



Starfskjarastefna

Starfskjarastefna Íslandshótela hf. er samin í samræmi við 79. gr. a. laga um hlutafélög nr. 2/1995 og með hliðsjón af leiðbeiningum um stjórnarhætti fyrirtækja sem gefnar eru út af Viðskiptaráði Íslands, Nasdaq Iceland og Samtökum atvinnulífsins.

1. Markmið

Starfskjarastefnan skal vera leiðbeinandi fyrir stjórn félagsins um grundvallaratriði við ákvörðun um starfskjör stjórnenda og stjórnarmanna. Starfskjarastefnan skal jafnframt tilgreina hvort og við hvaða aðstæður og innan hvaða ramma heimilt er að greiða eða umbuna stjórnendum og stjórnarmönnum til viðbótar við grunnlaun.

Markmið starfskjarastefnunnar er að gera starf hjá Íslandshótelum að eftirsóknarverðum kosti fyrir framúrskarandi starfsfólk og tryggja þar með félaginu stöðu í fremstu röð á sínu sviði. Til þess að svo megi verða er nauðsynlegt að stjórn félagsins sé kleift að bjóða góða vinnuaðstöðu, samkeppnishæf laun og önnur kjör sem tíðkast hjá sambærilegum fyrirtækjum og styðji jafnframt við rekstrar- og þjónustumarkmið félagsins hverju sinni. Starfskjarastefnunni er ætlað að treysta langtímahagsmuni hluthafa, starfsfólks og annarra hagsmunaaðila með skipulegum, einföldum og gagnsæjum hætti.

Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að viðurkenndum jafnréttis-sjónarmiðum.

2. Starfskjaranefnd

Starfskjaranefnd félagsins skal skipuð þremur aðilum af stjórn félagsins og skal meirihluti nefndarinnar vera óháður félaginu og daglegum stjórnendum þess. Forstjóri eða aðrir stjórnendur félagsins skulu ekki eiga sæti í nefndinni.

Hlutverk starfskjaranefndar er að hafa eftirlit með fylgni við starfskjarastefnu félagsins. Starfskjaranefnd skal vera leiðbeinandi fyrir stjórn og forstjóra um starfskjör og um gerð starfskjarastefnu. Skal nefndin fylgjast með því að starfskjör starfsmanna og stjórnenda félagsins séu innan ramma starfskjarastefnunnar og gefa stjórn skýrslu þar um í tengslum við aðalfund félagsins. Jafnframt skal nefndin fylgjast með þróun launasamninga, starfsmannafjölda og launaútgjalda. Stjórn skal setja nefndinni starfsreglur þar sem nánar er kveðið á um hlutverk hennar.

3. Starfskjör stjórnarmanna og nefndarmanna

Stjórnarmönnum og nefndarmönnum í undirnefndum stjórnar skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert. Starfskjaranefnd skal gera rökstudda tillögu til stjórnar um laun stjórnarmanna og nefndarmanna fyrir komandi starfsár og skal í þeim efnum taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn og nefndarmenn verja til starfsins og þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir.

Stjórn tekur afstöðu til tillögu starfskjaranefndar og gerir endanlega tillögu um stjórnar- og nefndarlaun sem lögð eru fyrir aðalfund.

Stjórn er heimilt að fela einstökum stjórnarmönnum að vinna tiltekin verkefni umfram það sem leiðir af hefðbundnum starfsskyldum. Í tilviki stjórnarformanns skulu slík verkefni rúmast innan 5. máls. 1. mgr. 70. gr. laga um hlutafélög nr. 2/1995.

Um slík verkefni skulu gerðir skriflegir samningar sem kveða á um umfang verkefnis, upplýsingaskyldu til stjórnar um framgang verkefnis, ráðningartíma og þóknun. Þóknun skal ákveðin að fengnu álit stjórnar um framgang verkefnis, ráðningartíma og þóknun. Þóknun skal ákveðin að fengnu álit stjórnar um framgang verkefnis, ráðningartíma og þóknun. Þóknun skal ákveðin að fengnu álit stjórnar um framgang verkefnis, ráðningartíma og þóknun. Þóknun skal ákveðin að fengnu álit stjórnar um framgang verkefnis, ráðningartíma og þóknun. Uppsagnarfrestur skal að hámarki vera 12 mánuðir. Á aðalfundi ber stjórn að gera grein fyrir kostnaði við slíka samninga.

