

# Starfskjarastefna Eyrís Invest hf.

Samþykkt á aðalfundi félagsins 29. apríl 2021

## 1. Tilgangur.

Starfskjarastefna Eyrís Invest miðar að því að félagið sé samkeppnishæft og geti ráðið, haldið og örvað framúrskarandi starfsfólk í þeim tilgangi að tryggja áframhaldandi vöxt og velgengi félagsins.

Markmið félagsins er að skila arðsemi umfram ávöxtun markaða á alþjóðavísu. Í því skyni ber að hlúa vel að kjörum stjórnenda félagsins þannig að félagið fái notið starfskrafta þeirra sem allra best. Starfskjarastefnan nær til helstu grundvallaratriða í starfs- og launakjörum framkvæmdastjóra og stjórnenda félagsins. Starfskjarastefnan skal stuðla að því að hagsmunir stjórnarmanna og stjórnenda félagsins séu raunverulega tengdir árangri félagsins til lengri tíma litið og koma í veg fyrir óhóflega áhættutöku. Stefnan er liður í að gæta hagsmuna langtímafjárfesta félagsins, starfsmanna og annarra hagsmunaaðila með skipulegum, einföldum og gegnsæjum hætti. Starfskjarastefna félagsins er sett í samræmi við þau skilyrði sem fram koma í 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög og með hliðsjón af Leiðbeiningum um stjórnarhætti fyrirtækja (útg. VÍ, SA og Nasdaq Iceland).

## 2. Starfskjaranefnd

Starfskjaranefnd er skipuð öllum stjórnarmönnum að stjórnarformanni frátöldum. Nefndin skal kjósa sér formann. Hlutverk starfskjaranefndar er að útbúa starfskjarastefnu félagsins og hafa eftirlit með fylgni við hana. Starfskjaranefnd skal undirbúa ákvarðanir stjórnar um laun og önnur starfskjör daglegra stjórnenda og sjá til þess að þau séu í samræmi við lög, reglur og bestu framkvæmd hverju sinni. Einnig skal starfskjaranefnd taka sjálfstæða afstöðu til launa á áhættutöku og áhættustjórnun félagsins. Frekar er kveðið á um hlutverk nefndarinnar í starfsreglum sem stjórn setur.

## 3. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmenn, að frátöldum stjórnarformanni, fá greidda fasta mánaðarlega þóknun fyrir störf sín í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert. Þóknunin skal taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans og þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir. Ekki eru greiddar árangurstengdar greiðslur til stjórnarmanna. Skulu þeir ekki njóta hlutabréfa, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem eru tengdar hlutabréfum í félaginu eða þróun á verði þeirra, sbr. 5. tl. 2. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995. Útlagður kostnaður stjórnarmanna og kostnaður sem kann að falla til vegna starfa stjórnar skal greiddur af félaginu. Félagið skal tryggja stjórnarmönnum skaðleysi af kröfum sem gegn þeim kunna að vera hafðar eða á þá kunna að falla vegna starfa fyrir félagið.

Stjórn getur falið stjórnarformanni að sinna tilteknum verkefnum fyrir sig utan hefðbundinna stjórnarformannsstarfa samkvæmt sérstökum skriflegum samningi þar sem laun, lífeyrisréttindi, orlof og önnur hlunnindi eru tilgreind. Laun stjórnarformanns skulu taka mið af launakjörum framkvæmdastjóra.

#### 4. Starfskjör framkvæmdastjóra.

Starfskjör framkvæmdastjóra félagsins skulu ítarlega tilgreind í skriflegum ráðningarsamningum, þar á meðal föst laun, árangurstengdar greiðslur, hugsanlegur kaupréttur að hlutum í félaginu, lífeyrisréttindi, orlof, önnur hlunnindi ásamt uppsagnarfresti sem og eftir atvikum greiðslur við starfslok. Starfskjörin skulu m.a. taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum. Þá skal horft til umfangs starfsins, launadreifingar innan félagsins og að laun séu samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar. Heimilt er að endurskoða ráðningarsamning við framkvæmdastjóra á gildistíma samningsins.

