

STARFSKJARASTEFNA

Landbyggð ehf.

1. gr. Grundvöllur og markmið

Starfskjarastefna Landsbyggðar ehf. er sett samkvæmt lögum og byggir á meginreglum um góða stjórnarhætti fyrirtækja.

Markmið starfskjarastefnu þessarar er að félagið geti á hverjum tíma tryggt stjórnendum og öðru starfsfólki samkeppnishæf kjör og starfsumhverfi á við það sem býðst í hliðstæðum störfum hér á landi. En henni einnig ætlað að treysta langtímahagsmuni hluthafa, starfsfólks og annarra hagaðila með einföldum og gagnsæjum hætti.

2. gr. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmenn skulu fá greidda fasta þóknun fyrir störf sín. Stjórn skal gera tillögu um stjórnarlaun fyrir komandi starfsár og leggja fyrir aðalfund hvert ár til samþykktar. Skulu tillögurnar taka mið af þeirri ábyrgð sem á stjórnarmönnum hvílir, þeim tíma sem varið er til stjórnarstarfa og greiðslum fyrir stjórnarstörf í öðrum sambærilegum félögum. Aðalfundur skal einnig ákveða þóknun fyrir störf í undirnefndum stjórnar ef við á.

3. gr. Starfskjör framkvæmdastjóra

Starfskjör framkvæmdastjóra skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi hans við stjórn félagsins. Ráðningarsamningur hans skal tilgreina föst laun, þ.e. grunnlaun, orlof, greiðslur í lífeyrissjóð, starfstengd hlunnindi, uppsagnarfrest og reglur um árangurstengd viðbótarlaun ef við á. Laun framkvæmdastjóra skulu taka mið af umfangi starfsins, auk hæfni, menntun, reynslu og ábyrgð framkvæmdastjóra. Skulu þau vera samkeppnishæf miðað við laun framkvæmdastjóra annarra sambærilegra félaga. Starfskjör framkvæmdastjóra skulu endurskoðuð árlega og skal þá einnig líta til árangurs félagsins og afkomu.

Miða skal við að uppsagnarfrestur framkvæmdastjóra sé ekki lengri en 12 mánuðir og að ekki komi til frekari greiðslna en sem því nemur við starfslok.

4. gr. Starfskjör annarra stjórnenda

Framkvæmdastjóri félagsins ræður aðra stjórnendur og starfsmenn og semur um starfskjör þeirra. Skulu þau tilgreind í skriflegum ráðningarsamningum og vera samkeppnishæf miðað við laun starfsmanna í sambærilegum stöðum í sambærilegum félögum. Allir starfsmenn félagsins skulu vera á föstum mánaðarlegum launum og þiggja ekki frekari greiðslur nema sérstaklega hafi verið samið um slíkt.

Uppsagnarfrestir annarra stjórnenda og starfsfólks skulu ekki vera lengri en 6 mánuðir og ekki skal koma til frekari greiðslna en sem því nemur við starfslok.

5. gr. Árangurstengdar greiðslur

Stjórn félagsins er heimilt að semja við starfsmenn (þ.m.t. framkvæmdastjóra) um kaupauka sem taka mið af frammistöðu, afkomu félagsins, mikilvægum áföngum í rekstri og starfsemi félagsins að öðru leyti, þ.m.t. hvort settum markmiðum hefur verið náð, og einnig á sviði sjálfbærni og samfélagslegrar ábyrgðar. Kaupauki getur að hámarki numið fjárhæð sem samsvarar þriggja mánaða grunnlaunum.

Stjórn félagsins er heimilt að setja á stofn hvatakerfi í formi kaupprétta sem hefur það að markmiði að tengja saman hagsmuni starfsmanna félagsins við afkomu og langtíamarkmið félagsins og hluthafa þess. Í því skyni getur félagið sett sér kauppréttaráætlun sem uppfyllir skilyrði 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt.

6. gr. Jafnrétti í launum

Stjórn, stjórnendum og starfsmönnum félagsins skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf. Laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir alla starfsmenn óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum. Jafnréttis skal einnig 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.

6. gr. Skaðleysi stjórnar og framkvæmdastjórnar

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn, framkvæmdastjóra og aðra stjórnendur vegna starfa þeirra í þágu félagsins. Félagið skal tryggja að þeim sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þá kunna að verða gerðar eða á þá kunna að falla vegna starfa þeirra fyrir félagið að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki til komin fyrir saknæma háttsemi hlutaðeigandi sem metin er honum sem ásetningur eða stórfellt gáleysi.

Félagið greiðir váttryggingariðgjald starfsábyrgðartryggingar og eðlilegan kostnað af málsvörn gagnvart kröfum eða rannsóknum af ofangreindum toga með fyrirvara um rétt til endurkröfu komi síðar í ljós að viðkomandi hafi í umræddu tilviki af ásetningi eða stórfelldu gáleysi brotið gegn trúnaðarskyldum sínum við félagið eða ákvæðum laga í starfi sínu fyrir það.

7. gr. Upplýsingagjöf

Á aðalfundi félagsins skulu hluthafar upplýstir um heildarfjárhæð greiddra launa til stjórnarmanna og framkvæmdastjóra á liðnu starfsári auk annarra greiðslna ef einhverjar eru.

8. gr. Samþykkt starfskjarastefnu

Þessi starfskjarastefna Landsbyggðar ehf. er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Skal hún samþykkt á aðalfundi félagsins með eða án breytinga.

Hafi verið vikið frá starfskjarastefnunni í veigamiklum atriðum skal stjórn félagsins færa slík frávik til bókar í fundargerðarbók ásamt rökstuðningi. Skal gera næsta aðalfundi grein fyrir slíkum frávikum.

Svo samþykkt á aðalfundi félagsins þann 22. desember 2025.