4. Starfskjör forstjóra og annarra stjórnenda

Stjórn ræður félaginu forstjóra og ákvarðar grunnlaun og önnur kjör. Forstjóri ræður í stöður framkvæmdastjóra einstakra sviða. Kjör forstjóra og æðstu stjórnenda skulu vera samkeppnishæf, taka mið af hæfni, menntun, starfsreynslu, vinnuframlagi og ábyrgð þeirra og þeim markaði sem félagið starfar á.

Tilgreina skal öll starfskjör og önnur hlunnindi í ráðningarsamningi. Samningsbundinn uppsagnarfrestur forstjóra skal ekki vera lengri en 12 mánuðir en uppsagnarfrestur annarra stjórnenda að hámarki 6 mánuðir, að teknu tilliti til ábyrgðar og verkefna. Við gerð ráðningarsamninga skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi.

Stjórn er heimilt að semja við forstjóra og aðra stjórnendur um upphafsgreiðslu vegna ráðningar þeirra og heimilt er að gera starfslokasamninga við forstjóra og aðra stjórnendur en skulu greiðslur á grundvelli þess samnings taka mið af kjörum hans, uppsagnarfresti og aðstæðum að baki starfslokum.

5. Starfsábyrgðartrygging

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging sem gildir fyrir stjórnarmenn og stjórnendur, bæði starfandi og fyrirverandi, vegna starfa þeirra fyrir félagið. Félagið skal tryggja að stjórn og stjórnendum sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þau kunna að verða gerðar eða á þau kunna að falla vegna starfa fyrir félagið, að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki tilkomin fyrir háttsemi sem metin er til ásetnings eða stórkostlegs gáleysis.

6. Breytileg starfskjör

Heimilt er að greiða starfsmönnum félagsins kaupauka á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórn félagsins samþykkir, að fengnu álit stjórnar um framgang verkefnis, ráðningartíma og þóknun. Heimildir og form kaupauka skal ávallt taka mið af 79 gr. a laga um hlutafélög nr. 2/1995.

Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi til starfsmanns, skilgreindar með tilliti til árangurs, sem ekki eru þáttur af föstum starfskjörum starfsmanns. Endanleg fjárhæð eða umfang greiðslu liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti, heldur byggist á fyrirfram skilgreindum markmiðum.

EKKI skal vera heimilt að veita kauprétt í formi afhendingar hlutabréfa, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar og annars konar umbunar sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á

hlutabréfum í félaginu. Fyrirkomulag slíkra kjara skal lagt fyrir hluthafafund til samþykktar, ásamt upplýsingum um helstu skilmála og áætlaðan kostnað

7. Launajafnrétti

Starfsmönnum félagsins skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf óháð kyni. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir alla starfsmenn óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun skulu því ekki fela í sér ómálefnalega mismunun.

Jafnréttis skal gætt við úthlutun hvers konar þóknana og hlunninda, beinna eða óbeinna, og starfsmenn skulu njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum.

8. Endurskoðun starfskjarastefnu og upplýsingagjöf

Starfskjaranefnd gerir tillögu að starfskjarastefnu félagsins og leggur fyrir stjórn. Starfskjarastefna félagsins skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar. Á aðalfundi ber stjórn að gera grein fyrir kjörum æðstu stjórnenda og stjórnarmanna félagsins auk þess að skýra frá framkvæmd starfskjarastefnunnar.

Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Stjórn félagsins skal færa til bókar í fundargerðabók frávík frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávík rökstudd. Gera skal grein fyrir frávíkum á næsta aðalfundi félagsins.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins.

Samþykkt á aðalfundi, 23. mars 2023.