

STARFSKJARASTEFNA REITA FASTEIGNAFÉLAGS HF.

1. gr. Grundvöllur og markmið

Starfskjarastefna Reita fasteignafélags hf. er sett samkvæmt 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélag og byggir á meginreglum um góða stjórnarhætti fyrirtækja. Stefnunni er ætlað að styðja við markmið félagsins um að veita góða þjónustu af öryggi og ábyrgð með arðsömum rekstri.

Markmið starfskjarastefnu félagsins er að tryggja að það geti á hverjum tíma boðið stjórnendum og öðru starfsfólki samkeppnishæf kjör og starfsumhverfi á við það sem býðst í hliðstæðum störfum hér á landi þannig að starfskjör séu hvetjandi, taki mið af jafnréttisáherslum félagsins og styðji við rekstrar- og þjónustumarkmið félagsins þess hverju sinni og að eðlilegt samræmi sé í launasetningu þess. Starfskjarastefnunni er ætlað að treysta langtímahagsmuni eigenda félagsins, starfsfólks og annarra hagsmunaaðila með skipulegum, einföldum og gagnsæjum hætti.

2. gr. Starfskjaranefnd

Á vettvangi stjórnar starfar undirnefnd, starfskjaranefnd, sem skal vera stjórn og forstjóra ráðgefandi um starfskjör æðstu stjórnenda félagsins og um framkvæmd starfskjarastefnunnar. Nefndarmenn skulu óháðir félaginu.

Við mótun tillagna skal nefndin einkum horfa til upplýsinga um starfskjör hjá félögum sem starfa á hliðstæðum mörkuðum eða sækjast eftir áþekkri reynslu og þekkingu og félagið sjálft, allt að teknu tilliti til hefðbundinna mælikvarða um umsvif, ábyrgð og árangur.

Nefndin skal fylgjast með því að starfskjör æðstu stjórnenda félagsins séu innan þess ramma sem starfskjarastefnan setur og skal hún gefa um það skýrslu til stjórnar félagsins í undanfara aðalfundar ár hvert. Þá skal nefndin fylgjast með framkvæmd kaupaukakerfis félagsins og leggja mat á árangur starfsmanna því tengdu. Nefndin skal enn fremur árlega gera tillögu til stjórnar um endurskoðun starfskjarastefnu.

3. gr. Starfskjör stjórnarmanna og nefndarmanna

Stjórnarmenn skulu fá greidda fasta þóknun fyrir störf sín. Þóknun stjórnarmanna skal ákveða á aðalfundi ár hvert. Gerir stjórnin að fengnum tillögum starfskjaranefndar tillögu til aðalfundar 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 greiðslum fyrir stjórnarstörf í öðrum kauphallarskráðum félögum. Þá skal hliðsjón höfð af almennri launaþróun sem orðið hefur frá fyrra ári skv. opinberum gögnum þar um.

Á aðalfundi skal jafnframt ákveða þóknun fyrir störf í undirnefndum stjórnar og í tilnefningarnefnd félagsins.

4. gr. Starfskjör forstjóra

Starfskjör forstjóra 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 því er að skipta. Föst

laun og aðrar greiðslur til forstjóra skulu vera samkeppnishæf á markaði hliðstæðra félaga og taka mið af hæfni, menntun, reynslu, ábyrgð og umfangi starfans.

Árlega skal endurskoða starfskjör forstjóra og skal starfskjaranefnd við þá endurskoðun líta til launaþróunar í áþekktum störfum, framlags forstjóra sem og árangurs félagsins og afkomu. Við matið skal fullt tillit tekið til árangurstengdra greiðslna skv. kaupaukakerfi félagsins sem og gildandi kaupréttarsamninga.

Miða skal við að uppsagnarfrestur forstjóra sé ekki umfram 12 mánuðir og að ekki komi til greiðslna en sem því svarar við starfslok.

