

STE – 002 Starfskjarastefna

Remuneration Policy

Version: 2.0, ESG: G, S

Approved by: Shareholders Meeting 2021

Dags:

ÁB:

1. gr. Markmið

Markmið starfskjarastefnu þessarar er að gera störf hjá Klöppum grænum lausnum hf. að eftirsóknarverðum kosti fyrir fyrsta flokks starfsfólk og þar með að tryggja félaginu stöðu í fremstu röð. Til að svo megi verða er nauðsynlegt að stjórn félagsins hafi heimild til að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur s.s. kaupauka og kauprétti. Tekur starfskjarastefnan til starfskjara stjórnarmanna félagsins, framkvæmdastjóra, lykilstarfsmanna og annarra starfsmanna eftir því sem við á hverju sinni. Starfskjarastefna þessi 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 Viðskiptaráðs Íslands um góða stjórnarhætti fyrirtækja.

Article 1 – Purpose

The goal of this policy is to make jobs at Klappir Green Solutions hf. attractive for top employees and help the company stay competitive. To do that, the Board must be allowed to offer competitive salaries and other payments such as bonuses and stock options. This policy covers pay and terms for Board members, the CEO, key employees, and other employees when relevant. The policy follows Article 79a of Act No. 2/1995 on public limited companies and guidance on good corporate governance from the Icelandic Chamber of Commerce.

2. gr. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Gerir stjórnin tillögu um þóknunina fyrir komandi starfsár og skal í þeim efnum taka mið þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir og afkomu félagsins. Þóknun stjórnarformanns skal vera tvöföld sú þóknun sem aðrir stjórnarmenn þiggja. Stjórnarmenn skulu ekki njóta hlutabréfa, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í því. Óheimilt er að gera starfslokasamninga við stjórnarmenn.

Article 2 – Board members

Board members are paid a fixed monthly fee as decided each year at the Annual General Meeting (per Act No. 2/1995). The Board proposes the fee for the coming year, considering the responsibility of the Board and the company's results. The Chair's fee is double the fee of other Board members. Board members do not receive shares, stock options, pre-emptive rights, or any other payments linked to shares or share price changes. Severance agreements with Board members are not allowed.

3. gr. Starfskjör forstjóra

Gera skal skriflegan ráðningasamning við forstjóra. Heimilt er að endurnýja ráðningasamning við forstjóra á gildistíma hans. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum og skulu þau vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar á. Önnur starfskjör skuli vera svo sem tíðkanleg eru hjá sambærilegum fyrirtækjum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, afnot af bifreið og uppsagnarfrestur. Endurskoða skal grunnlaun forstjóra árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati starfskjaranefndar á frammistöðu forstjóra, þróun launakjara almennt í sambærilegum fyrirtækjum og afkomu félagsins. Við ákvörðun uppsagnarfrests í ráðningasamningi má hafa sérstök ákvæði um lengd uppsagnarfrests sem tekur mið af starfstíma forstjóra. Starfslokagreiðslur skulu ekki fara fram úr ákveðinni fjárhæð og ekki miðast við meira en tveggja ára laun. Starfslokagreiðslurnar skulu ekki fara fram ef starfslok verða vegna ófullnægjandi árangurs. Við gerð ráðningasamnings við forstjóra skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningasamningi. Heimilt er þó við sérstök skilyrði að mati starfskjaranefndar að gera sérstakan starfslokasamning við starfslok forstjóra.

4. gr. Starfskjör framkvæmdastjóra

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra innan samstæðunnar í samráði við stjórn félagsins. Við ákvörðun starfskjara framkvæmdastjóra gilda sömu sjónarmið og rakin eru í 3. gr.

Article 3 – CEO

The CEO must have a written employment contract. The contract may be renewed during its term. The CEO's base salary and other payments must reflect education, experience, and previous roles, and must be competitive in the company's market. Other terms should match what is common in comparable companies, such as pension contributions, vacation, use of a car, and notice period. The CEO's base salary is reviewed annually, considering the compensation committee's performance evaluation, general salary trends in comparable companies, and the company's results. The notice period may include special terms based on how long the CEO has worked. Severance pay must not exceed a set amount and must not be more than two years' salary. Severance will not be paid if termination is due to insufficient performance. The intent is that no extra payments are made at termination beyond what is in the contract. However, under special conditions (as judged by the compensation committee), a separate severance agreement may be made when the CEO leaves.

Article 4 – Managing directors

The CEO appoints managing directors within the group in consultation with the Board. The same principles as in Article 3 apply when deciding their compensation.

5. gr. Ábyrgðatryggingar

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi ábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur, bæði starfandi og fyrrverandi, vegna krafna á hendur þeim fyrir ólögmeta athöfn (e. wrongful act) í starfi í þágu félagsins. Félagið greiðir tryggingariðgjald ábyrgðartryggingarinnar og samkvæmt skilmálum hennar er greiddur eðlilegur kostnaður af málsvörn gagnvart kröfum eða rannsóknum af ofangreindum toga. Félagið skal tryggja að stjórn og stjórnendum sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þau kunna að verða gerðar eða á þau kunna að falla vegna starfa fyrir félagið, að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki til komin fyrir háttsemi sem metin er til ásetnings eða stórkostlegs gáleysis.

