CONTROLANT HF.

STARFSKJARASTEFNA / *REMUNERATION POLICY*

1. Markmið / *Objectives*

Starfskjarastefna þessi nær yfir starfs- og launakjör forstjóra og framkvæmdastjóra (hér eftir „**stjórnendur**“) og stjórnar Controlant hf. (hér eftir „**félagið**“). Markmið starfskjarastefnu þessarar er gera störf hjá Controlant hf. (hér eftir „**félagið**“) eftirsóknarverð og tryggja áframhaldandi starfskrafta stjórnenda félasgins. Starfskjarastefnan er bindandi að því er snertir ákvæði 5. gr. um kauprétti að hlutabréfum. Að öðru leyti er stefnan leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Þó skulu veruleg frávik frá starfskjarastefnunni skjalfest í gerðarbók stjórnar og rökstudd.

*This remuneration policy pertains to compensation and remuneration of the CEO and the managing directors (hereafter the "**Executive Team**") and the Board Members of Controlant hf. (hereinafter the "**Company**"). The objective of this Remuneration Policy is to make employment the Company attractive and to secure the continued services of the Executive Team of the Company. The policy´s provisions concerning share options, contained in Article 5, are binding. In other respects, the policy serves as guidance for the Company and the Board of Directors. Nevertheless, material deviations from the Remuneration Policy must be documented in the minutes of the board of directors and justified.*

2. Starfskjör stjórnarmanna / *Board Members' remuneration*

Greiðslur til stjórnarmanna skulu ákvarðaðar á aðalfundi ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga nr. 2/1995, um hlutafélög og 16. gr. samþykkta félagsins.

The remuneration of Board Members shall be determined at the annual general meeting each year, as stipulated in Article 79 of law no. 2/1995, on Public Limited Companies and Article 16 of the Company´s articles of association.

Þóknun stjórnarformanns skal vera 50% hærri en sú þóknun sem aðrir stjórnarmenn þiggja. Ef varastjórnarmenn fá greidda þóknun skal hún vera lægri en þóknunin sem stjórnarmenn þiggja.

The Chairman´s remuneration shall be 50% higher than the remuneration of other Board Members. If Alternate Board Members receive remuneration, their remuneration shall be lower than the regular board members'.

Stjórn félagsins skal heimilt að fela einstökum stjórnarmönnum tiltekin verkefni sem falla fyrir utan starfsvettvangs stjórnar. Um slík verkefni skulu gerðir skriflegir ráðgjafasamningar sem kveða á um umfang verkefnis, gildistíma og eðlilega þóknun, sem skal vera í samræmi við verðmæti þeirrar þjónustu sem veitt er. Stjórnarmenn skulu hvorki taka þátt í ákvörðun stjórnar um gerð samninga milli þeirra sjálfra og félagsins, né ákvörðunum stjórnar sem eru í nánum tengslum við verkefni sem þeim hefur verið falið að sinna.

The Company's board of directors shall be authorized to engage individual board members for assignments that fall outside of traditional tasks of the Board of Directors. For such assignments, written consultancy agreements shall be concluded, stipulating the scope of the assignment, the term of engagement and reasonable remuneration, which must be in accordance with the value of the service provided. Board members shall neither take part in the decision of the Board to conclude agreements between themselves and the Company, nor in Board decisions that are closely related to tasks they have been assigned to perform.

3. Starfskjör stjórnenda / *Remuneration of the Executive Team*

Stjórn ræður félaginu einn eða fleiri forstjóra og ákvarðar kjör hvers þeirra. Forstjóri ræður í stöður framkvæmdastjóra og ákveður kjör þeirra. Við ákvörðun launa forstjóra og framkvæmdastjóra skal m.a. taka mið af ábyrgð, menntun, reynslu, fyrri störfum, vinnuframlagi og árangri í starfi.

The Board of Directors appoints the Company's one or more CEO's and determines their remuneration. The CEO appoints other members of the Executive Team and determines their remuneration. Determination of the CEO´s and the key employee's salary shall inter alia take into account responsibility, education, experience, former employment, work effort and achievements.

Tilgreina skal öll starfskjör og önnur hlunnindi stjórnenda í skriflegum ráðningarsamningi. Við gerð ráðningarsamninga skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi.

All remuneration and other benefits of the Executive Team must be specified in a written employment agreement. When drafting an employment agreement, it should be assumed that no additional payments will be made at the end of the employment's term other than stated in the employment agreement.

