

**Aðalfundur Nýherja hf. 3. mars 2017**  
**Starfskjarastefna Nýherja hf.**

**skv. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög.**

**I. Almenn**

Stefna Nýherja um starfskjör stjórnenda og starfsmanna hefur það að markmiði að laða að og halda í mjög hæft starfsfólk.

Föst laun starfsmanna taka mið af starfinu sem gegnt er og markaðslaunum sambærilegra starfsmannahópa á hinum almenna vinnumarkaði. Launaþróun einstaklings sem er í starfi hjá Nýherja tekur mið af þróun starfsins, þróun markaðslauna og frammistöðu einstaklingsins.

Kyn og aðrir persónueiginleikar sem ekki tengjast inntaki starfs eða frammistöðu í starfi skulu ekki hafa áhrif á laun eða launaþróun. Til að tryggja sanngirni og samræmi í launamálum hafa stjórnendur aðgang að miðlægum viðmiðum um launabyggingu félagsins á hverjum tíma og launaþróun á ytri markaði.

**II. Starfskjör stjórnarmanna**

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert. Gerir stjórnin 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. Þóknun varastjórnarmanna er jafnframt ákveðin af aðalfundi félagsins. Stjórnarmenn skulu fá fasta þóknun fyrir setu í undirnefndum stjórnar og skal sú þóknun ákveðin af aðalfundi félagsins. 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.

**III. Starfskjör forstjóra**

Við ráðningu forstjóra skal gerður skriflegur ráðningarsamningur. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun, hæfni, reynslu, ábyrgð og umfangi starfsins. Skal forstjóri bera ábyrgð á ráðningu æðstu stjórnenda í samráði við stjórn félagsins eftir sem tilefni er til. Við gerð ráðningarsamnings við forstjóra skal það 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.

**IV. Umbun til stjórnenda og starfsmanna**

Auk fastra launa er heimilt að veita stjórnendum og starfsmönnum aukagreiðslur, fríðindi eða aðra umbun meðal annars með eftirfarandi hætti.

1. Með afnotum tækja og búnaðar sem tengist starfi, svo sem farsíma, tölvu, nettengingu frá heimili til vinnustaðar og annars áþekks búnaðar sem nýtist starfsmanni í hans störfum. Einnig er heimilt að starfsmenn hafi bifreið til afnota ef þörf krefur.
2. Með árangurstengdum kaupaukum. Félagið getur greitt kaupauka sem byggja á árangri einstakra stjórnenda eða starfsmanna í starfi. Greiðsla kaupauka tengist ýmist árangri samstæðunnar í heild, beinum árangri starfsmanns eða afkomu þeirrar deildar sem hann starfar innan. Skal greiðsla kaupauka þannig byggja á fyrirfram ákveðnum árangurs- og frammistöðuviðmiðum.

Þá skal greiðslu sem innt er af hendi vegna breytilegra starfskjarabátta frestað í hæfilegan tíma og gera ráð fyrir endurgreiðslu, ef greiðslur hafa verið inntar af hendi á grundvelli bersýnilega ónákvæmra gagna.

Öll hvatakerfi eða kaupaukakerfi skal endurskoða að lágmarki á 2ja ára fresti.

3. Með kauprétti að hlutabréfum. Stjórn Nýherja getur veitt stjórnendum og starfsmönnum kauprétt á hlutabréfum í félaginu og/eða dótturfélögum þess og skal gerð grein fyrir kauprétti stjórnenda og starfsmanna í Nýherja í ársreikningi félagsins, reglum samkvæmt. Stjórnin tryggir ekki sölurétt stjórnenda og starfsmanna á hlutabréfum, sem þeir eiga í Nýherja eða dótturfélögum.

Helstu skilmálar árangurstengdra greiðslna í formi hlutabréfa, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, skulu lögð fyrir hluthafafund.

Stjórn félagsins skal vera heimilt að gera kaupréttaráætlun sem byggir á 10. gr. laga um tekjuskatt nr. 90/2003 og gera kaupréttarsamning við starfsmenn félagsins og dótturfélaga um kaup á hlutafé í Nýherja, allt að kr. 60.000.000 að nafnverði, svo fremi sem hluthafafundur félagsins hafi veitt heimild til að gefa út nýtt hlutafé til að uppfylla skyldur sem félagið kann að takast á hendur með gerð slíkra kaupréttarsamninga.

4. Félagið veitir stjórnendum eða starfsmönnum ekki lán vegna hlutabréfakaupa eða annars nema í undantekningartilfellum og þá með heimild stjórnar.
5. Nýherji greiðir hlut vinnuveitanda til lífeyrissjóða fyrir stjórnendur og starfsmenn samkvæmt lögum og almennum samningum sem tíðkast á vinnumarkaði. Félagið greiðir ekki aukalega í lífeyrissjóð fyrir stjórnendur eða starfsmenn félagsins, nema með samþykki stjórnar. Stefna félagsins er að gera ekki eftirlaunasamninga við stjórnendur félagsins og eru engir slíkir í gildi.
6. Stefna Nýherja er að ekki séu gerðir sérstakir starfslokasamningar við stjórnendur eða starfsmenn í ráðningarsamningum, heldur gildi almenn gagnkvæm uppsagnarákvæði eins og að jafnaði tíðkast á vinnumarkaði.

Fyrir starfsmenn Nýherja og dótturfélaga gildir að jafnaði gagnkvæmur þriggja mánaða uppsagnarfrestur eða uppsagnarákvæði samkvæmt kjarasamningum stéttarféлага. Stjórnin áskilur sér rétt til að gagnkvæmur uppsagnarfrestur sé allt að 12 mánuðir, einkum þar sem slíkur uppsagnarfrestur tíðkast.

#### V. Samþykkt starfskjarastefnu o.fl.

Starfskjarastefna Nýherja skal tekin til afgreiðslu á aðalfundi og skal hún tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

Starfskjarastefnan skal vera bindandi fyrir stjórnina að því er varðar ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur er fylgja þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, sbr. 2. mgr. 79. gr. a. hlutafélagalaga. Að öðru leyti skal starfskjarastefnan vera leiðbeinandi. Ef stjórn víkur frá starfskjarastefnunni skal það rökstutt í hverju tilviki fyrir sig í gerðabók stjórnar.

Ofangreind atriði eru meginþættir í starfskjarastefnu Nýherja hf. gagnvart stjórnarmönnum, stjórnendum og starfsmönnum félagsins.

*Þessi starfsmannastefna verður lögð fram á aðalfundi Nýherja hf. þann 3. mars 2017.*