Félagið skal tryggja framkvæmdastjórum skaðleysi af kröfum sem gegn kunna að vera hafðar eða á þá kunna að falla vegna starfa fyrir félagið.

#### 5. Starfskjör starfsmanna.

Starfskjör annarra starfsmanna félagsins, sem nánar skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningum sem framkvæmdastjórar gera við þá fyrir hönd félagsins, skulu einnig taka mið af sjónarmiðum 4. greinar eftir því sem við á. Framkvæmdastjórar gera tillögu um kaupaukagreiðslur til starfsmanna ár hvert sbr. 6. gr.

#### 6. Árangurstengdar greiðslur

Heimilt er að greiða framkvæmdastjórum og starfsmönnum kaupauka á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórn samþykkir að fengnu álit starfskjaranefndar og skal endurskoðað árlega. Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi, m.a. reiðufé, sérstakar lífeyrisgreiðslur og hlutabréfatengd réttindi, þ.m.t. kauprétti, venjulega skilgreind með tilliti til árangurs félagsins, sem ekki eru þáttur í föstum starfskjörum starfsmanna, þar sem endanleg fjárhæð liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram. Kaupaukar skulu miðast við frammistöðu starfsmanna, afkomu félagsins og mikilvæga áfanga í rekstri og starfsemi, s.s. hvort settum markmiðum hafi verið náð. Upphæð kaupauka skal því byggja á árangurs- og frammistöðuviðmiðum þar sem langtímahagsmunir félagsins eru hafðir að leiðarljósi. Kaupauki getur á ársgrundvelli að hámarki numið fjárhæð sem samsvarar sex mánaða grunnlaunum. Kaupaukar skulu aðeins standa starfsmönnum til boða sem starfa hjá félaginu þegar kaupaukinn er greiddur. Kaupaukar skulu aðeins greiddir út ef viðmiðum hefur verið náð og eftir að því starfsári lýkur sem viðmiðin gilda um. Félagið veitir framkvæmdastjórum og öðrum starfsmönnum ekki lán vegna hlutabréfakaupa eða í öðrum tilgangi.

Starfskjaranefnd getur sett fram tillögur til stjórnar um markmið eða stefnu um launagreiðslur í formi kaupréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.

Verði sett slík stefna sett skal hún lögð fyrir hluthafafund til samþykktar ásamt upplýsingum um helstu skilmála og áætlaðan kostnað, verð, tímalengd, fjölda hluta og þá starfsmenn eða störf sem greiðslur eða áætlun nær til.

## 7. Starfslokagreiðslur.

Ekki skulu gerðir sérstakir samningar um starfslok framkvæmdastjóra eða starfsmanna nema sérstakar aðstæður mæli með því og stjórn félagsins samþykki það, heldur eiga ákvæði ráðningarsamninga um starfslok viðkomandi og greiðslur vegna þeirra að gilda.

## 8. Endurskoðun starfskjarastefnu.

Starfskjarastefna félagsins skal útbúin af starfskjaranefnd og samþykkt af stjórn. Starfskjaranefnd skal endurskoða starfskjarastefnu félagsins ár hvert og gera tillögur að breytingum til stjórnar ef þurfa þykir. Stjórn félagsins skal árlega bera starfskjarastefnu undir aðalfund félagsins til samþykktar eða synjunar. Starfskjarastefnan skal vera bindandi fyrir stjórnina að því er varðar ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur sem fylgja þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, sbr. 3. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995.

Ef stjórn vîkur frá starfskjarastefnunni skal það borið undir starfskjaranefnd til samþykkis og rökstutt í hverju tilviki fyrir sig í gerðarbók stjórnar.

## 9. Upplýsingagjöf.

Á næsta aðalfundi ber stjórn að skýra frá framkvæmd starfskjarastefnunnar, heildarkostnaði vegna starfskjarastefnunnar og kjörum einstakra stjórnarmanna og framkvæmdastjóra.

Gera skal árlega grein fyrir launum og öðrum starfskjörum stjórnar og framkvæmdastjóra í ársskýrslu félagsins samkvæmt reikningskilareglum.

Starfskjarastefna þessi skal birt á heimasíðu félagsins.