

STARFSKJARASTEFNA ORKUNNAR IS EHF.

1. Markmið og gildissvið

Starfskjarastefna þessi er sett í samræmi við samþykktir félagsins og þær meginreglur sem liggja til grundvallar 54. gr. a laga nr. 138/1994 um einkahlutafélög. Stefnan gildir á samstæðugrunni og er stjórn félagsins falið að tryggja innleiðingu hennar innan samstæðunnar.

Markmið starfskjarastefnu þessarar er að gera störf hjá Orkunni IS ehf. („Orkan“) að eftirsóknarverðum kosti fyrir fyrsta flokks starfsfólk og þar með tryggja félaginu stöðu í fremstu röð. Til að svo megi verða er nauðsynlegt að stjórn félagsins hafi heimild til að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur.

Markmið starfskjarastefnu þessarar er einnig að:

- Veita hluthöfum félagsins innsýn í stefnu félagsins um starfskjör stjórnarmanna, forstjóra, framkvæmdastjórna og annarra starfsmanna.
- Hvetja stjórnendur til að auka hag hluthafa án þess að stuðla með því að ósiðlegri hegðun
- Leiða saman hagsmuni félagsins, hluthafa og starfsfólks og annarra hagsmunaaðila.
- Tryggja að starfskjör samræmist árangri félagsins, bæði varðandi fjárhagsleg markmið og innleiðingu stjórnenda á stefnu félagsins.

2. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 54. gr. laga um einkahlutafélög. Ef varamönnum í stjórn er til að dreifa, skal þeim greidd mánaðarleg þóknun eða föst þóknun fyrir hvern setinn fund í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert.

Stjórnarmenn skulu ekki njóta hlutabréfa, kaup- eða söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem tengjast hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.

Óheimilt er að gera starfslokasamninga við stjórnarmenn.

3. Starfskjör forstjóra

Stjórn gerir skriflegan ráðningarsamning við forstjóra og er heimilt að endurnýja ráðningarsamninginn á gildistíma hans. Samningurinn skal kveða á um alla ráðningarskilmála, þar með talið grunnlaun, árangurstengdar greiðslur (þ.m.t. áætlanir um kaupauka), greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, orlofsgreiðslur og uppsagnarfrest.

Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum og skal hún ávallt vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar á. Önnur starfskjör skulu vera svo sem tíðkanleg eru hjá sambærilegum félögum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, afnot af bifreið og uppsagnarfrestur.

Við ákvörðun uppsagnarfrests í ráðningarsamningi er heimilt að semja um lengd uppsagnarfrests, sem tekur mið af starfstíma forstjóra, þó að hámarki 12 mánuði. Við gerð ráðningarsamnings við

forstjóra skal miðað við að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi. Ekki er heimilt að greiða starfslokagreiðslur umfram lögbundin réttindi eða viðmið.

Stjórn endurskoðar grunnlaun forstjóra árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati stjórnar á frammistöðu forstjóra, þróun launakjara almennt í sambærilegum félögum og afkomu félagsins.

4. Starfskjör framkvæmdastjórnar

Forstjóri ræður starfsmenn til starfa í framkvæmdastjórn og upplýsir stjórn um slíkar ráðningar.

Forstjóri gerir skriflega ráðningarsamninga við starfsmenn í framkvæmdastjórn og er heimilt að endurnýja ráðningarsamninga þeirra á gildistíma þeirra. Við ákvörðun starfskjara starfsmanna í framkvæmdastjórn gilda sömu sjónarmið og rakin eru í 3. gr., að því undanskildu að uppsagnarfrestur skal vera 6 mánuðir að hámarki, nema stjórn samþykki annað.

5. Skaðleysi stjórnar og framkvæmdastjórnar

Forstjóri skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi venjubundin ábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendum, bæði starfandi og fyrrverandi stjórnarmenn og stjórnendum, vegna starfa þeirra í þágu félagsins. Félagið greiðir tryggingariðgjald ábyrgðartryggingarinnar og skal samkvæmt skilmálum tryggingarinnar greiddur eðlilegur kostnaður af málsvörn eða annarri málsmeðferð gagnvart kröfum eða rannsóknum af slíkum toga.

Félagið skal tryggja að stjórn og stjórnendum sé haldið skaðlausum af kröfum vegna starfa fyrir félagið, að því marki sem slíkar kröfur eru ekki til komnar fyrir háttsemi sem metin er til ásetnings eða stórfellds gáleysis.

6. Kaupaukar forstjóra og annarra stjórnenda

Stjórn er heimilt að greiða kaupauka til forstjóra í samræmi við sérstakt kaupaukakerfi.

Kaupaukakerfið skal þannig upp byggt að það styðji við afkomu félagsins, bæði að því er varðar fjárhagsleg markmið og árangur stjórnenda við innleiðingu á stefnu þess. Kaupaukakerfið skal stuðla að því að forstjóri auki hag hluthafa og umbuni fyrir góða stjórnun, fagleg vinnubrögð og árangur. Kaupaukakerfið skal jafnframt stuðla að því að félagið nái fjárhagslegum markmiðum sínum og öðrum markmiðum sem stefnt er að, en þó þannig að það hvetji ekki til óábyrgrar hegðunar í stjórnun og rekstri.

Við ákvörðun árangurstengdra greiðslna til forstjóra skulu hagsmunir félagsins hafðir að leiðarljósi, sem og eðlilegir og heilbrigðir viðskiptahættir. Umbun til forstjóra og stjórnenda skal því samræmast tilgangi og hagsmunum félagsins til lengri tíma.

7. Starfsmenn

Forstjóri og framkvæmdastjórn ráða aðra starfsmenn og ákveða starfskjör þeirra og endurskoðun starfskjara. Við ákvörðun starfskjara gilda sömu sjónarmið og fram koma í 3. gr., að því undanskildu að uppsagnarfrestur starfsmanna skal vera 6 mánuðir að hámarki nema stjórn ákveði annað og starfslokagreiðslur skulu ekki vera umfram það sem nemur réttindum innan þess uppsagnarfrests.

Forstjóra er heimilt að greiða að greiða öllum fastráðnum starfsmönnum kaupauka skv. kaupaukakerfi ef árangur fer fram úr væntingum, mikilvægum áföngum er náð eða ef vinnuframlag eða vinnuálag starfsmanns hefur verið umfram það sem eðlilegt má telja.

8. Upplýsingagjöf

Stjórn skal á aðalfundi gera grein fyrir kostnaði af launatengdum greiðslum og kaupaukakerfinu ásamt þóknunum til forstjóra, framkvæmdastjórnar og stjórnarmanna. Einnig skal gera grein fyrir kaupaukakerfinu og kaupaukum sem greiddir hafa verið út. Þá skal stjórn ennfremur greina frá þessum upplýsingum í ársreikningi félagsins.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins.

9. Samþykkt starfskjarastefnu og fleira

Stjórn skal endurskoða starfskjarastefnu félagsins árlega. Breytingar stjórnar á starfskjarastefnu skulu lagðar fyrir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir félagið, dótturfélög þess og stjórn. Stjórn félagsins skal færa til bókar í fundargerðarbók mikilvæg frávík frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávík studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

Samþykkt af stjórn 05.júlí 2024