

Stjórn Útgerðarfélags Reykjavíkur hf. leggur til við aðalfund félagsins 2022 að eftirfarandi starfskjarastefna verði samþykkt.

## Starfskjarastefna

### 1. Markmið

Markmið starfskjarastefnu Útgerðarfélags Reykjavíkur hf. er að gera fyrirtækið að eftirsóknarverðum vinnustað fyrir fyrsta flokks starfsfólk og þar með að tryggja stöðu félagsins í fremstu röð til framtíðar. Til að svo megi verða er nauðsynlegt að stjórn félagsins sé gert kleift að bjóða samkeppnishæf laun.

Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum.

### 2. Starfskjör stjórnarmanna og undirnefnda

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, eins og kveðið er á um í 1. mgr. 79. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Laun stjórnarmanna skulu taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans og þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir.

Stjórn félagsins ákveður þóknun til nefndarmanna undirnefnda og skal í þeim efnum taka mið af þeim tíma sem nefndarmenn verja til starfans.

### 3. Starfskjör framkvæmdastjóra

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við framkvæmdastjóra. Starfskjör hans skulu vera samkeppnishæf á markaði og taka mið af umfangi starfsins. Fjárhæð launa og annara greiðslna til framkvæmdastjóra skulu taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum. Tilgreina skal önnur starfskjör í ráðningarsamningi, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof og hlunnindi.

Við ákvörðun uppsagnarfrests í ráðningarsamningi er heimilt að hafa sérstök ákvæði um lengd uppsagnarfrests sem tekur mið af starfstíma framkvæmdastjóra. Í ráðningarsamningi skal jafnframt vera ákvæði um skilyrði uppsagnar framkvæmdastjóra.

Endurskoða skal grunnlaun framkvæmdastjóra reglulega. Við slíka endurskoðun skala hafa til hliðsjónar mat á frammistöðu framkvæmdastjóra, þróun launakjara almennt í sambærilegum fyrirtækjum og afkomu félagsins.

### 4. Starfskjör millistjórnenda

Framkvæmdastjóri ræður millistjórnendur innan samstæðunnar í samráði við stjórn félagsins. Við ákvörðun starfskjara millistjórnenda gilda sömu sjónarmið og rakin eru í 3. gr. Uppsagnarfrestur

millistjórnenda skal vera 12 mánuðir að hámarki, nema stjórn samþykki annað. Starfslokagreiðslur skulu ekki vera hærri en nemur réttindum innan uppsagnarfrests.

## **5. Kaupaukar**

Heimilt er að greiða æðstu stjórnendum félagsins kaupauka í formi reiðufjár eða á grundvelli sérstakra áætlana sem stjórn félagsins ákveður. Kaupaukar skulu miðast við frammistöðu viðkomandi starfsmanns og afkomu félagsins.

## **6. Aðrir starfsmenn**

Við ákvörðun starfskjara annarra starfsmanna skal framkvæmdastjóri taka mið af ofangreindum reglum. Uppsagnarfrestur skal vera 12 mánuðir að hámarki eða samkvæmt gildandi kjarasamningum.

## **7. Upplýsingagjöf**

Á aðalfundi skal stjórn gera grein fyrir heildar launakostnaði og stjórnarlauna framkvæmdastjóra og stjórnarmanna.

## **8. Samþykki starfskjarastefnu**

Starfskjarastefna félagsins skal endurskoðuð ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

Starfskjarastefna skal vera leiðbeinandi fyrir stjórn og framkvæmdastjóra félagsins. Stjórn félagsins skal færa veigamikil frávik frá starfskjarastefnunni í fundargerðarbók. Slík frávik skulu studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á aðalfundi félagsins.

Reykjavík 29.3.2022

Stjórn Útgerðarfélags Reykjavíkur hf.