4. Kaupaukar og hvatagreiðslur stjórnenda / *Bonuses and incentive payments of the Executive Team*

Stjórn félagsins er heimilt að semja við stjórnendur félagsins um kaupauka og hvatagreiðslur sem taka skulu mið af fyrirfram ákveðnum mælanlegum árangursmarkmiðum. Kaupaukagreiðslur skulu taka mið af ákvæðum 79 gr. a laga nr. 2/1995 um hlutafélög.

The Board of Directors is permitted to compensate the Executive Team of the Company with bonus and incentive payments based on measurable performance objectives that are pre-determined. Bonus payments shall take into consideration provisions of article 79(a) of the Companies Act no. 2/1995.

Kjósi stjórn að nýta heimild til kaupaukagreiðslna, skal stjórnin setja stjórnendum félagsins tiltekin mælanleg markmið, fjárhagsleg eða annarskonar, sem mynda grundvöll fyrir kaupaukagreiðslum. Slík markmið skulu hafa langtímahagsmuni félgsins í huga.

Should the Board choose to use the authorization for bonus or incentive payments, the Board shall set measurable targets, financial or otherwise, which form the basis for bonuses. Such targets shall consider the long-term interest of the Company.

Árlegur kaupauki til stjórnenda skal að hámarki nema fjárhæð sem samsvarar 12 mánaða grunnlaunum viðkomandi. Greiðslum á kaupaukum skal fresta í hæfilegan tíma, samkvæmt ákvörðun stjórnar hverju sinni, frá þeim degi sem rétturinn ávinnst. Reynist forsendur kaupaukans brostnar að þeim tíma liðnum, skal réttur starfsmannsins til kaupaukans falla niður.

The maximum annual bonus amount shall correspond to 12 months' base-remuneration of the respective person. Payment of earned bonuses shall be withheld for an appropriate period of time from the point at which the bonus is earned, as determined by the Board each time. Should the premises which the bonus was earned on no longer be applicable by the end of the delay period, the employee's right to receive the bonus shall become void.

5. Kaupréttir */ Share options*

Stjórn félagsins er heimilt að gera kaupréttar- og/eða áskriftarsamninga við starfsmenn og aðra að því marki sem til staðar er heimild fyrir stjórn til útgáfu nýrra hluta í félaginu til að efna samningana, sbr. 2. mgr. 6. gr. samþykkta félagsins.

The Board of Directors may conclude share option agreements and warrant agreements with employees and others insofar as the requisite authorization to issue new shares to honor the agreements that exists, cf. Article 6, para. 2 of the Company´s articles of association.

Slíkir samningar skulu hafa ákvæði um að veittur réttur ávinnist og verði nýttur í áföngum. Skal starfsmönnum almennt ekki heimilt að nýta kaup- og/eða áskriftarrétt að hlutum fyrr en að loknum þriggja ára biðtíma frá því að réttur var veittur. Skilmálar slíkra saminga skulu að öðru leyti ákvarðaðir af stjórn, innan þeirra marka sem fram koma í samþykktum félagsins.

Such agreements shall include a provision specifying that the granted rights will vest and be exercisable in stages. Employees shall not be permitted to exercise vested rights until the end of a three-year wait period from the grant date. The terms of such agreements shall otherwise be determined by the board of directors, within the limits stated in the Company's articles of association.

6. Samþykkt starfskjarastefnu og fleira / *Approval of the Remuneration Policy and etc.*

Starfskjarastefna þessi skal endurskoðuð og samþykkt árlega á aðalfundi í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995, um hlutafélög.

This Remuneration Policy shall be reviewed and adopted annually by annual general meeting in accordance with Article 79 (a) of Act no. 2/1995, on Public Limited Companies.

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 samþykktrar starfskjarastefnu.

At the annual general meeting, special attention must be drawn to the total expenditure of the Company in respect to the remuneration policy and the meeting shall be informed about stock options that can dilute shareholders' equity. At the annual general meeting, the estimated costs for the stock option plans must also be reported as well as the execution of the previously approved remuneration.

Starfskjarastefna þessi er sett fram á íslensku og ensku. Komi upp ágreiningur um túlkun ræður íslenska útgáfan.

This Remuneration Policy is drafted bilingually in Icelandic and English. In case of inconsistencies, the Icelandic version shall prevail.

Samþykkt af stjórn félagsins þann 18. Júní 2026.

Approved by the Board of Directors on 18 June 2026.

Samþykkt á aðalfundi þann 2. Júlí 2026.

Approved at the Annual General Meeting on 2 July 2026.