

Starfskjarastefna Ása hf.

1 FORSENDUR

- 1.1 Starfskjarastefna þessi tekur til Ása hf. (hér eftir „félagið“) og dótturfélaga þess, eftir því sem við á.
- 1.2 Starfskjarastefna þessi er gerð á grundvelli 1. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög og með hliðsjón af leiðbeiningum Viðskiptaráðs Íslands, Nasdaq Iceland og Samtaka atvinnulífsins um stjórnarhætti fyrirtækja. Í samræmi við samþykktir er starfskjarastefna þessi ekki bindandi nema að því marki sem lög kveða á um annað en skal vera leiðbeinandi fyrir stjórn félagsins í samræmi við ákvæði laga nr. 2/1995 um hlutafélög.
- 1.3 Stefna stjórnar félagsins um starfskjör forstjóra, stjórnenda og stjórnarmanna hefur það að markmiði að laða að og halda í hæfa stjórnendur sem hafa hagsmuni félagsins að leiðarljósi og styðja við rekstrar- og árangursmarkmið félagsins til langs tíma. Markmið starfskjarastefnu þessarar er að gera starf hjá félaginu og dótturfélögum þess að eftirsóknarverðum kosti fyrir starfsfólk, bjóða samkeppnishæf kjör og þar með tryggja félaginu stöðu í fremstu röð á Íslandi.
- 1.4 Til að svo megi verða er nauðsynlegt að félaginu og dótturfélögum þess sé kleift að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur í takt við það sem tíðkast hjá sambærilegum fyrirtækjum og að ákveðið samræmi sé í starfskjörum æðstu stjórnenda og annarra starfsmanna samstæðunnar.
- 1.5 Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum.

2 STARFSKJARANEFND

- 2.1 Starfskjaranefnd er skipuð af stjórn félagsins í samræmi við starfsreglur stjórnar.
- 2.2 Stjórn félagsins samþykkir starfsreglur starfskjaranefndar. Stjórn ber ábyrgð á störfum starfskjaranefndar og starfar nefndin í umboði stjórnar.
- 2.3 Starfskjaranefnd skal undirbúa ákvarðanir stjórnar um starfskjarastefnu félagsins og um starfskjör forstjóra, stjórnenda og stjórnarmanna, sbr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög og gera þær tillögur sem hún telur nauðsynlegar eða viðeigandi.

3 STARFSKJÖR STJÓRNAR OG NEFNDARMANNA

- 3.1 Stjórnarmönnum skal greidd þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert. Nefndarmönnum í undirnefndum stjórnar skal einnig greidd þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert.
- 3.2 Stjórn gerir tillögu um þóknun stjórnar og nefndarmanna fyrir komandi starfsár á grundvelli umsagnar starfskjaranefndar. Í þeim efnum skal taka mið af þeim tíma sem

varið er til starfans, þeirri ábyrgð sem á stjórn og nefndarmönnum hvílir, afkomu félagsins og markmiðum starfskjarastefnu þessarar.

4 STARFSKJÖR FORSTJÓRA

- 4.1 Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra félagsins, þar sem skýrt eru tilgreind starfskjör, þ.e. grunnlaun, breytileg laun, greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrestur.
- 4.2 Starfskjör forstjóra skulu vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar á og skulu þau taka mið af ábyrgðarskyldum, hæfni, menntun, reynslu og fyrri störfum. Þá skal horft til umfangs starfans auk innri þátta félagsins, svo sem launadreifingar.
- 4.3 Við gerð ráðningarsamnings við forstjóra skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en ráðningarsamningur kveður á um og skal uppsagnarfrestur vera að hámarki 12 mánuðir.
- 4.4 Stjórn er heimilt að semja við forstjóra um upphafsgreiðslu vegna ráðningar hans og heimilt er að gera starfslokasamninga við forstjóra en skulu greiðslur á grundvelli þess samnings taka mið af kjörum hans, uppsagnarfresti og aðstæðum að baki starfslokum.

5 STARFSKJÖR ÆÐSTU STJÓRNENDA

- 5.1 Forstjóri ræður og semur við aðra æðstu stjórnendur félagsins. Starfskjör framkvæmdastjóra dótturfélaga félagsins skulu jafnframt háð samþykki forstjóra félagsins.
- 5.2 Við mat á því hvort sérstakur framkvæmdastjóri skuli ráðinn til dótturfélags skal litið til ákvæða laga og umfangs starfsemi viðkomandi félags.
- 5.3 Gera skal skriflega ráðningarsamninga við æðstu stjórnendur, þar sem skýrt eru tilgreind starfskjör, þ.e. grunnlaun, breytileg laun, greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrestur. Starfskjör æðstu stjórnenda skulu vera samkeppnishæf á þeim markaði sem viðkomandi félag starfar á og skulu þau taka mið af ábyrgð, skyldum, hæfni, menntun, reynslu og fyrri störfum starfsmanns. Þá skal horft til umfangs starfans auk innri þátta viðkomandi félags, svo sem launadreifingar.
- 5.4 Við gerð ráðningarsamninga við æðstu stjórnendur skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en ráðningarsamningur kveður á um og skal uppsagnarfrestur vera að hámarki 12 mánuðir. Heimilt er að gera starfslokasamninga við æðstu stjórnendur en skulu greiðslur á grundvelli þeirra samninga taka mið af kjörum viðkomandi, uppsagnarfresti og aðstæðum að baki starfslokum.