6. gr. Umbun til stjórnenda og annarra starfsmanna

Auk fastra launa er heimilt að veita stjórnendum og starfsmönnum fríðindi, kaupauka og kauprétti með eftirfarandi hætti.

6. a. Fríðindum

Með afnotum tækja og búnaðar sem tengist starfi, svo sem farsíma, tölvu, nettengingu frá heimili til vinnustaðar og annars áþekks búnaðar sem nýtist starfsmanni í hans störfum. Einnig er heimilt að starfsmenn hafi bifreið til afnota ef þörf krefur.

Article 5 – Liability insurance

The company must always have liability insurance for Board members and senior executives (current and former) for claims relating to wrongful acts while working for the company. The company pays the insurance premium, and the policy covers reasonable legal defense costs for such claims or investigations. The company will indemnify Board members and executives for claims arising from their work, unless the claim is due to intentional misconduct or gross negligence.

Article 6 – Rewards for managers and employees

In addition to fixed salaries, the company may provide benefits, bonuses, and stock options as described below.

6a – Benefits

Employees may be provided with work-related tools and equipment such as a mobile phone, computer, home internet connection for work, and similar equipment needed for their job. Employees may also have access to a car if required.

6.b. Kaupréttum

Stjórn félagsins getur veitt stjórnendum og starfsmönnum kauprétt á hlutabréfum í félaginu á grundvelli gildandi kaupréttaráætlunar sem byggir á 10. gr. laga um tekjuskatt nr. 90/2003, sem samþykkt var þann 23. nóvember 2016 og staðfest af ríkisskattstjóra. Skal gerð grein fyrir kauprétti stjórnenda og starfsmanna í Klöppum í ársreikningi félagsins, reglum samkvæmt. Stjórnin tryggir ekki sölurétt stjórnenda og starfsmanna á hlutabréfum sem þeir eiga í Klöppum. Félaginu er óheimilt, beint eða óbeint, að veita lán og/eða setja tryggingu í tengslum við kaup æðstu stjórnenda félagsins eða tengdra félaga á hlutum í félaginu, sbr. 2. mgr. 104. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög.

7. gr. Önnur ákvæði

Við ákvörðun starfskjara annarra starfsmanna skulu framkvæmdastjórar einstakra sviða taka mið af ofangreindum reglum eftir því sem við á.

8. gr. Upplýsingagjöf, birting stefnu

Á aðalfundi skal stjórn gera grein fyrir kjörum forstjóra og stjórnarmanna. Upplýsa skal um heildarfjárhæð greiddra launa á árinu, greiðslur frá öðrum félögum í sömu fyrirtækjasamstæðu, fjárhæð kaupauka og kaupréttar, annars konar greiðslur sem tengjast hlutabréfum í félaginu, starfslokagreiðslur ef einhverjar eru, auk heildarfjárhæðar annarra greiðslna. Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins.

6b – Stock options

The Board may grant managers and employees stock options in the company under an approved stock option plan based on Article 10 of the Income Tax Act No. 90/2003. The plan was approved on 23 November 2016 and confirmed by the tax authorities. Stock options for managers and employees must be disclosed in the company's annual financial statements as required by rules. The Board does not guarantee that managers or employees can sell shares they own in Klappir. The company is not allowed (directly or indirectly) to provide loans or guarantees in connection with senior executives (or related companies' executives) buying shares in the company, per Article 104(2) of Act No. 2/1995.

Article 7 – Other employees

When setting pay and terms for other employees, the managing directors of each area should follow the above rules where relevant.

Article 8 – Disclosure and publishing

At the Annual General Meeting, the Board must report the CEO's and Board members' compensation. The disclosure must include total salary paid during the year, payments from other companies in the same group, bonuses and stock options, other share-related payments, severance payments (if any), and the total amount of other payments. This remuneration policy must be published on the company's website.

9. gr. Samþykkt starfskjarastefnu og fleira

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til afgreiðslu á aðalfundi og skal hún tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

10. gr. Útgáfur

Númer – Dags. útg. – Höfundur – Samþykkt – Lýsing - Undirritun

01 – 20.09.2019 – AFG/HJ – JAT – Frumútgáfa
02 – 13.04.2021 – Stjórn – JAT – Endurskoðað
03 - 26.02.2026 - Stjórn-ÞSJ - Endurskoðað

Article 9 – Approval and review

The remuneration policy must be presented at the Annual General Meeting. It must be reviewed every year and submitted to the AGM for approval or rejection.

Article 10 – Versions

Number – Date – Author – Approved – Description - Signing

01 – 20 Sept 2019 – AFG/HJ – JAT – First issue
02 – 13 Apr 2021 – Board – JAT – Revised
03- 26.02.2026 - Board - ÞSJ - Revised