

Starfskjarastefna fyrir Kaldalón hf.

1 Tilgangur og markmið

- 1.1 Starfskjarastefna Kaldalóns hf. („félagið“ eða „Kaldalón“) er gerð á grundvelli 1. mgr. 79. gr. a. laga um hlutafélög nr. 2/1995 og með hliðsjón af leiðbeiningum Viðskiptaráðs Íslands, Nasdaq Iceland hf. og Samtaka atvinnulífsins um stjórnarhætti fyrirtækja. Starfskjarastefna þessi er ekki bindandi nema að því marki sem lög kveða á um annað en skal vera leiðbeinandi fyrir stjórn í samræmi við ákvæði laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Tekur starfskjarastefna þessi einnig til dótturfélaga Kaldalóns, eftir því sem við kann að eiga.
- 1.2 Tilgangur félagsins er eignarhald fasteigna og fasteignapróun ásamt kaupum, sölu, útleigu, reksturs og umsýslu þeirra. Þá felur tilgangur félagsins einnig í sér fjárfestingastarfsemi, lánastarfsemi og annan skyldan rekstur.
- 1.3 Starfskjarastefnu félagsins er ætlað að styðja við framangreinda tilgang félagsins með því að laða að hæft starfsfólk og bjóða stjórnendum og öðru starfsfólki félagsins samkeppnishæf kjör og starfsumhverfi. Þá er starfskjarastefnunni ætlað að treysta langtímahagsmunum hluthafa, starfsfólks og annarra hagsmunaaðila.
- 1.4 Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum.

2 Starfskjaranefnd

- 2.1 Skipa skal starfskjaranefnd sem skal vera stjórn og forstjóra ráðgefandi um starfskjör starfsmanna félagsins. Nefndin skal einnig fylgjast með því að starfskjör æðstu stjórnenda séu innan ramma stefnu þessarar.
- 2.2 Meirihluti starfskjaranefndar skal vera óháður félaginu og daglegum stjórnendum þess, auk þess sem nefndarmenn skulu vera óháðir endurskoðendum félagsins. Þá skulu nefndarmenn hafa þekkingu og reynslu í samræmi við störf nefndarinnar. Stjórn er heimilt að fara með hlutverk starfskjaranefndar.
- 2.3 Stjórn ber ábyrgð á störfum starfskjaranefndar og starfar nefndin í umboði stjórnar. Nefndin skal árlega gera tillögu til stjórnar um endurskoðun starfskjarastefnu félagsins fyrir hvern aðalfund og skýrslu um starfskjör félagsins og samræmi þeirra við stefnu þessa.

3 Starfskjör stjórnar og nefndarmanna

- 3.1 Stjórn félagsins ásamt nefndarmönnum í undirnefndum stjórnar skulu fá greidda fasta þóknun fyrir störf sín í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert. Starfskjaranefnd er heimilt að ákveða breytilega þóknun til handa einstökum stjórnarmönnum félagsins sem skal þá vera tengd við mikilvæga áfanga í rekstri og starfsemi félagsins t.a.m. hvort settum markmiðum hefur verið náð. Slík heimild er jafnframt bundin því að viðkomandi stjórnarmönnum hafi verið falin tilgreind verkefni af stjórn félagsins og óskað eftir aðkomu starfskjaranefndar við ákvörðun breytilegrar þóknunar.

- 3.2 Stjórn fær tillögur að fastri þóknun stjórnar og nefndarmanna frá starfskjaranefnd fyrir hvert komandi starfsár og gerir í framhaldinu tillögu til aðalfundar. Í þeim efnum skal taka mið af þeim tíma sem varið er til starfsins, þeirri ábyrgð sem á stjórn og nefndarmönnum hvílir, afkomu félagsins og markmiðum starfskjarastefnu þessarar.

4 Starfskjör

- 4.1 Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við forstjóra og aðra starfsmenn félagsins. Félagið skal bjóða samkeppnishæf kjör, þar sem föst laun og aðrar árangurstengdar greiðslur skulu taka mið af umsvifum, ábyrgð og árangri.
- 4.2 Ráðningarsamningar skal innihalda ákvæði um grunnlaun, breytileg laun, greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrest.
- 4.3 Stjórn ákveður kjör forstjóra og forstjóri ákveður kjör starfsmanna, en forstjóri skal sækja heimild til stjórnar ef árangurstengdar greiðslur fara yfir 25% af árslaunum.
- 4.4 Við gerð ráðningarsamnings við forstjóra og aðra lykilstarfsmenn skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en ráðningarsamningur kveður á um og skal uppsagnarfrestur vera að hámarki 12 mánuðir. Heimilt er að gera starfslokasamninga við forstjóra og aðra lykilstarfsmenn og skulu greiðslur á grundvelli þess samnings taka mið af kjörum viðkomandi, uppsagnarfresti og aðstæðum að baki starfslokum.

