

TILLAGA AÐ STARFSKJARASTEFNU FYRIR HAMPIÐJUNA HF.

1. gr. Tilgangur og markmið

- 1.1 Aðalfundur Hampiðjunnar hf. samþykkir eftirfarandi starfskjarastefnu fyrir félagið, sem stjórn félagsins hefur samþykkt, í samræmi við 79. gr. a. í lögum nr. 2/1995 um hlutafélög. Þá byggir starfskjarastefnan á meginreglum sem gilda um góða stjórnarhætti fyrirtækja og tekur mið af langtímahagsmunum félagsins, hluthafa, starfsmanna og viðskiptamanna þess.
- 1.2 Hampiðjan hefur það að markmiði að búa vel að starfsmönnum sínum og tryggja þeim eðlilegan afrakstur vinnu sinnar. Starfskjarastefnan hefur það að markmiði að gera félaginu kleift að laða til sín og halda í hæft starfsfólk, ekki síst það, sem ber meginábyrgð á stjórnun og þróun félagsins.
- 1.3 Starfskjarastefnan miðar að því að stjórn félagsins sé kleift að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur, svo sem kaupauka í þeim tilgangi að markmiðum starfskjarastefnu þessarar verði náð.

2. gr. Ákvörðun starfskjara.

- 2.1 Stjórn félagsins skal fylgjast með að starfskjör æðstu stjórnenda séu innan ramma starfskjarastefnunnar og að horfa til ábyrgðar, árangurs og jafnréttissjónarmiða við ákvörðun um starfskjör. Stjórn skal taka starfskjarastefnu félagsins til endurskoðunar árlega og leggja hana í kjölfarið fyrir aðalfund félagsins til samþykktar.
- 2.2 Stjórn er heimilt, telji hún ástæðu til, að koma á fót sérstakri starfskjaranefnd, sem þó má hvorki vera skipuð forstjóra félagsins né öðrum starfsmönnum þess.

3. gr. Starfskjör stjórnarmanna

- 3.1 Þóknun stjórnarmanna skal ákveða á aðalfundi ár hvert í samræmi við ákvæði hlutafélagalaga og skulu stjórnarmenn ekki njóta annarra þóknunargreiðslna af hendi félagsins né njóta réttinda sem kveðið er á um í 1-6. tl. 79. gr. a. hlutafélagalaga. Gerir stjórnin tillögu um stjórnarlaun fyrir komandi starfsár og skal í þeim efnum taka mið af þeirri ábyrgð sem á stjórnarmönnum hvílir, þeim tíma sem varið er til stjórnarstarfa og afkomu félagsins.

4. gr. Starfskjör forstjóra

- 4.1 Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra. Kjör hans, þ.m.t. greiðslur í lífeyrissjóð, orlof og uppsagnarfrestur, skulu ávallt vera samkeppnishæf og taka mið af hæfni, ábyrgð og umfangi starfans, en skulu þó ávallt taka mið af afkomu félagsins.
- 4.2 Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka til endurskoðunar árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati stjórnar á frammistöðu forstjóra, þróun launakjara almennt á markaði og

hliðstæðum félögum auk afkomu félagsins.

- 4.3 Í ráðningarsamningi við forstjóra skal haft að leiðarljósi að semja ekki um sérstakar starfsloka- eða eftirlaunagreiðslur. Heimilt er þó við sérstök skilyrði að mati stjórnar að gera sérstakan starfslokasamning við starfslok forstjóra.

5. gr. Starfskjör æðstu stjórnenda

- 5.1 Forstjóri ræður aðra æðstu stjórnendur félagsins. Gerðir skulu skriflegir ráðningarsamningar við æðstu stjórnendur. Kjör æðstu stjórnenda, þ.m.t. greiðslur í lífeyrissjóð, orlof og uppsagnarfrestur, skulu á hverjum tíma taka mið af menntun og reynslu starfsmanns, ábyrgð, frammistöðumati og umfangi starfsins.

6. gr. Aðrir starfsmenn

- 6.1 Við ákvörðun starfskjara annarra starfsmanna skulu þeir sem með kjör þeirra fara taka mið af ofangreindum reglum eftir því sem við á.

7. gr. Upplýsingagjöf

- 7.1 Á aðalfundi skal stjórn gera grein fyrir kjörum framkvæmdastjóra og stjórnarmanna. Upplýsa skal um heildarfjárhæð greiddra launa á árinu, fjárhæð kaupauka, annars konar greiðslur sem tengjast hlutabréfum í félaginu, starfslokagreiðslur ef einhverjar eru, auk heildarfjárhæðar annarra greiðslna.

8. gr. Kaupaukar til stjórnenda

- 8.1 Auk fastra launa er heimilt að veita stjórnendum og starfsmönnum kaupauka, fríðindi og/eða annars konar umbun. Með kaupauka er átt við greiðslur sem byggja á árangri einstakra stjórnenda eða starfsmanna í starfi. Greiðsla slíkra kaupauka tengist ýmist árangri viðkomandi starfsmanns, þeirrar deildar sem hann starfar innan eða alls félagsins. Heimilt er að skilyrða greiðslu slíkra kaupauka við að þeim sé ráðstafað til kaupa á hlutum í félaginu.

9. gr. Samþykkt starfskjarastefnu og fleira

- 9.1 Starfskjarastefna félagsins skal tekin til afgreiðslu á aðalfundi og skal hún tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.
- 9.2 Er starfskjarastefnan bindandi fyrir stjórn félagsins að því er varðar ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur er fylgja þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, sbr. 3. mgr. 79. gr. a. laga um hlutafélög. Að öðru leyti er starfskjarastefnan leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. 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.

Greinargerð með starfskjarastefnu Hampiðjunnar hf.

Lögð fram á aðalfundi félagsins hinn 20. mars 2026

Með lögum nr. 89/2006 var m.a. gerð sú breyting á lögum nr. 2/1995 um hlutafélög að 79. a. var bætt inn í lögin. Greinin leggur þá skyldu á stjórn Hampiðjunnar hf. að leggja starfskjarastefnu fyrir aðalfund félagsins til samþykktar eða synjunar. Skal starfskjarastefnan mæla fyrir um laun og aðrar greiðslur til forstjóra og annarra stjórnenda félagsins, svo og stjórnarmanna þess. Segir í lögnum að í 3 starfskjarastefnu skuli koma fram grundvallaratriði varðandi starfskjör stjórnenda og stjórnarmanna og stefnu félagsins varðandi samninga við stjórnendur og stjórnarmenn. Jafnframt skal koma þar fram hvort og þá við hvaða aðstæður og innan hvaða ramma heimilt sé að greiða eða umbuna stjórnendum og stjórnarmönnum til viðbótar grunnlaunum þeirra og þá meðal annars í formi afhendingar hluta, árangurstengdra greiðslna, hlutabréfa, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutum í félaginu eða þróun verðs á þeim, lánasamninga, lífeyrissamninga og starfslokasamninga.

Stjórn Hampiðjunnar hf. hefur það að markmiði með tillögu að starfskjarastefnu, sem hér er lögð fyrir aðalfund félagsins, að marka félaginu raunhæfa starfskjarastefnu sem gerir félaginu fært að laða til sín stjórnendur í fremstu röð og tryggja þar með samkeppnishæfni félagsins á alþjóðlegum vettvangi.