5. gr. Starfskjör æðstu stjórnenda

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra félagsins og semur um starfskjör þeirra. Starfskjör annarra starfsmanna skulu á sama hátt og starfskjör forstjóra tilgreind í skriflegum ráðningarsamningum og vera samkeppnishæf á markaði og samræmast áherslum stjórnar um framkvæmd starfskjarastefnunnar. Allir starfsmenn félagsins eru á föstum mánaðarlegum launum, sbr. þó gr. 6, og þiggja ekki aðrar greiðslur, nema um slíkt sé samið sérstaklega.

Við gerð ráðningarsamninga skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi.

6. gr. Árangurstengdar greiðslur

Félagið telur mikilvægt að launakjör stjórnenda og lykilstarfsmanna ráðist að merkjanlegum hluta af árlegum rekstrarárangri þess sem og árangri í fylgni við áætlanir þess til lengri tíma, þannig að skammtíma- og langtímahagsmunir stjórnenda og eigenda séu samtvinnaðir um sameiginleg markmið. Í því skyni hafa hluthafar samþykkt heimildir til stjórnar félagsins til að umbuna starfsmönnum með árangurstengdum greiðslum til viðbótar föstum launum, kaupauka, og jafnframt heimild til að bjóða stjórnendum kauprétt að hlutabréfum félagsins skv. sérstakri áætlun þar um.

6.1. Kaupaukar

Stjórn félagsins getur að fengnum tillögum starfskjaranefndar og forstjóra í tengslum við samþykki rekstraráætlunar samþykkt ramma fyrir árangurstengdar greiðslur til stjórnenda og starfsmanna fyrir komandi rekstrarár, kaupaukaáætlun. Þar skulu koma fram þau viðmið sem greiðslunum eru sett sem og árangursmarkmið sem þeim er ætlað að styðja við. Stjórn getur endurskoðað áætlunina innan ársins ef tilefni er til. Hámark árangurstengdra greiðslna stjórnenda á hverju rekstrarári skal ekki fara umfram þriggja mánaða grunnlaun og ekki umfram 15% af heildarlaunagreiðslum. Kaupauki greiðist aðeins að því marki sem settum markmiðum skv. kaupaukaáætlun er náð, og að fenginni umsögn starfskjaranefndar heimilað forstjóra að umbuna föstu starfsfólki til viðbótar föstum umsömdum launum vegna sérstakra aðstæðna eða árangurs sem náðst hefur í rekstri félagsins. Sú umbun skal taka mið af frammistöðu, ábyrgð og framtíðarmöguleikum viðkomandi innan félagsins og byggja á því að tiltekin rekstrarleg og persónubundin markmið hafi náðst á undangengnu rekstrarári.

Kaupaukaáætlun skal byggja á fyrirfram skilgreindum og mælanlegum markmiðum um árangur í rekstri félagsins, bæði fjárhagslegum og rekstrarlegum, sem lúti að framvindu einstakra verkefna eða ferla og horfi bæði til rekstrarárangurs félagsins í heild sem og þeirra þátta sem hlutaðeigandi stjórnendur hafa mest áhrif á. Árangursviðmið skulu við það miðuð að áætlanir félagsins gangi eftir, bæði til lengri og skemmri tíma. Markmiðin skulu m.a. endurspegla áherslur félagsins á sjálfbærni og

Samfélagslega ábyrgð. Heimilt er að líta til þróunar markaðsverðs hlutabréfa félagsins við mat á rekstrarárangri þess. Samhliða samþykkt kaupaukaáætlunar og með stoð í henni skal stjórn setja forstjóra nánar tilgreind árangursmarkmið. Á sama hátt setur forstjóri stjórnendum og öðrum lykilstarfsmönnum mælanleg einstaklingsbundin markmið, sem ætlað er að styðja við áherslur rekstraráætlunar og langtímamarkmið félagsins innan þess ramma sem áhættustefna þess setur. Sett markmið eru felld inn í matskerfi kaupaukakerfisins:

