

## **REGINN HF. STARFSKJARASTEFNA**

### **1. gr. Markmið**

Markmið starfskjarastefnu Regins hf. er að laða til sín hæfustu stjórnendur og starfsmenn á hverjum tíma og með því viðhalda samkeppnisstöðu félagsins.

Til að tryggja markmið félagsins er nauðsynlegt að stjórn félagsins hafi heimild til að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur til stjórnenda og starfsmanna sem tíðkast hjá sambærilegum félögum og er þá átt við félög sem starfa á sama markaði.

Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að jafnréttissjónarmiðum.

Stefnan skal hvetja til ábyrgðar í rekstri og vera þannig liður í að gæta að langtímahagsmunum hluthafa, viðskiptavina, starfsfólks og annarra haghafa.

### **2. gr. Starfskjaranefnd**

Stjórn félagsins skal kjósa tvo til þrjá menn úr sínum hópi í starfskjaranefnd.

Hlutverk nefndarinnar er að vera leiðbeinandi fyrir félagsstjórn og framkvæmdastjórn um starfskjör æðstu stjórnenda félagsins og ráðgefandi um starfskjarastefnu, sem tekin skal til endurskoðunar ár hvert og lögð fyrir aðalfund. Hlutverk nefndarinnar er nánar útfært í starfsreglum starfskjaranefndar sem settar eru af stjórn félagsins.

Nefndin skal fylgjast með að starfskjör æðstu stjórnenda séu innan ramma starfskjarastefnunnar og gefa félagsstjórn skýrslu þar um árlega í tengslum við aðalfund félagsins.

### **3. gr. Þóknun stjórnarmanna**

Stjórnarmenn fá greidda fasta mánaðarlega þóknun fyrir störf sín í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga nr. 2/1995, um hlutafélög. Stjórnin gerir tillögu um þóknunina fyrir komandi starfsár og skulu starfskjör stjórnarmanna taka mið af þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, því flókna umhverfi sem félagið starfar í og vinnuframlagi sempörf er á starfsins vegna.

Þóknun stjórnarformanns skal vera tvöföld sú þóknun sem aðrir stjórnarmenn þiggja.

Á aðalfundi skal jafnframt tekin ákvörðun um laun fyrir setu í undirnefndum stjórnar.

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendum vegna starfa þeirra fyrir félagið.

#### **4. gr. Starfskjör forstjóra**

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af hæfni, ábyrgð og umfangi starfsins og skal ávallt vera samkeppnishæf við sambærileg félög og félög skráð á markaði.

Endurskoða skal kjör forstjóra árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati starfskjaranefndar á frammistöðu forstjóra, þróun launakjara almennt í sambærilegum fyrirtækjum og afkomu félagsins.

Við starfslok skal ekki koma til frekari greiðslna en um var samið í ráðningarsamningi.

#### **5. gr. Starfskjör**

Gera skal skriflega ráðningarsamninga við starfsfólk félagsins.

Starfskjör æðstu stjórnenda skulu taka mið af kjörum æðstu stjórnenda hjá sambærilegum fyrirtækjum að umfangi og eðli. Skulu kjör þessi m.a. taka mið af frammistöðu viðkomandi starfsmanns, afkomu félagsins, mikilvægra áfanga í rekstri og starfsemi félagsins að öðru leyti, þar á meðal hvort settum markmiðum hafi verið náð.

Við starfslok stjórnenda og annarra starfsmanna skal almennt ekki koma til frekari greiðslna en um var samið í ráðningarsamningi. Forstjóra er þó heimilt að leggja tillögu fyrir stjórn um frávík frá þessu.

#### **6. gr. Hvatakerfi**

Stjórn félagsins er heimilt að greiða starfsmönnum, stjórnendum og forstjóra félagsins árangurstengdar greiðslur á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórnin samþykkir að fengnu áliti starfskjaranefndar.

Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi, meðal annars reiðufé, sérstakar lífeyrisgreiðslur og kaupréttir, venjulega skilgreint með tilliti til jákvæðs árangurs félagsins í heild eða afmarkaðra verkefna þess, sem ekki er þáttur í föstum starfskjörum starfsmanns, þar sem endanleg fjárhæð eða umfang greiðslu liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram. Starfskjör sem þannig grundvallast á árangursmælingum skulu byggja á fyrirfram skilgreindum, mælanlegum og sannreyndum árangursviðmiðum,

þar sem annars vegar liggja til grundvallar langtímahagsmunir félagsins og hins vegar takmörk þau sem tíðkast á slíkum starfskjörum hjá öðrum sambærilegum fyrirtækjum og skráðum félögum á markaði. Tengja má hlunnindagreiðslur af þessu tagi við þróun hlutabréfaverðs félagsins á viðkomandi viðmiðunartímabili.

Einungis er um heimild en ekki skyldu félagsins til greiðslu kaupauka. Helstu skilmálar árangurstengdra greiðslna í formi kaupréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, skulu lögð fyrir hluthafafund til samþykktar, ásamt upplýsingum um helstu skilmála og áætlaðan kostnað, verð, tímalengd, fjölda hluta og fjölda starfsmanna sem greiðslur eða áætlun nær til.

### **7. gr.**

#### **Samþykkt starfskjarastefnu, upplýsingagjöf og fleira**

Starfskjarastefna félagsins skal samþykkt af stjórn og tekin til afgreiðslu á aðalfundi og skal hún tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess nema lög mæli fyrir um annað. Öll veruleg frávik frá starfskjarastefnunni skulu færð til bókar í fundargerðarbók stjórnar og rökstudd. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

Á aðalfundi ber stjórn að gera grein fyrir kjörum æðstu stjórnenda og stjórnarmanna félagsins auk þess að skýra frá framkvæmd starfskjarastefnunnar. Gera skal árlega grein fyrir launum og öðrum starfskjörum stjórnar og æðstu stjórnenda í ársskýrslu félagsins.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins.

*(Þannig samþykkt á aðalfundi félagsins hinn 25. apríl 2016.)*