



# STARFSKJARASTEFNA



*Síldarvinnslan hf*

## 1. Markmið

Markmið starfskjarastefnu Síldarvinnslunnar hf. er að gera fyrirtækið að eftirsóknarverðum vinnustað fyrir úrvals starfsfólk, og þar með tryggja stöðu félagsins í fremstu röð til framtíðar. Til að svo megi verða er nauðsynlegt að stjórn félagsins hafi heimild til að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur. Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum.

Starfskjarastefna þessi skal gilda fyrir dótturfélög Síldarvinnslunnar hf.

## 2. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga um hlutafélög. Stjórnarlausn skulu taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir, og afkomu félagsins. Stjórn skal leggja tillögur um stjórnarlausn fyrir aðalfund á hverju ári.

Félagið skal tryggja stjórnarmönnum og forstjóra að þeir séu skaðlausir af kröfum sem kunna að vera gerðar á hendur þeim eða á þá kunna að falla vegna starfa fyrir félagið, að svo miklu leyti sem slíkar kröfur eru ekki tilkomnar fyrir háttsemi sem metin er til ásetnings eða stórkostlegs gáleysis. Óheimilt er að gera starfslokasamninga við stjórnarmenn.

## 3. Starfskjör Forstjóra

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra. Kjör hans skulu vera samkeppnishæf á markaði og taka mið af umfangi starfsins. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skulu jafnframt taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum. Tilgreina skal önnur starfskjör í ráðningarsamningi, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof og hlunnindi.

Við ákvörðun uppsagnarfrests í ráðningarsamningi má hafa sérstök ákvæði um lengd uppsagnarfrests sem tekur mið af starfstíma forstjóra. Stjórn er heimilt við sérstök skilyrði að semja um sérstakar starfslokagreiðslur við forstjóra.

Endurskoða skal grunnlaun forstjóra reglulega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati stjórnar á frammistöðu forstjóra, þróun launakjara almennt í sambærilegum fyrirtækjum og afkomu félagsins.

## 4. Starfskjör millistjórnenda

Forstjóri ræður millistjórnendur innan samstæðunnar í samráði við stjórn félagsins. Við ákvörðun starfskjara millistjórnenda gilda sömu sjónarmið og rakin eru í 3. gr. Uppsagnarfrestur millistjórnenda skal vera 6 mánuðir að hámarki, nema stjórn samþykki annað, og starfslokagreiðslur ekki hærrí en sem nemur réttindum innan þess frests.

## 5. Kaupaukar

Heimilt er að greiða æðstu stjórnendum félagsins kaupauka í formi reiðufjár eða á grundvelli sérstakra áætlana þar um sem stjórn félagsins ákveður. Skulu kaupaukar miðast við frammistöðu viðkomandi starfsmanns, afkomu félagsins, mikilvæga áfanga í rekstri og starfsemi félagsins, þ.á m. hvort settum markmiðum hefur verið náð. Kaupauki getur að hámarki numið fjárhæð sem samsvarar þriggja mánaða grunnlaunum viðkomandi starfsmanns.

## 6. Aðrir starfsmenn

Við ákvörðun starfskjara annarra starfsmanna skulu framkvæmdastjórar einstakra sviða taka mið af ofangreindum reglum. Uppsagnarfrestur almennra starfsmanna skal vera 6 mánuðir að hámarki eða samkvæmt gildandi kjarasamningum.

## 7. Upplýsingagjöf

Á aðalfundi skal stjórn gera grein fyrir samtölu launakostnaðar og stjórnarlauna forstjóra, framkvæmdastjóra og stjórnarmanna.

## 8. Samþykkt starfskjarastefnu

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

Starfskjarastefna skal vera leiðbeinandi fyrir stjórn og forstjóra félagsins. Stjórn félagsins skal færa til bókar í fundargerðarbók veigamikil frávik frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

Neskaupstað, 6. mars 2025

Stjórn Síldarvinnslunnar hf.