

Starfskjarastefna Auðar Capital



Starfskjarastefna Auðar Capital grundvallast á hugmyndafræði og gildum fyrirtækisins. Velgengni Auðar byggir á því að fyrirtækið njóti hæfra starfskrafta sem hafa persónuleika og gildi í takt við hugmyndafræði Auðar. Starfsmenn Auðar skulu ávallt hafa skynsemi, langtímahugsun og gagnkvæman ávinning að leiðarljósi í störfum sínum og samskiptum. Tilgangur starfskjarastefnu Auðar er að efla hagsmuni Auðar og hluthafa með því að laða að og halda í lykilstarfsmenn, hvetja þessa einstaklinga með hvatningarkerfi tengdu frammistöðu í því skyni að ná langtímamarkmiðum Auðar, gera þessum starfsmönnum kleift að taka þátt í vexti og fjárhagslegri velgengni félagsins og tengja umbun við langtímahag og áherslur hluthafa.

Starfskjarastefna þessi skal uppfærð reglulega til að tryggja að hún mæti breyttri stöðu Auðar. Hluthafar skulu upplýstir um starfskjarastefnu Auðar á aðalfundum.

Áherslur starfskjara hjá Auði Capital

1. Grunnlaun Auður býður sanngjörn og samkeppnishæf grunnlaun í samræmi við hæfni einstaklinga og markaðsaðstæður. Auður greiðir sambærileg laun fyrir sambærilegt vinnuframlag.

2. Eignaraðild Auður telur að eignaraðild að fyrirtækinu sé best til þess fallin að tryggja að hagsmunir fyrirtækisins og starfsmanna fari saman til lengri tíma litið, þ.e.a.s. að allir séu “í sama báti”.

Auður veitir fastráðnum starfsmönnum í fullu starfi tækifæri til að gerast eigendur í fyrirtækinu. Almennt er gert ráð fyrir að starfsmanni bjóðist að eignast hlut í fyrirtækinu að loknu árangursríku ári í starfi. Við ráðningu lykilstarfsmanna kann þeim að verða gefinn kostur á því að eignast hlut í félaginu við upphaf starfa.

3. Árangurstenging launa Auður telur mikilvægt að hvetja starfsmenn til góðrar frammistöðu og telur sanngjarnt að starfsmenn njóti hluta þess hagnaðar sem fyrirtækið skilar. Við hönnun hvatakerfa horfir Auður til þess að rétt jafnvægi sé á milli skammtíma- og langtímamarkmiða sem og á milli hvatningar til einstaklinga og teymis. Áhersla er lögð á langtímaárangur Auðar og að markmiðum sem sett hafa verið um frammistöðu hópa og fyrirtækisins sé mætt.

a) Stærstur hluti árangurstengdra greiðslna skulu vera í formi valréttá sem taka gildi yfir nokkurra ára tímabil. Þannig eru árangurstengingar beintengdar árangri fyrirtækisins í heild til lengri tíma.

b) Árangurstengdar greiðslur til starfsmanna í reiðufé geta numið allt að 6 mánaða grunnlaunum.

4. Sveigjanleiki Auður leggur áherslu á að vera sveigjanlegur vinnustaður og kemur til móts við þarfir bæði starfsmanna og viðskiptavina hvað varðar vinnutíma og vinnustað. Auður telur það ekki síður mikilvæga hvatningu að starfsmenn geti samræmt starf sitt öðrum hlutverkum lífsins. Starfsmenn geta því samið um sveigjanlegan vinnutíma. Þá geta starfsmenn unnið heiman frá sér ef við á og geta samið um auka frídaga án launa eða í skiptum fyrir óvenju mikið vinnuálag. Tekið er tillit til annarra óska, þó aldrei þannig að það bitni á viðskiptavinum fyrirtækisins.

Starfskjarastefnan hefur verið samþykkt af stjórn Auðar hf., samkvæmt 79. gr. a. hlutafélagalaga nr. 2/1995 og af aðalfundi félagsins 22. mars 2010.