

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.

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 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 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 Stjórn félagsins heimilt að semja við forstjóra og aðra lykilstarfsmenn félagsins um áskriftar- eða kauprétti innan þeirra heimilda sem samþykktir félagsins kveða á um, m.a. í því skyni að laða að hæft starfsfólk. Kaupréttir skulu almennt ekki nýttir af kaupréttarhöfum fyrr en í fyrsta lagi þremur árum eftir að kaupréttur er veittur og ákveðið hlutfall af hlutum skal geyma til starfsloka. Skal kaupgengi samkvæmt kaupréttarsamningum einnig bera áhættulausa vexti, auk álags. Skilmálar kaupréttarsamninga við forstjóra og aðra lykilstarfsmenn félagsins skulu að öðru leyti ákvarðaðir af stjórn félagsins, innan þeirra marka sem fram koma í samþykktum félagsins.
- 7.2 Stjórnarmenn skulu ekki njóta hlutabréfa, kaupréttar eða annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.

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 vikur 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.