5 Breytileg starfskjör – árangurstengdar greiðslur

- 5.1 Stjórn félagsins er heimilt að semja við starfsmenn (þ.m.t. forstjóra og aðra lykilstarfsmenn félagsins) um kaupauka og hvatagreiðslur sem taka mið af frammistöðu viðkomandi starfsmanns, umsvifum, afkomu félagsins, mikilvægum áföngum í rekstri og starfsemi félagsins að öðru leyti, þ.m.t. hvort settum markmiðum hefur verið náð.
- 5.2 Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi til starfsmanna, meðal annars reiðufé og sérstakar lífeyrisgreiðslur, sem ekki er þáttur í föstum starfskjörum starfsmanna, þar sem endanleg fjárhæð liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram. Kaupauki getur að hámarki numið fjárhæð sem samsvarar þriggja mánaða grunnlaunum.
- 5.3 Í upphafi hvers árs skal stjórn samþykkja áætlun um kaupauka þess árs sem inniheldur áætlað umfang og helstu árangursviðmið. Árangursviðmið geta verið huglæg og hlutlæg og bundin árangri einstakra starfsmanna eða félagsins. Stjórn getur endurskoðað áætlunina innan ársins ef þurfa þykir.

6 Breytileg starfskjör – Kaupréttarkerfi fyrir alla starfsmenn

- 6.1 Stjórn Kaldalóns er heimilt að setja á stofn langtímahvatakerfi í formi kaupréttar sem hefur það að markmiði að tengja saman hagsmuni allra starfsmanna félagsins við afkomu og langtímamarkmið félagsins og hluthafa þess og laða að hæft starfsfólk. Í því skyni getur félagið sett sér kaupréttaráætlun sem uppfyllir skilyrði 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt.

7 Kaup- og áskriftarréttir forstjóra og annarra lykilstarfsmanna

7.1 Til samræmis við tillögu stjórnar félagsins um starfskjarastefnu leggur stjórnin til við aðalfund að eftirfarandi tillaga um kaupréttarkerfi félagsins verði samþykkt, í því skyni m.a. að laða að hæft starfsfólk:

Gerð kaupréttarkerfis: Kaupréttir á hlutabréfum, útgefnum af félaginu.

Pátttakendur: Forstjóri og aðrir lykilstarfsmenn félagsins.

Heildarfjöldi kaupréttar: Heimilt er að úthluta allt að 330.000.000 hlutum, en þó þannig að það samsvari að hámarki 2% af útgefnu hlutafé félagsins hverju sinni. Forstjóri getur að hámarki átt rétt á kaupréttarsamningum sem nemur 50% af heildarfjölda kaupréttar og aðrir stjórnendur og lykilstarfsmenn að hámarki 20% hver af heildarfjölda kaupréttar á hverjum tíma. Komi til þess að kaupréttir falli úr gildi fyrir ávinnsludag er heimilt að gefa út nýja kauprétti í stað hinna fyrri.

Úthlutunartími: Kaupréttum samkvæmt kaupréttarkerfinu skal úthlutað í framhaldi af aðalfundi félagsins 2023 og er heimilt að úthluta kaupréttum bæði reglulega og í einstökum tilvikum á síðari stigum ef svo ber undir, m.a. ef kaupréttir falla úr gildi fyrir ávinnsludag.

Ávinnsludagur: Premur (3) árum frá úthlutun.

Nýtingartímabil: Þegar í stað eftir lágmarks ávinnslutíma (3 ár frá úthlutun) er unnt að nýta 1/3 af kaupréttum (tímabil 1), ári eftir að það er unnt að nýta 1/3 (tímabil 2) og ári eftir það 1/3 (tímabil 3). Heimilt er að nýta kauprétti í 30 daga frá birtingu ársfjórðungsuppgjöra innan hvers nýtingartímabils.

