Starfskjarastefna

Starfskjarastefna

***Uppfært**: 29. september 2026*

---

1. Tilgangur og markmið.

1.1 Starfskjarastefna Beru hf. („**Bera**“ eða „**félagið**“) er sett samkvæmt 79. gr. a. laga nr. 2/1995, um hlutafélög og með hliðsjón af leiðbeiningum Viðskiptaráðs Íslands, Nasdaq Iceland hf. og Samtaka atvinnulífsins um stjórnarhætti fyrirtækja.

1.2 Markmið starfskjarastefnunnar eru að starfskjör hjá félaginu og dótturfélögum þess séu þannig uppbyggð að þau stuðli að því að rekstrar- og árangursmarkmiðum á hverjum tíma verði náð og að hluthafar hafi áhrif á og innsýn í stefnu félagsins um starfskjör forstjóra, annarra æðstu stjórnenda og stjórnarmanna. Starfskjarastefnan tekur mið af langtímahagsmunum samstæðunnar, hluthafa, viðskiptavina og starfsfólks þess.

1.3 Starfskjarastefnan miðar að því að félagið og dótturfélög þess séu ávallt samkeppnishæf og geti fengið til sín og haldið í framúrskarandi starfsfólk sem stuðlar í störfum sínum að framgangi og velgengni samstæðunnar.

2. Umfang og endurskoðun.

2.1 Starfskjarastefna þessi skilgreinir grundvallaratriði varðandi starfskjör forstjóra, annarra æðstu stjórnenda og stjórnarmanna félagsins og dótturfélaga þess og innan hvaða ramma heimilt sé að greiða eða umbuna stjórnendum og stjórnarmönnum til viðbótar grunnlaunum. Starfskjarastefnan nær þannig yfir helstu atriði í starfs- og launakjörum stjórnar félagsins, forstjóra og annarra æðstu stjórnenda.

2.2 Starfskjarastefnan skal tekin til endurskoðunar og samþykkt af stjórn ár hvert og síðan lögð fyrir aðalfund til samþykktar.

3. Starfskjaranefnd stjórnar.

3.1 Stjórn félagsins skal tilnefna allt að þrjá einstaklinga til setu í starfskjaranefnd. Í starfskjaranefnd má hvorki forstjóri félagsins né annar starfsmaður samstæðunnar eiga sæti. Haft skal að leiðarljósi að nefndarmenn hafi reynslu og þekkingu á viðmiðum og venjum við ákvörðun starfskjara stjórnenda.

3.2 Stjórn félagsins samþykkir starfsreglur starfskjaranefndar. Ber stjórn félagsins ábyrgð á störfum starfskjaranefndar og starfar nefndin í umboði stjórnar.

3.3 Starfskjaranefnd skal undirbúa tillögur stjórnar um starfskjarastefnu félagsins og um starfskjör forstjóra, stjórnar og undirnefnda stjórnar, sbr. 79. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög.

3.4 Stjórn félagsins ásamt starfskjaranefnd skal fylgjast með að starfskjör hjá félaginu og dótturfélögum þess séu innan ramma starfskjarastefnunnar.

4. Starfskjör stjórnar og undirnefnda stjórnar.

4.1 Þóknun stjórnar og undirnefnda stjórnar skal ákveða á aðalfundi ár hvert.

4.2 Stjórn gerir tillögu um stjórnarlaun og laun undirnefnda stjórnar fyrir komandi starfsár, að fengnum tillögum starfskjaranefndar. Í þeim efnum skal m.a. taka mið af þeirri ábyrgð sem á stjórn og undirnefndum hvílir, þeim tíma sem varið er til starfans, afkomu félagsins og markmiðum starfskjarastefnu þessarar.

4.3 Stjórn skal heimilt að fela formanni stjórnar félagsins að vinna að einstökum verkefnum í þágu félagsins og/eða einstakra dótturfélaga þess og ákvarða þóknun fyrir samkvæmt samkomulagi.

5. Starfskjör forstjóra.

5.1 Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra félagsins, þar sem tilgreina skal starfskjör hans, þ.m.t. grunnlaun, breytileg laun, greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrest, sem og grundvöll endurskoðunar einstakra starfskjaraþátta, ef við á.

5.2 Grunnlaun og önnur starfskjör forstjóra skulu vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar á og taka mið af hæfni, ábyrgð, umfangi starfans, árangri í starfi og innri þáttum í starfsemi félagsins, svo sem launadreifingu.

5.3 Önnur starfskjör skulu vera svo sem tíðkanleg eru hjá sambærilegum félögum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrestur. Við gerð ráðningarsamnings við forstjóra skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi og að uppsagnarfrestur sé að hámarki 12 mánuðir.

6. Starfskjör annarra æðstu stjórnenda.

6.1 Starfskjör æðstu stjórnenda félagsins og framkvæmdastjóra dótturfélaga skulu háð samþykki forstjóra félagsins.

6.2 Við mat á því hvort sérstakur framkvæmdastjóri skuli ráðinn til dótturfélags skal litið til ákvæða laga og umfangs starfsemi viðkomandi félags.

6.3 Gera skal skriflega ráðningarsamninga við æðstu stjórnendur, þar sem tilgreina skal starfskjör þeirra, þ.m.t. varðandi grunnlaun, breytileg laun, greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrest, sem og grundvöll endurskoðunar einstakra starfskjaraþátta, ef við á.

