

## STARFSKJARASTEFNA REITA FASTEIGNAFÉLAGS HF.

### 1. gr. Grundvöllur og markmið

Starfskjarastefna Reita fasteignafélags hf. er sett samkvæmt 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög 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, styðji við rekstrar- og þjónustumarkmið félagsins 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.

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. Nefndin skal ennfremur árlega gera tillögu til stjórnar um endurskoðun starfskjarastefnu.

### 3. gr. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmenn skulu fá greidda fasta þóknun fyrir störf sín. Þóknun stjórnarmanna skal ákveða á aðalfundi ár hvert. Gerir stjórnin tillögu 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.

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 launabróunar í áþekktum störfum, framlags forstjóra sem og árangurs félagsins og afkomu.

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 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**

Stjórn félagsins ~~hefur samþykkt getur að~~ tillögu forstjóra og að fenginni umsögn starfskjaranefndar heimilað um að heimila forstjóra að umbuna föstu starfsfólki til viðbótar föstum umsömdum launum vegna sérstakra aðstæðna eða árangurs sem náðst hefur í rekstri félagsins. Sú umbun ~~skal mun~~ 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.

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. endurspeglja 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 miðað að hlutdeild þeirra af heildarlaunum verði innan við 15%~~1/10~~.

Telji stjórn það þjóna langtímahagsmunum félagsins og hluthöfum þess að auka árangurstengingar launa starfsfólks, t.d. Kjósi forstjóri eða starfskjaranefnd að taka upp formlega árangurstengingu á launum starfsfólks, t.d. með gerð kaupréttarsamninga, skal áætlun þar um lögð fyrir stjórn, þar sem m.a. komi glöggft 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.

#### **57. 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.

#### **68. gr. Upplýsingagjöf**

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

#### **79. 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.

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.

Svo samþykkt á aðalfundi félagsins þann **86. mars 2024**.