lán eða ábyrgðir. Ennfremur er félaginu gert kleift að greiða aukagreiðslur sem endurspegla frammistöðu í verkefnum félagsins, einstökum deildum eða félaginu í heild. Við ákvörðun aukagreiðslna skal sérstaklega litið til heildarárangurs félagsins, raunverulegs vaxtar þess og fjárhagslegs ávinnings til lengri tíma. Félagið getur greitt aukagreiðslu með hlutabréfum í félaginu.

7. gr. Starfsábyrgðartryggingar og skaðleysi

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendum, bæði starfandi og fyrrverandi, vegna starfa þeirra fyrir félagið. Félagið skal tryggja að þeim sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þá kunna að verða gerðar eða á þá kunna að falla vegna starfa þeirra fyrir félagið að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki til komin fyrir saknæma háttsemi hlutaðeigandi sem metin er honum sem ásetningur eða stórfellt gáleysi.

Félagið greiðir tryggingariðgjald starfsábyrgðartryggingar og eðlilegan kostnað af málsvörn gagnvart kröfum eða rannsóknum af ofangreindum toga með fyrirvara um rétt til endurkröfu, komi síðar í ljós að viðkomandi hafi í umræddu tilviki af ásetningi eða stórfelldu gáleysi brotið gegn trúnaðarskyldum sínum við félagið eða ákvæðum laga í starfi sínu fyrir það.

8. gr. Samþykki starfskjarastefnu o.fl.

Starfskjarastefna félagsins skal samþykkt á aðalfundi og skal hún tekin árlega til endurskoðunar. 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, sbr. 3. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Að öðru leyti er starfskjarastefnan leiðbeinandi fyrir stjórn félagsins nema ákveðið hafi verið í samþykktum félagsins að hún skuli vera bindandi. Á aðalfundi skal stjórn félagsins gera grein fyrir kjörum stjórnenda og stjórnarmanna félagsins og áætluðum kostnaði vegna kaupréttaráætlana og skýra frá framkvæmd áður samþykktrar starfskjarastefnu, sbr. 4. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög.

Ákvæði til bráðabirgða.

Starfskjarastefna félagsins skal ítarlega endurskoðuð innan þriggja mánaða frá aðalfundi félagsins hinn 19. mars 2018. Skal stjórn boða til hluthafafundar eigi síðar en innan tveggja til fjögurra mánaða þar sem lögð verður fram ný og breytt starfskjarastefna.

Þannig samþykkt á aðalfundi 19. mars 2018