

## **Starfskjarastefna**

### **1. TILGANGUR OG MARKMIÐ**

1.1. Starfskjarastefna First Water hf. („félagið“) er sett samkvæmt 79. gr. a. laga nr. 2/1995, um hlutafélög, og byggir hún á meginreglum sem gilda um góða stjórnarhætti fyrirtækja og tekur mið af langtímahagsmunum félagsins og hluthafa þess. Í starfskjarastefnu þessari koma fram grundvallaratriði varðandi starfskjör stjórnenda og stjórnarmanna og stefna félagsins varðandi samningsgerð við þessa aðila.

1.2. Tilgangur og markmið starfskjarastefnu First Water hf. er að félagið sé samkeppnishæft um starfsfólk og stjórnendur og að félagið njóti starfskrafta þeirra og hæfileika sem best. Starfskjarastefnan er liður í því að tryggja langtímahagsmuni hluthafa félagsins, starfsfólks og annarra haghafa með skipulegum, einföldum og gagnsæjum hætti.

### **2. KJÖR STJÓRNARMANNA**

2.1. Þóknun stjórnarmanna skal ákveða á aðalfundi ár hvert í samræmi við 2. mgr. 84. gr. laga nr. 2/1995, um hlutafélög. Gerir stjórn félagsins tillögu um stjórnarlaun fyrir komandi starfsár og skal í þeim efnum taka mið af þeirri ábyrgð sem á stjórnarmönnum hvílir, þeim tíma sem varið er til stjórnarstarfa og afkomu félagsins. Stjórn getur gert tillögu um að engin stjórnarlaun skuli greidd. Sé gerð tillaga um að greidd skuli stjórnarlaun skal annað hvort vera um fasta mánaðarlega þóknun að ræða eða fasta þóknun fyrir hvern fund sem stjórnarmaður tekur þátt í. Greiðslur til stjórnarformanns skulu að jafnaði vera helmingi hærri en til annarra stjórnarmanna.

2.2. Á aðalfundi skal einnig kveða á um þóknun til varamanna en miðað skal við að ekkert skuli greitt fyrir setu í varastjórn nema viðkomandi varamaður taki sæti aðalmanns á stjórnarfundum.

2.3. Stjórn félagsins getur tekið ákvörðun um að fela stjórnarmanni afmörkuð verkefni. Stjórn félagsins skal ákveða hvort stjórnarmanni skuli greitt sérstaklega vegna slíkra verkefna í þágu félagsins. Gerður skal skriflegur samningur vegna viðbótarstarfa stjórnarmanns þar sem verkefnin sem stjórnarmanni eru falin eru skilgreind og þóknunin sem stendur til að greiða, til viðbótar hefðbundnum stjórnarlaunum, er afmörkuð með skýrum hætti. Gerð verður grein fyrir heildargreiðslum til stjórnarmanna í ársreikningi hvers árs eða eftir atvikum í skýrslu stjórnar um framkvæmd starfskjarastefnu.

2.4. Ekki eru greiddar árangurstengdar greiðslur til stjórnarmanna og skulu þeir ekki njóta hlutabréfa, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun á verði þeirra, sbr. 5. tölul. 2. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995, um hlutafélög.

2.5. Útlagður kostnaður stjórnar- og varastjórnarmanna sem kann að falla til vegna starfa stjórnar skal endurgreiddur af félaginu.

### **3. STARFSKJÖR**

3.1. Starfskjör forstjóra skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi, þ.m.t. föst laun og kaupauka- og hvatagreiðslur (eða fyrirkomulag þeirra), lífeyrisréttindi, orlof, önnur hlunnindi ásamt uppsagnarfresti og eftir atvikum greiðslur við starfslok.

3.2. Heimilt er að greiða forstjóra kaupauka- og hvatagreiðslur. Kaupaukagreiðslur forstjóra skulu ákveðnar af stjórn félagsins og skulu miðast við mat stjórnar á frammistöðu forstjóra, taka mið af afkomu félagsins og þeirra áfanga sem náðst hafa í starfsemi félagsins og uppbyggingu þess. Stjórn skal hafa ákveðið viðmið komandi árs fyrir lok liðandi árs.