Gildandi kaupaukakerfi er ætlað að styðja við framgang langtímastefnu félagsins sem skilgreind var 2024 og þau lykilmarkmið sem hún byggir á. Grunnþættir stefnunnar eru:

- Vöxtur og arðsemi
- Þróun og nýjir eignaflokkar
- Sjálfbærni
- Framúrskarandi rekstur

Kaupaukakerfi lykilstjórnenda er byggt upp á þremur meginþáttum:

1. Einstaklingsmarkmið (60-80% vægi). Einstaklingmarkmið innihalda þá þætti sem hver lykilstarfsmaður er ábyrgur fyrir framgangi og árangri af og sett eru í ársbyrjun af forstjóra. Þessi markmið sem sett eru fyrir árið, eru studd af ársfjórðungslegum framgangsmælingum. Einstaklingsmarkmið taka ekki einvörðungu til framgangs ákveðinna verkefna heldur einnig leiðtogaþæfni, frumkvæði og breiðari ábyrgðar innan fyrirtækisins.
2. Sameiginleg langtímamarkmið (15-30%). Öll vinna sem snýr að framgangi 5 ára stefnu fyrirtækisins er skipulögð með OKR (*Objective, Key Results*) markmiðasetningu og bera lykilstarfsmenn ábyrgð á einstökum verkefnum og þáttum þeirra. Framlag og árangur á þessum verkefnum er metin mánaðarlega og er grunnþáttur í kaupaukakerfinu sem krefst samvinnu milli deilda og sviða.
3. Hlutabréfapróun (<=10%). Til að tengja hagsmuni starfsmanna við hluthafa er hluti kaupakerfisins tengdur við þróun hlutabréfaverðs. Þessi mælikvarði tekur til beinnar þróunar hlutabréfaverðs Reita og hlutfallslegs árangurs miðað við hliðstæð fyrirtæki.

Samtala ofangreindra matsþátta er vegin með stuðli sem tekur mið af rauntölum rekstrahagnaðar EBIDTA miðað við tiltekið markmið sem grunn á í rekstraráætlun félagsins. Niðurstaðan segir til um hlutfall kaupauka viðkomandi af mögulegu hámarki.

Kaupaukar skv. framanskráðu miðast við föst mánaðarlaun starfsmanns, án hlunninda í lok viðkomandi rekstrarárs og greiðast út í kjölfar þess að reikningur félagsins hefur verið samþykktur af stjórn þess. Félagið áskilur sér rétt til að endurkrefja móttakendur um greidda kaupauka næstu 12 mánuði eftir greiðslu, að því marki sem þeir kunna að hafa verið ofgreiddir á grundvelli efnislega rangra upplýsinga.

6.2 Kaupréttir stjórnenda og lykilstarfsmanna

Stjórn félagsins er heimilt að veita forstjóra, æðstu stjórnendum og lykilstarfsmönnum innan samstæðu félagsins kauprétti á hlutabréfum í félaginu í samræmi við sérstaka kaupréttaráætlun, sem samþykkt var á hluthafafund félagsins. 16. október 2024.

Áður en stjórn samþykkir tillögur um marktækar breytingar á gildandi kaupréttaráætlun eða um mótun annars hvatakerfis sem er ætlað að tengja langtímahagsmuni stjórnenda og eigenda skal leita samþykkis hluthafafundar fyrir þeim megináherslum sem í tillögunum felast. Stjórninni er heimilt að setja forstjóra og í samráði við hann framkvæmdastjórum eða lykilstarfsmönnum sérgreind mælanleg markmið um árangur í rekstri félagsins, bæði fjárhagsleg og rekstrarleg, sem lúti að framvindu einstakra verkefna eða ferla og horfi bæði til rekstrarárangurs félagsins í heild sem og þeirra þátta sem hlutaðeigandi

