

STARFSKJARASTEFNA

fyrir Fríhöfnina ehf.

1. Markmið

Markmið Fríhafnarinnar er að gera starf hjá félaginu að eftirsóknaverðum kosti fyrir starfsfólk og þar með tryggja félaginu stöðu í fremstu röð. Til að svo megi verða er nauðsynlegt að stjórn félagsins hafi svigrúm til að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur sambærilegar þeim sem tíðkast hjá fyrirtækjum af svipuðum toga. Starfskjör og kaupaukar skulu vera með þeim hætti að stuðla að því að félagið nái langtímamarkmiðum sínum, samræmast gildum félagsins, góðum viðskiptaháttum og venjum. Laun hjá félaginu eiga að vera samkeppnishæf, en hófleg og ekki leiðandi. Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og jafnframt tryggja, í samræmi við lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, að málsmeðferð og ákvörðun í launamálum byggist á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Með starfskjarastefnu þessari vill félagið tryggja að þessum markmiðum verði náð auk þess að veita hluthafa aukin áhrif yfir og innsýn í stefnu félagsins varðandi starfskjör.

2. Grundvöllur stefnunnar

Fylgja skal ákvæðum 54. g. a laga nr. 138/1994 um einkahlutafélög, sbr. 2. gr. laga nr. 93/2006 og 21. gr. laga nr. 68/2010 við gerð starfskjarastefnu og framkvæmd hennar, ásamt þeim breytingum sem gerðar verða á lögnum um framangreint.

Stefnan byggist á meginreglum sem gilda um góða stjórnarhætti fyrirtækja, langtímahagsmunum félagsins og háþörfun arðsemi fyrir hluthafa félagsins.

3. Starfskjör almennt

Auk fastra launa er heimilt að veita stjórnendum og starfsmönnum hlunnindi í formi afnota af búnaði sem tengist starfi.

4. Kjör stjórnarmanna

Stjórnarmenn skulu fá greidda fasta mánaðarlega þóknun fyrir störf sín. Þóknun stjórnarmanna skal ákveðin á aðalfundi ár hvert svo sem kveðið er á um í 59. gr. laga um einkahlutafélög. Gerir stjórnin tillögu um stjórnarlausn 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 afkomu félagsins.

5. Starfskjör framkvæmdastjóra

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við framkvæmdastjóra. Kjör hans skulu vera samkeppnishæf á markaði og fylgja þeim viðmiðum og ramma sem starfskjaranefnd Isavia setur um laun og önnur starfskjör forstjóra og framkvæmdastjóra dótturfélaga.

Grunnlausn og aðrar greiðslur til framkvæmdastjóra skulu ávallt vera samkeppnishæf á markaði og taka mið af menntun hans, reynslu, hæfni, ábyrgð, árangri og umfangi

MIT
GMMJ
50
REK

starfars. Önnur starfskjör skulu vera svo sem tíðkanleg eru hjá sambærilegum fyrirtækjum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, afnot af bifreið, uppsagnarfrestur og önnur hlunnindi.

Heimilt er að semja um kaupauka fyrir framkvæmdastjóra sem taki mið af afkomu félagsins og árangri í starfi.

Við starfslok skal almennt ekki samið um lífeyris- eða starfslokagreiðslur umfram það sem kemur fram í ráðningarsamningi. Sérstakar aðstæður kunna hins vega að leiða til þess að gera þurfi sérstakan starfslokasamning við framkvæmdastjóra sem kann að fela í sér lífeyris- eða starfslokagreiðslur. Í ráðningarsamningi er heimilt að hafa sérstök ákvæði um lengd uppsagnarfrests sem tekur mið af starfstíma framkvæmdastjóra.

Grunnlaun framkvæmdastjóra skulu endurskoðuð árlega og skal mat stjórnar á frammistöðu framkvæmdastjóra, þróun launakjara í sambærilegum fyrirtækjum, afkoma félagsins og starfsreglur starfskjaranefndar hafðar til hliðsjónar.

6. Ráðningar og starfskjör annarra stjórnenda

Framkvæmdastjóri ræður aðra stjórnendur félagsins og gerir við þá skriflegan ráðningarsamning. Við ákvörðun starfskjara þeirra gilda sömu sjónarmið og rakin eru í 5. gr. Framkvæmdastjóri skal gæta þess að starfskjör stjórnenda taki mið af starfskjörum innan félagsins.

7. Kaupauki og aðrar greiðslur

Heimilt er að greiða stjórnendum og starfsmönnum árangurstengda kaupauka. Fastir og reglubundnir kaupaukar byggjast á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórn samþykkir. Kaupaukar skulu miðast við frammistöðu viðkomandi starfsmanns, afkomu félagsins, mikilvæga áfanga í rekstri og starfsemi félagsins, þar á meðal hvort settum markmiðum hefur verið náð. Slík breytileg laun, önnur en föst laun, skulu vera í eðlilegu hlutfalli við laun viðkomandi og skulu ekki vera hærri en sem nemur einum mánaðarlaunum á ári.

Kaupaukar til æðstu stjórnenda félagsins leggist fyrir stjórn þegar og ef þeir verða ákveðnir.

8. Samþykkt starfskjarastefnu og önnur mál

Starfskjarastefna félagsins skal lögð fyrir aðalfund til samþykktar. Hún skal tekin til endurskoðunar ár hvert. Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess, mæli lög ekki fyrir um annað og tekur í aðalatriðum til þeirra þátta sem nefndir eru hér að ofan. Hafi verið vikið frá starfskjarastefnunni í veigamiklum atriðum skal stjórn félagsins færa slík frávik til bókar í fundargerðarbók ásamt rökstuðningi. Stjórn félagsins skal á næsta aðalfundi gera grein fyrir slíkum frávikum.

Þannig samþykkt á aðalfundi félagsins hinn 26. mars 2020.

Ragnvaldur Ólafur Guðbjörnsson

Sigrún Þorgrímsson

Sigrún Þorgrímsson

G. María Jónámsdóttir