3.3. Forstjóri ræður aðra starfsmenn félagsins í samráði við mannauðsstjóra. Starfskjör annarra starfsmanna félagsins, skulu á sama hátt og starfskjör forstjóra, tilgreind í skriflegum ráðningarsamningum og vera samkeppnishæf á markaði. Forstjóra er heimilt að leggja til við stjórn félagsins að umbuna stjórnendum og starfsmönnum til viðbótar við umsamin grunnlaun. Við ákvörðun um hvort veita skuli stjórnendum og starfsmönnum umbun til viðbótar grunnlaunum skal taka mið af stöðu, ábyrgð, frammistöðu og framtíðarmöguleikum viðkomandi innan félagsins.

3.4. Í tengslum við veitingu kaupauka- og hvatagreiðslna, þ.e. breytilegra starfskjarapátta samkvæmt 2. mgr. 79. gr. a laga nr. 2/1995 um hlutafélög, hvort sem er til forstjóra eða starfsmanna skal miða við eftirfarandi grundvallaratriði:

3.4.1. Kaupauka- og hvatagreiðslur skulu grundvallaðar á fyrir fram ákveðnum og mælanlegum árangurviðmiðum þar sem langtímahagsmunir félagsins eru hafðir í huga.

3.4.2. Hámark kaupauka- og hvatagreiðslna til forstjóra og annarra starfsmanna skal nema allt að einföldum árslaunum viðkomandi og skal hið sama gilda um starfs-lokagreiðslur. Við gerð ráðningarsamninga skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns og séu starfslok tilkomin vegna ófullnægjandi árangurs skulu starfslokagreiðslur ekki inntar af hendi.

3.4.3. Fresta skal greiðslu vegna kaupauka- og hvatagreiðslna í hæfilegan tíma og gera ráð fyrir endurgreiðslur ef greiðslur hafa verið inntar af hendi á grundvelli bersýnilega ónákvæmra gagna.

3.4.4. Feli kaupauka- og hvatagreiðslur í sér kauprétt eða annars konar afhendingu hluta í félaginu skulu slíkir hlutir ekki afhentir fyrr en a.m.k. þremur árum eftir að viðkomandi öðlaðist rétt til þeirra, þá má eigi neyta kaupréttar á hlutum fyrr en að loknum þriggja ára biðtíma, sbr. 4. tölul. 2. mgr. 79. gr. a laga nr. 2/1995, um hlutafélög. Í framangreindum tilvikum skal sérstaklega mælt fyrir um að ákveðið hlutfall af hlutum skuli geymt til starfsloka.

#### **4. Starfsábyrgðartryggingar og skaðleysi**

4.1 Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging vegna starfa stjórnarmanna og æðstu stjórnenda, bæði starfandi og fyrrverandi, fyrir félagið. 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 tilkomin fyrir saknæma háttsemi hlutaðeigandi sem metin er honum sem ásetningur eða stórfellt gáleysi.

4.2 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.

#### **5. UPPLÝSINGAGJÖF**

5.1. Á aðalfundi félagsins skulu hluthafar upplýstir um heildarfjárhæð greiddra launa til stjórnarmanna og forstjóra á liðnu starfsári, annarra greiðslna ef einhverjar eru og áætluðum kostnaði vegna kaupréttaráætlana og/eða veittra kaupréttáætla til æðstu stjórnenda félagsins.

#### **6. SAMÞYKKT STARFSKJARASTEFNU OG UPPLÝSINGAGJÖF**

6.1. Starfskjarastefna First Water hf. er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess, mæli lög ekki fyrir um annað og tekur í aðalatriðum til þeirra þátta sem nefndir eru hér að framan. Víki stjórn frá starfskjarastefnu þessari skal það rökstutt í hverju tilviki fyrir sig.

6.2. Starfskjarastefna þessi lögð fyrir og samþykkt á aðalfundi félagsins, með eða án breytinga. Gera skal árlega grein fyrir launum og öðrum starfskjörum stjórnar og forstjóra í ársskýrslu félagsins sem og áætluðum kostnaði vegna kaupréttáætlana hafi slíkar áætlanir verið gerðar. Stjórn skal birta starfskjarastefnu félagsins í tengslum við aðalfund félagsins og upplýsa viðsemjendur sína um hvað felist í starfskjarastefnunni, þ. á m. að hvaða leyti hún sé bindandi.

Þannig samþykkt á stjórnarfundum First Water hf. þann 2. apríl 2025.

Þannig samþykkt á aðalfundi First Water hf. þann 22. maí 2025.