

STARFSKJARASTEFNA NOVA KLÚBBSINS HF.

1. LAGAGRUNDUR OG MARKMIÐ

- 1.1. Nova Klúbbum hf. („Nova“ eða „félagið“) er skylt samkvæmt a-lið 79. gr. laga nr. 2/1995, um hlutafélög, að setja sér stefnu um starfskjör stjórnar, forstjóra og annarra stjórnenda. Starfskjarastefna þessi skal einnig gilda, að breyttu breytanda, um dótturfélög félagsins.
- 1.2. Starfskjarastefnan skal miða að því að laða að afkastamikið og áhugasamt starfsfólk á samkeppnismarkaði, styðja við þróun þess í starfi og tryggð þess við félagið. Stefnan endurspeglar markmið félagsins um góða stjórnarhætti sem og viðvarandi langtíma verðmætasköpun fyrir hluthafa.
- 1.3. Við ákvörðun starfskjara skal taka tillit til ábyrgðar og árangurs. Félagið skal gæta fulls jafnræðis við ákvörðun launa og annarra starfskjara.
- 1.4. Starfskjarastefnan skal samþykkt á aðalfundi félagsins sem gerir hluthöfum félagsins kleift að hafa áhrif á stefnu félagsins. Stjórn félagsins ber ábyrgð á starfskjarastefnu þessari.
- 1.5. Starfskjarastefnan tekur til allra starfsmanna félagsins og dótturfélaga þess, auk stjórnarfélaganna.

2. STARFSKJARANEFND

- 2.1. Stjórn félagsins skal skipa tvo einstaklinga í starfskjaranefnd félagsins. Nefndin skal starfa samkvæmt starfsreglum starfskjaranefndar sem stjórn setur.
- 2.2. Báðir nefndarmenn skulu vera óháðir félaginu og daglegri stjórn þess, auk þess sem nefndarmenn skulu vera óháðir endurskoðendum félagsins. Starfsmenn félagsins og forstjóri mega ekki eiga sæti í nefndinni. Nefndarmenn skulu hafa þekkingu og reynslu í samræmi við störf nefndarinnar.
- 2.3. Starfskjaranefnd skal vera stjórn og forstjóra ráðgefandi um starfskjör stjórnenda félagsins og setja starfskjarastefnu.
- 2.4. Nefndin skal einnig hafa eftirlit með því að ráðningarkjör starfsmanna séu í samræmi við starfskjarastefnu.
- 2.5. Nefndin skal árlega, fyrir aðalfund hvert ár, skila stjórn skýrslu um störf sín.

3. KJÖR STJÓRNAR

- 3.1. Stjórnarmenn skulu fá fasta, mánaðarlega eða ársfjórðungslega, þóknun fyrir störf sín í samræmi við ákvörðun aðalfundar félagsins. Fulltrúum í undirnefndum stjórnar skal einnig greiða þóknun samkvæmt ákvörðun aðalfundar ár hvert.
- 3.2. Stjórn félagsins skal leggja fram tillögu um þóknun fyrir komandi starfsár að fenginni tillögu starfskjaranefndar. Tillit skal tekið til ábyrgðar, umfangs starfsins, árangurs félagsins og markmiða starfskjarastefnu þessarar við ákvörðun þóknunar stjórnar- og nefndarmanna.

4. KJÖR FORSTJÓRA

- 4.1. Gera skal skriflegan ráðningarsamning milli félagsins og forstjóra. Í samningnum skulu koma fram helstu skyldur og ábyrgð forstjóra, fjárhæð grunnlauna og annarra launa. Aðrar upplýsingar svo sem um framlag til lífeyrissjóða, orlofsrétt og önnur hlunnindi, svo og uppsagnarskilmálar, skulu einnig koma fram í ráðningarsamningi.

- 4.2. Grunnlaun forstjóra og önnur hlunnindi skulu ákveðin árlega og vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar. Þá skal tillit tekið til árangurs af rekstri félagsins auk frammistöðu forstjóra við ákvörðun launa og hlunninda, en slíkir mælikvarðar geta verið fjárhagslegir og ófjárhagslegir.
- 4.3. Ráðningarsamningur skal innihalda og kveða á um allar greiðslur við uppsögn samnings.

5. ÆÐSTU STJÓRNENDUR OG AÐRIR LYKILSTARFSMENN

- 5.1. Forstjóri ræður æðstu stjórnendur og aðra lykilstarfsmenn. Skilmálar ráðningarsamninga þeirra skulu taka mið af sömu þáttum og meginreglum og um getur í 4. grein.

6. AÐRIR STARFSMENN

- 6.1. Æðstu stjórnendur skulu, þegar við á, taka tillit til framangreinds við ákvörðun um ráðningarkjör annarra starfsmanna. Kjör annarra starfsmanna skulu vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar.