stjórnendur hafa mest áhrif á. Árangursviðmið skulu við það miðuð að áætlanir félagsins gangi eftir, bæði til lengri og skemmri tíma. Heimilt er að líta til þróunar markaðsverðs hlutabréfa félagsins við mat á rekstrarárangri þess. Markmiðin skulu m.a. endurspeglar áherslur félagsins á sjálfbærni og samfélagslega ábyrgð. Hámark árangurstengdra greiðslna stjórnenda á hverju rekstrarári skal miðast við þriggja mánaða grunnlaun. Stjórn skal innan mánaðar frá lokum aðalfundar samþykkja áætlun um árangurstengdar greiðslur vegna rekstrarársins þar sem kemur fram umfang og árangursviðmið. Stjórn getur endurskoðað áætlunina innan ársins ef tilefni er til.

Hófs verður gætt í árangurstengdum greiðslum og við það miðuð að hlutdeild þeirra af heildarlaunum verði innan við 15%.

Telji stjórn það þjóna langtímahagsmunum félagsins og hluthöfum þess að auka árangurstengingar launa starfsfólks, t.d. með gerð kaupréttarsamninga, skal áætlun þar um lögð fyrir stjórn, þar sem m.a. komi glögg fram hvernig áætlunin styðji við langtímahagsmuni félagsins og hver ætluð áhrif verði á samsetningu fastra launa og breytilegra. Áður en kaupréttaráætlun er samþykkt skal leita samþykkis hluthafafundar fyrir megináherslum hennar.

7. gr. Skaðleysi stjórnar og framkvæmdastjórnar

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur, bæði starfandi og fyrrverandi, 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 tryggingariðgjald 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.

8. gr. Framkvæmd starfskjarastefnu og upplýsingagjöf

Starfskjaranefnd skal vinna skýrslu um framkvæmd starfskjarastefnu félagsins fyrir næstliðið fjárhagsár og leggja hana fyrir stjórn til umfjöllunar og samþykktar samhliða afgreiðslu ársreiknings.

Í skýrslunni skal veitt yfirlit yfir allar greiðslur launa, hvers kyns kaupauka og hlunninda til stjórnarmanna, nefndarmanna, æðstu stjórnenda og lykilstarfsmanna innan samstæðu félagsins. Þar skulu meðal annars koma fram eftirfarandi upplýsingar:

- a) Heildargreiðslur ásamt sundurliðun eftir tegund greiðslna, með skýringum á forsendum þeirra, í samræmi við starfskjarastefnu félagsins og árangurstengd viðmið.
- b) Greiðslur frá öðrum félögum innan samstæðu félagsins, hafi slíkar greiðslur átt sér stað.
- c) Upplýsingar um greiðslur tengdar hlutabréfaverði félagsins, ef við á, svo sem kauprétti, skilmála þeirra og breytingar á milli ára.
- d) Upplýsingar um frávik frá starfskjarastefnunni, ef við á, ásamt rökstuðningi fyrir þeim og hvernig þau falla að markmiðum stefnunnar.

Stjórn félagsins skal birta skýrsluna eigi síðar en tveimur vikum fyrir aðalfund, kynna efni hennar á fundinum og leggja hana fyrir hluthafa til staðfestingar. Jafnframt skal skýrslan birt á heimasíðu félagsins.

Við gerð skýrslunnar skal starfskjaranefnd fylgja ákvæðum laga nr. 90/2018 um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga.

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

9. gr. Samþykkt starfskjarastefnu

~~Þessi~~ Starfskjarastefna Reita fasteignafélags hf. er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess mæli lög ekki fyrir um annað. Hún tekur í aðalatriðum til þeirra þátta sem nefndir eru hér að ofan. Starfskjarastefnan skal samþykkt á aðalfundi félagsins með eða án breytinga.

Starfskjarastefnan er bindandi fyrir stjórn félagsins 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 nr. 2/1995 um hlutafélög.

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

Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins meðan stefnan er í gildi.