Nýtingarverð: Meðalgengi hlutabréfa í félaginu síðustu 10 viðskiptadaga eins og það er skráð á Nasdaq Iceland í íslenskum krónum fyrir úthlutunardag. Nýtingarverð skal leiðrétt (til lækkunar) fyrir framtíðar arðgreiðslum og samsvarandi úthlutun til hluthafa af eignum félagsins, krónu fyrir krónu. Nýtingarverð skal einnig leiðrétt með áhættulausum vöxtum, eins og þeir eru skilgreindir í verðmati á gangvirði fjárfestingareigna í samstæðu félagsins, auk 3% álags fram að nýtingardegi.

Önnur atriði og skilmálar:

Félaginu er heimilt að krefjast þess að kaupréttarhafar haldi eftir hlutum þar sem starfsmenn hafa nýtt kauprétt samkvæmt kaupréttarsamningum. Forstjóra og öðrum lykilstarfsmönnum félagsins ber að halda eftir hlutum sem nema fjárhæð hreins hagnaðar af nýttum kaupréttum, þegar skattar og kostnaður hefur verið dreginn frá: forstjóri 50% af hreinum hagnaði af nýttum kauprétti; aðrir lykilstarfsmenn 25% af hreinum hagnaði af nýttum kauprétti.

Almennt séð falla kaupréttir niður fyrir ávinnslutíma ef ráðningarsambandi kaupréttarhafa við félagið er slitið. Félaginu er heimilt að fella niður þetta skilyrði, m.a. ef kaupréttarhafi andast eða hættir störfum vegna atvika sem kaupréttarhafa verður ekki kennt um. Eftir ávinnslutíma falla kaupréttir ekki niður fyrr en nýtingartímabili lýkur.

Komi til þess að breyting verður á yferráðum í félaginu, sbr. 100. gr. laga nr. 108/2007 um yfirtökur, ávinnast allir útistandandi kaupréttir þegar í stað (flýting ávinnslutíma).

Félaginu er óheimilt að veita lán eða ábyrgðir af nokkru tagi í tengslum við kaupréttarkerfið.

Stjórnarmenn skulu ekki njóta kaupréttar.

Gerð samninga um kauprétti er ávallt háð skilyrðum laga um hlutafélög nr. 2/1995.

8 Skaðleysi stjórnar og stjórnenda

- 8.1 Starfsábyrgðartrygging skal vera í gildi á hverjum tíma fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur félagsins vegna starfa þeirra í þágu félagsins. Iðgjöld skulu greidd af félaginu.
- 8.2 Félagið skal tryggja að framangreindum aðilum 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 aðilanna.
- 8.3 Komi síðar í ljósi að aðili hafi af ásetningi eða stórfelldu gáleysi brotið gegn skyldum sínum við félagið eða ákvæðum laga í starfi sínu fyrir það á félagið endurkröfurétt á hlutaðeigandi aðila ef einhver kostnaður hefur verið greiddur vegna framangreinds.

9 Launajafnrétti

- 9.1 Stjórn, stjórnendum og starfsmönnum félagsins skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir alla starfsmenn 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.
- 9.2 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.

10 Upplýsingagjöf

- 10.1 Stjórn birtir stefnu þessa í tengslum við aðalfund félagsins ár hvert.
- 10.2 Öll gögn er varða starfskjarastefnuna skulu gerð aðgengileg hluthöfum í það minnsta tveimur vikum fyrir aðalfund félagsins. Gögnin skulu vera þannig úr garði gerð að hluthafar eigi auðvelt með að móta sér skoðun á starfskjarastefnunni og áhrifum hennar.
- 10.3 Í ársreikningi félagsins skal gerð grein fyrir heildarstarfskjörum stjórnar, forstjóra og lykilstjórnenda í samræmi við reikningsskilareglur.

11 Samþykkt starfskjarastefnu félagsins

- 11.1 Starfskjarastefna þessi skal samþykkt á aðalfundi félagsins árlega með eða án breytingum.
- 11.2 Ef stjórn félagsins vikir frá starfskjarastefnunni skal það rökstutt í hverju tilviki fyrir sig og skal slíkur rökstuðningur færður í fundargerð stjórnarfundar eða í gerðabók stjórnar.
- 11.3 Starfskjarastefna þessi skal birt á heimasíðu félagsins.

Svo samþykkt á hluthafafundi félagsins þann 23. mars 2023.