7. HVATAKERFI

- 7.1. Að fenginni tillögu starfskjaranefndar er stjórn félagsins heimilt að samþykkja hvatakerfi fyrir forstjóra, æðstu stjórnendur og lykilstarfsmenn sem byggir á árangurstengdum hvatagreiðslum.
- 7.2. Hvatagreiðslur til handa viðkomandi starfsmönnum geta verið í formi reiðufjár eða annarra hlunninda, s.s. sérstakra lífeyrisréttinda, umfram föst laun og eru að jafnaði háð frammistöðu. Hámarks möguleg greiðsla miðað við að öll markmið náist skal ákveðin í upphafi hvers árs og getur í tilviki hvers starfsmanns numið frá sem samsvarar einum, en að hámarki sem samsvarar fimm mánaðarlaunum (grunnlaunum) viðkomandi starfsmanns. Hvatagreiðslur til starfsmanna sem einnig njóta kaupréttar, skv. gr. 8., geta þó að hámarki numið sem samsvarar þremur mánaðarlaunum (grunnlaunum) viðkomandi starfsmanns. Þá skal í upphafi hvers árs fjöldi þátttakenda í hvatakerfinu ákveðinn og hvaða markmið skulu sett, en fjárhæð hvatagreiðslna verður þannig ekki ákveðin fyrr en niðurstaða ársins liggur fyrir.
- 7.3. Hvatagreiðslur skulu vera í beinum tengslum við frammistöðu viðkomandi starfsmanna, stöðu þeirra og ábyrgð, efnahagslega frammistöðu fyrirtækisins og rekstrarmarkmið þess, þar með talið markmið fjárhagsáætlunar. Slíkar hvatagreiðslur verða aðeins greiddar starfsmönnum sem eru enn starfandi hjá félaginu þegar til greiðslu þeirra kemur.

8. KAUPRÉTTIR

- 8.1. Stjórn félagsins er heimilt að gera kaupréttarsamninga við stjórnendur félagsins og/eða dótturfélaga í samræmi við kaupréttaráætlun sem samþykkt er af hluthafafundi félagsins.
- 8.2. Ákveði stjórn að bjóða stjórnendum félagsins og/eða dótturfélaga kaupréttarsamninga skal slík áætlun lögð fyrir hluthafafund, til samþykktar eða synjunar, með upplýsingum um viðmiðunarverð hlutabréfa, tímabil ávinnslu, fjölda hluta og aðra skilmála sem gilda munu samkvæmt samþykktu kaupréttarkerfi.
- 8.3. Sérhver kaupréttur sem veittur er samkvæmt grein þessari skal ávallt háður skilyrðum laga nr. 2/1995, um hlutafélög.
- 8.4. Félaginu er jafnframt heimilt að setja á stofn langtímahvatakerfi í formi kaupréttar sem hefur það að markmiði að tengja saman hagsmuni allra starfsmanna félagsins og 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 um tekjuskatt og skal hún samþykkt á hluthafafundi félagsins.

9. JAFNLAUNASTEFNA

- 9.1. Félagið leggur áherslu á að allir starfsmenn þess fái jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf þannig að ekki verði um óhlutlægan launamun að ræða. Með jöfnum launum er átt við að laun skuli ákveðin á sama hátt fyrir alla starfsmenn, óháð kyni, kynþætti, þjóðerni, trúarbrögðum, aldri eða öðrum óviðkomandi þáttum. Viðmiðin sem kjaraákvörðun byggir á ættu því ekki að fela í sér óhlutlæga mismunun.
- 9.2. Félagið skuldbindur sig til að starfa í samræmi við lög um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna, nr. 150/2020, („jafnréttislög“), og er það órjúfanlegur hluti af stefnu félagsins. Jafnlaunakerfi er rekið í samræmi við jafnréttislög og jafnlaunastaðalinn ÍST85. Fjármálastjóri ber ábyrgð á jafnlaunastefnu og jafnlaunakerfi félagsins, sem og að framfylgja kröfum sem tengjast jafnlaunakerfinu.
- 9.3. Jafnræðis skal gæta við úthlutun hvers kyns þóknunar og fríðinda til starfsmanna, beinna sem óbeinna, og skulu starfsmenn njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindi óháð kyni, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum óhlutlægum þáttum.

10. SAMÞYKKT STARFSKJARASTEFNUNNAR OG ÖNNUR MÁL

- 10.1. Starfskjarastefnan skal endurskoðuð árlega og lögð fyrir hluthafa á aðalfundi til samþykktar.
- 10.2. Starfskjarastefnan er bindandi fyrir stjórn félagsins varðandi hvers kyns árangurstengdar greiðslur til starfsmanna, greiðslur í hlutum, útgáfu kaupréttar eða annars konar rétt til handa starfsmönnum til að eignast hlutabréf í félaginu eða greiðslur til handa starfsmönnum tengdar hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á þeim, sbr. 2. mgr. 79 gr. a. hlutafélagalaga. Að öðru leyti skal líta á stefnuna sem leiðbeiningar.
- 10.3. Forstjóri ber ábyrgð á að laun starfsmanna séu innan ramma starfskjarastefnu félagsins á hverjum tíma.
- 10.4. Öll frávik frá stefnu þessari skulu skráð og rökstudd í fundargerð stjórnar. Stjórn skal tilkynna aðalfundi um slík frávik.
- 10.5. Starfskjarastefna þessi skal vera aðgengileg á heimasíðu félagsins.

Starfskjarastefna þessi var samþykkt á aðalfundi félagsins þann ~~26~~⁶⁵. mars 202~~6~~⁵.