

Starfskjarastefna Eikar fasteignafélags hf.

1. Inngangur

Starfskjarastefna Eikar fasteignafélags hf. („félagsins“) er sett í samræmi við 79. gr. a laga nr. 2/1995.

2. Tilgangur

Starfskjarastefnan tekur mið af langtíma markmiði um virðisaukningu fyrir hluthafa, góðum stjórnarháttum og hag viðskiptavina. Þannig er henni ætlað að styðja við áætlanir um uppbyggingu félagsins og stuðla að því að hjá félaginu starfi hæfir og öflugir einstaklingar. Kjör og aðbúnaður skulu því taka mið af markaðsaðstæðum hverju sinni, launajafnræði og veita hvatningu fyrir góða frammistöðu og styðja við endurmenntun.

3. Kjör stjórnarmanna

- 3.1. Kjör stjórnarmanna ákvarðast á hluthafafundi sbr. 79. gr. a laga nr. 2/1995. Stjórn skal leggja tillögu fram fyrir aðalfund félagsins um þóknun fyrir komandi starfsár. Skal þar taka mið af þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir og umfangi starfsins. Útlagður kostnaður stjórnarmanna og kostnaður sem kann að falla til vegna starfa stjórnar skal greiddur af félaginu.
- 3.2. Stjórn getur tekið ákvörðun um að stjórnarmaður, þ.m.t. stjórnarformaður, komi að og vinni tilfallandi verkefni fyrir félagið, sem ekki falla undir venjuleg stjórnarstörf, og skal þá greitt miðað við umfang vinnunnar og markaðskjör hverju sinni.
- 3.3. Ef við á, útvegar félagið stjórnarmönnum viðeigandi tæki eða búnað í tengslum við stjórnarstörf.
- 3.4. Ekki er heimilt að greiða eða umbuna stjórnarmönnum á annan hátt en að framan greinir.

4. Starfskjör

- 4.1. Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra. Kjör hans, bæði föst laun og aðrar greiðslur, skulu vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða.
- 4.2. Við ákvörðun um kjör stjórnenda félagsins skal einnig taka mið af starfskjörum annarra starfsmanna félagsins til að tryggja samræmda stefnu innan félagsins.
- 4.3. Öll laun, hvort sem um er að ræða föst laun, hlunnindi, aukagreiðslur, fríðindi eða umbun, skulu taka mið af markaðsaðstæðum hverju sinni. Stjórn ákveður kjör forstjóra og forstjóri ákveður kjör starfsmanna. Heimilt er að umbuna starfsfólki til viðbótar föstum umsömdum launum vegna sérstakra aðstæðna eða árangurs. Sú umbun skal taka mið af frammistöðu,

ábyrgð og mikilvægum áföngum í rekstri og starfsemi félagsins. Árangurstengdar launagreiðslur skulu nema að hámarki 10% af heildarlaunum starfsmannsins sem umbunað er, á ársgrundvelli.

- 4.4. Starfskjör annarra starfsmanna en forstjóra skulu einnig tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi.
- 4.5. Félagið sér forstjóra og starfsmönnum fyrir tækjum og búnaði til afnota, eins og við á, sem tengist starfi þeirra, svo sem tölvu, farsíma og nettengingu.
- 4.6. Hluthafafundur ákveður hvort veitt verður árangurstenging í formi forkaups-, kaup- eða söluréttar á hlutabréfum í félaginu. Ákvæði þetta er bindandi varðandi slíkar greiðslur sbr. 3. mgr. 79. gr. (a) og verða þær því ekki veittar nema skv. ákvörðun hluthafafundar.
- 4.7. Félagið gerir ekki lánasamninga við forstjóra eða starfsmenn.
- 4.8. Félagið greiðir, samkvæmt lögum og almennum samningum, hlut vinnuveitanda til lífeyrissjóðs. Félagið gerir ekki sérstaka eftirlaunasamninga.
- 4.9. Starfslokagreiðslur miðast við gerða ráðningasamninga og takmarkast af gildandi lögum hverju sinni. Við sérstakar aðstæður getur þó reynst nauðsynlegt að gera starfslokasamninga. Slíkt skal að jafnaði ekki gert nema með sérstöku samþykki stjórnar félagsins.

5. Upplýsingagjöf

Stjórn félagsins skal gera grein fyrir kjörum stjórnenda og stjórnarmanna á aðalfundi. Upplýsingarnar verða veittar sem heildarlaun fyrir liðið starfsár.

6. Samþykki hluthafa og gildissvið

Starfskjarastefnan skal samþykkt af hluthöfum og birt á aðalfundi. Hún skal vera leiðbeinandi fyrir stjórn nema lög mæli á annan veg. Ef stjórn vikor frá starfskjarastefnunni í veigamiklum atriðum skal það rökstutt í hverju tilviki fyrir sig í fundargerð stjórnar.

Þannig samþykkt á aðalfundi hinn 10. júní 2020.