6 STARFSÁBYRGÐARTRYGGING

- 6.1 Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging sem gildir fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur, bæði starfandi og fyrrverandi, vegna starfa þeirra fyrir félagið. 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 tilkomin fyrir háttsemi sem metin er til ásetnings eða stórkostlegs gáleysis.

7 BREYTileG STARFSKJÖR – ÁRANGURSTENGDAr GREIÐSLUR

- 7.1 Félaginu er heimilt, eftir umsögn starfskjaranefndar og ákvörðun stjórnar, að setja á stofn kaupaukakerfi, sem felur í sér greiðslur og hlunnindi til starfsmanna (þ.m.t. forstjóra og æðstu stjórnenda), meðal annars reiðufé og sérstakar lífeyrisgreiðslur, sem ekki er þáttur í föstum starfskjörum starfsmanna, þar sem endanleg fjárhæð liggur ekki fyrir. Skal stjórn félagsins heimilt að ákveða að kaupaukakerfið taki einnig til starfsmanna dótturfélaga félagsins (eins eða fleiri).
- 7.2 Kaupauki getur að hámarki numið fjárhæð sem samsvarar 4 mánaða grunnlaunum hjá forstjóra og æðstu stjórnendum. Skulu kaupaukar miðast við frammistöðu viðkomandi starfsmanna, afkomu félagsins og/eða mikilvæga áfanga í rekstri og starfsemi félagsins (og/eða viðkomandi dótturfélags), þ. á m. hvort settum markmiðum hefur verið náð. Slíkir kaupaukar skulu einungis vera starfsmönnum til boða sem starfa hjá félaginu eða dótturfélagi þess þegar kaupaukinn er greiddur. Við ákvörðun kaupauka skal gætt að því að samræmi sé milli afkomu félagsins eða þess áfanga sem náð er, og hámarks fjárhæð kaupauka. Þá skal gera ráð fyrir endurgreiðslu ef greiðslur hafi verið inntar af hendi á grundvelli bersýnilega ónákvæmra gagna.

8 BREYTileG STARFSKJÖR – KAUPRÉTTARKERFI FYRIR ALLA STARFSMENN

- 8.1 Félaginu er heimilt að setja á stofn langtímahvatakerfi í formi kaupréttar sem hefur það að markmiði að tengja hagsmuni starfsmanna félagsins og eftir atvikum dótturfélaga við afkomu og langtímamarkmið félagsins og hluthafa þess. Í því skyni skal félagið setja sér kaupréttaráætlun sem uppfyllir skilyrði 7. töluliðar 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt og skal hún samþykkt á hluthafafundi félagsins.

9 KAUPRÉTTIR FORSTJÓRA OG ÆÐSTU STJÓRNENDA

- 9.1 Stjórn félagsins er heimilt að veita forstjóra, æðstu stjórnendum og lykilstarfsmönnum félagsins og eftir atvikum dótturfélaga kauprétti á hlutabréfum í félaginu í samræmi við sérstaka kaupréttaráætlun sem hefur hlotið samþykki hluthafafundar félagsins. Heimilt er að úthluta allt að 75.000.000 hlutum þegar kaupréttarkerfi hefur verið samþykkt.

10 LAUNAJAFNRÉTTI

- 10.1 Starfsmönnum félagsins og dótturfélaga þess skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf óháð kyni. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir alla starfsmenn óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun skulu því ekki fela í sér ómálefnalega mismunun.

- 10.2 Jafnréttis skal gætt við úthlutun hvers konar þóknana og hlunninda, beinna eða óbeinna, og starfsmenn skulu njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum.

11 UPPLÝSINGAGJÖF OG ÁBYRGÐ

- 11.1 Stjórn skal birta starfskjarastefnuna í tengslum við aðalfund félagsins. Á aðalfundi skal vekja sérstaka athygli á heildarkostnaði félagsins vegna starfskjarastefnunnar og tilgreina heimild til útgáfu kaupréttarsamninga sem geta þynnt hlutafjáreign hluthafa. Á aðalfundi skal enn fremur gerð grein fyrir áætluðum kostnaði vegna kaupréttaráætlana og skýra frá framkvæmd áður samþykkrar starfskjarastefnu.
- 11.2 Í ársreikningi félagsins skal gerð grein fyrir heildarstarfskjörum stjórnar, forstjóra og lykilstjórnenda í samræmi við reikningsskilareglur.
- 11.3 Forstjóri skal ábyrgjast að laun starfsmanna verði innan ramma starfskjarastefnu félagsins hverju sinni.
- 11.4 Ef stjórn félagsins víkur frá starfskjarastefnunni skal það rökstutt í hverju tilviki fyrir sig og skal slíkur rökstuðningur færður í fundargerð viðkomandi stjórnarfundar eða í gerðarbók stjórnar.

12 SAMÞYKKT STARFSKJARASTEFNU OG FLEIRA

- 12.1 Starfskjarastefna félagsins skal samþykkt á aðalfundi félagsins, með eða án breytinga. Starfskjaranefnd og stjórn félagsins skulu taka stefnu þessa til endurskoðunar ár hvert.
- 12.2 Starfskjarastefna þessi skal birt á heimasíðu félagsins.

Reykjavík, 20. ágúst 2026