6.4 Grunnlaun og önnur starfskjör æðstu stjórnenda skulu vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar á og skulu taka mið af hæfni, ábyrgð, umfangi starfans, árangri í starfi og innri þáttum í starfsemi félagsins svo sem launadreifingu.

6.5 Við ákvörðun starfskjara æðstu stjórnenda skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en ráðningarsamningur kveður á um og skal uppsagnarfrestur vera að hámarki 6 mánuðir. Heimilt er að gera starfslokasamninga við æðstu stjórnendur en skulu greiðslur á grundvelli þeirra samninga taka mið af kjörum viðkomandi, uppsagnarfresti og aðstæðum að baki starfslokum.

7. Breytileg starfskjör - Kaupaukar til stjórnenda.

7.1 Heimilt er að greiða forstjóra og öðrum æðstu stjórnendum félagins og dótturfélaga þess sem starfskjarastefna þessi tekur til kaupauka á grundvelli sérstakra fyrir fram skilgreindra viðmiða sem stjórn félagsins ákveður að fenginni umsögn starfskjaranefndar, í formi árangurstengdra greiðslna, afhendingar hluta í félaginu eða veitingu kaupréttar, með það að markmiði að tengja hagsmuni

stjórnenda við langtímamarkmið félagsins og hluthafa þess. Skulu kaupaukar miðast við afkomu félagsins og frammistöðu viðkomandi starfsmanns við að ná fyrir fram settum markmiðum. Markmiðin eru ákvörðuð af forstjóra og tengjast stefnu félagsins s.s. tengd sölu, markaðshlutdeild, sjálfbærni og hagræðingarverkefnum. Markmið forstjóra eru ákvörðuð af stjórn.

7.2 Við ákvörðun kaupauka til forstjóra og annarra æðstu stjórnenda samkvæmt framangreindu skal miðað við að fjárhæð árlegra kaupaukagreiðslna geti að hámarki numið fjögurra mánaða grunnlaunum eða 33,33% af grunnlaunum viðkomandi.

8. Breytileg starfskjör – Kaupréttir stjórnenda.

8.1 Stjórn félagsins skal vera heimilt að fenginni umsögn starfskjaranefndar að gera kaupréttarsamninga við forstjóra og einstaka stjórnendur félagsins og dótturfélaga þess um kaup á hlutafé í Beru, svo fremi sem hluthafafundur félagsins hafi veitt stjórn heimild til að gefa út nýtt hlutafé til að uppfylla skyldur sem félagið kann að takast á hendur með gerð slíkra kaupréttarsamninga.

8.2 Skulu kaupréttarsamningarnir fela í sér að veittur kaupréttur ávinnist og verði innleysanlegur í áföngum. Skal kaupréttarhafa almennt ekki heimilt að neyta kaupréttar að hlutum fyrr en að loknum þriggja ára biðtíma frá því kaupréttur var veittur. Skilmálar kaupréttarsamninga við einstaka starfsmenn skulu að öðru leyti ákvarðaðir af stjórn, innan þeirra marka sem fram koma í samþykktum félagsins.

8.3 Stjórnarmenn skulu ekki njóta greiðslna með hlutabréfum, kaupréttar eða annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.

9. Breytileg starfskjör - Kaupréttir allra starfsmanna.

9.1 Stjórn félagsins er heimilt að samþykkja kaupréttaráætlun í samræmi við ákvæði 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt og á grundvelli hennar bjóða starfsmönnum félagsins og eftir atvikum dótturfélaga þess kauprétt að hlutum í félaginu.

9.2 Markmið kaupréttaráætlunarinnar er að tengja hagsmuni starfsmanna samstæðunnar við afkomu og langtímamarkmið félagsins og hluthafa þess.

9.3 Á grundvelli kaupréttaráætlunarinnar skal hverjum starfsmanni sem uppfyllir skilyrði þau sem vísað er til í 10. gr. laga nr. 90/2003 vera heimilt að kaupa hluti í félaginu fyrir að hámarki kr. 750.000 á ári hverju í þrjú ár, en að öðru leyti í samræmi við ákvæði 10. gr. laga nr. 90/2003.

10. Launajafnrétti.

10.1 Bera hefur sett sér jafnlaunastefnu sem tekur til alls starfsfólks samstæðunnar og hefur hlotið og viðheldur jafnlaunavottun.

10.2 Starfsfólki samstæðunnar 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 allt starfsfólk 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.

10.3 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.

11. Upplýsingagjöf.

11.1 Á aðalfundi félagsins er gerð grein fyrir kjörum stjórnarmanna og eftir atvikum forstjóra félagins og stjórn skýrir frá framkvæmd áður samþykktrar starfskjarastefnu. Hafi verið vikið frá starfskjarastefnunni í veigamiklum atriðum skal stjórn félagsins færa slík frávik til bókar í fundargerðabók ásamt rökstuðningi, sbr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög.

12. Samþykkt starfskjarastefnu.

12.1 Þessi starfskjarastefna Beru er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess, mæli lög ekki fyrir um annað og tekur í aðalatriðum til þeirra þátta sem nefndir eru hér að framan. Starfskjarastefnan skal samþykkt á aðalfundi félagsins með eða án breytinga.

Þannig samþykkt á aðalfundi Reykjavík, í maí 2026