

Starfskjarastefna fyrir Íveru ehf. og dótturfélög

1. gr. Inngangur

Starfskjarastefna Íveru ehf. og dótturfélaga þess (félagið) byggir á a lið 54. gr. laga nr. 138/1994 einkahlutafélög ásamt meginreglum um góða stjórnarhætti fyrirtækja. Stefnunni er ætlað að styðja við markmið félagsins um aukinn vöxt þess, veita viðskiptavinum félagsins góða þjónustu og húsnaðisöryggi ásamt því að laða til sín hæfustu stjórnendur og starfsmenn á hverjum tíma.

Starfskjarastefna félagsins hefur það að markmiði að tryggja að félagið geti á hverjum tíma boðið stjórnendum og öðru starfsfólki samkeppnishæf kjör og starfsumhverfi á við það sem býðst í hliðstæðum störfum hér á landi. Starfskjarastefnan á að stuðla að því að starfskjör séu hvetjandi, styðji við rekstrar- og þjónustumarkmið félagsins hverju sinni og að eðlilegt samræmi sé í launasetningu þess. Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að jafnréttissjónarmiðum. Stefnan skal hvetja til ábyrgðar í rekstri og vera þannig liður í að gæta að langtímahagsmunum hluthafa, viðskiptavina, starfsfólks og annarra haghafa.

2. gr. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnar félagsins fær þóknun sem er samkeppnishæf fyrir stjórnarsetu í sambærilegum félögum.

4. gr. Starfskjör

Starfskjör framkvæmdastjóra skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi. Föst laun og aðrar greiðslur til framkvæmdastjóra skulu vera samkeppnishæf á markaði og taka mið af hæfni, ábyrgð og umfangi starfans.

Starfskjör annarra starfsmanna skulu á sama hátt og starfskjör framkvæmdastjóra 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.

Kjósi framkvæmdastjóri 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 glögg 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.

5. gr. Skaðleysi stjórnar og framkvæmdastjórna.

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.

6. 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.

7. gr. Samþykkt starfskjarastefnu

Þessi starfskjarastefna Íveru ehf. 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.

Reykjavík 7. apríl 2025