

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

Markmið með starfskjarastefnu N1 hf. er í fyrsta lagi að setja málsmeðferðarreglur sem veita hluthöfum aukin áhrif yfir og innsýn í stefnu þess varðandi starfskjör stjórnenda og stjórnarmanna, þannig að glöggar upplýsingar liggi fyrir um starfskjör æðstu stjórnenda þess.

Markmið með starfskjarastefnu N1 hf. er í öðru lagi að búa vel að starfsmönnum sínum og tryggja þeim eðlilegan afrakstur vinnu sinnar. Tilgangur starfskjarastefnu þessarar er m.a. að gera N1 hf. kleift að laða til sín og halda í starfsfólk með eftirsóknarverðu launakerfi, ekki síst fyrir það starfsfólk sem ber meginábyrgð á stjórnun og tæknilegri þróun félagsins, og um leið að gefa slíkum starfsmönnum félagsins huganlega kost á að eignast hlut í félaginu og þar með að skapa aukinn hvata og umbun fyrir að stuðla að auknum vexti og hagsæld félagsins til lengri tíma litið. Til þess að ná þessu markmiði er nauðsynlegt að stjórn félagsins sé kleift að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur sem tíðkast hjá sambærilegum fyrirtækjum innanlands sem erlendis.

3. gr.

Starfskjaranefnd

Stjórn félagsins skal kjósa þrjá menn til setu í starfskjaranefnd. Skal meirihluti nefndarmanna vera óháður félaginu og daglegum stjórnendum þess. Í starfskjaranefnd má hvorki framkvæmdastjóri félagsins né annar starfsmaður eiga sæti. Óháðir stjórnarmenn mega eiga sæti í starfskjaranefnd. 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 þóknunina fyrir komandi starfsár, byggt á umsögn starfskjaranefndar, og skal í þeim efnum 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.

Með það að markmiði að tengja saman hagsmuni forstjóra og hluthafa skal stjórn heimilt að gera kaupréttarsamning við forstjóra um hluti í félaginu enda skal á sama tíma tryggt að félaginu verði gert kleift að efna þann samning með útgáfu nýrra hluta ef ekki tekst að kaupa hluti til efndar á honum á almennum markaði..

6. gr.

Starfskjör framkvæmdastjóra

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra einstakra sviða félagsins. Við ákvörðun starfskjara framkvæmdastjóra gilda sömu sjónarmið og fram koma í 4. gr. hér að framan.

Forstjóra er heimilt að leggja fram tillögu fyrir stjórn félagsins um að umbuna æðstu stjórnendum 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.

Við ákvörðun um hvort beita skuli æðstu stjórnendum umbun til viðbótar grunnlaunum skal taka mið af stöðu, ábyrgð, frammistöðu og framtíðarmöguleikum viðkomandi stjórnanda innan félagsins.

7. 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 samþykkrar starfskjarastefnu, sbr. 4. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög.

Þannig samþykkt á aðalfundi 24. júní 2011