

## Starfsreglur starfskjaranefndar Símans

### Rules of Procedure for Síminn's Remuneration Committee

<b>1. grein - Skipun starfskjaranefndar</b>	<b>Article 1 - Appointment of Remuneration committee</b>
<p>Starfskjaranefnd Símans hf. er undirnefnd stjórnar félagsins og er skipuð af henni í samræmi við starfsreglur stjórnar þess. Nefndin skal starfa í samræmi við íslensk lög og reglur og góða stjórnarhætti.</p>	<p>Síminn's Remuneration Committee is a subcommittee of the Board of Directors of the Company and is composed of it in accordance with its rules of procedure. The committee shall operate in accordance with Icelandic laws and regulations and good governance.</p>
<b>2. grein - Nefndarmenn</b>	<b>Article 2 - Remuneration committee members</b>
<p>Stjórn Símans hf. skipar starfskjaranefndar og skal nefndin heyrja undir stjórn. Nefndin skal skipuð allt að þremur aðilum eigi síðar en mánuði eftir aðalfund. Hvorki forstjóri félagsins né aðrir æðstu stjórnendur þess og dótturfélaga skulu eiga sæti í starfskjaranefnd.</p> <p>Æskilegt er að nefndarmenn hafi reynslu og þekkingu á viðmiðum og venjum við ákvörðun starfskjara stjórnenda og geti áttað sig á hámarksgreiðslum til einstakra stjórn enda, t.a.m. við starfslok, og áhrifum þeirra á félagið.</p> <p>Starfskjaranefnd er heimilt, ef nauðsyn þykir, að leita atbeina ráðgjafa í störfum sínum og skulu ráðgjafar vera óháðir félaginu, æðstu stjórnendum þess og þeim stjórnarmönnum sem ekki eru óháðir. Nefndin ber ábyrgð á því að kanna óhæði ráðgjafa.</p>	<p>Síminn's Board of Directors shall appoint a remuneration committee and the committee shall operate under the authority of the Board. The committee shall be composed of up to three individuals and shall be appointed no later than one month after the Annual General Meeting. Neither the CEO of the Company nor any other senior executives of the Company or subsidiaries shall be represented in the Remuneration Committee.</p> <p>It is desirable that members of the committee have experience and knowledge of the norms and practices in the decision-making process regarding the remuneration of management and can realize the maximum payments for individual senior executives, i.a. at termination of an employment agreement, and the impact on the Company.</p>

	<p>The Remuneration Committee may, if necessary, seek professional advice in their work, and the advisor shall be independent of the Company, its senior executives and the non-independent directors. The committee is responsible for examining the independence of advisors.</p>
<p><b>3. gr. Hlutverk og ábyrgð starfskjaranefndar</b></p> <p>Hlutverk starfskjaranefndar er að tryggja að starfskjör yfirstjórnenda taki mið af afkomu fyrirtækisins til langs tíma, frammistöðu þeirra sjálfra og hagsmunum hluthafa. Framkvæmdastjóri er ábyrgur fyrir starfskjörum annarra og ber honum að tryggja að starfskjör sé ávallt í samræmi við stefnu starfskjaranefndar. Stefna starfskjaranefndar er að tryggja að félaginu sé jafnan kleift að laða til sín og halda í starfi hæfum stjórnendum.</p> <p>Í þessu má nefndin ráðfæra sig við ytri ráðgjafa um starfskjör í sambærilegum fyrirtækjum þegar þörf krefur. Í starfskjörum framkvæmdastjóra felast föst laun, árleg bónusgreiðsla, lífeyrir og önnur skattbær hlunnindi. Hlutverki nefndarinnar er ætlað að ná til þeirra verkefna sem kveðið er á um í Leiðbeiningum um stjórnarhætti fyrirtækja, sem gefnar eru út af Viðskiptaráði, Kauphöllinni (OMX) og Samtökum atvinnulífsins.</p> <p>Starfskjaranefnd skal hafa heimild og umboð stjórnar til þess að annast eftirtalin verkefni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undirbúa tillögu að starfskjarastefnu félagsins,</li> <li>2. Undirbúa tillögu til hluthafafundar um starfskjör stjórnarmanna,</li> </ol>	<p><b>Article 3 – role and responsibility of the Remuneration committee</b></p> <p>The role of the Remuneration Committee is to ensure that the remuneration of senior executives takes into account the long-term performance of the Company, their performance and the interests of shareholders. The CEO is responsible for the remuneration of others and is responsible for ensuring that the terms of employment are always in accordance with the remuneration committee's policy. The remuneration committee's policy is to ensure that the company is always able to attract and maintain qualified managers.</p> <p>To this end, the Committee may consult with external advisors on terms of employment in comparable companies when necessary. The remuneration of the CEO includes fixed salary, annual bonus payments, pensions and other taxable benefits. The role of the committee is intended to cover the tasks provided for in the Corporate Governance Guidelines issued by the Chamber of Commerce, Nasdaq Iceland – Stock Exchange and the Confederation of Icelandic Employers.</p> <p>The Remuneration Committee shall have the authority of the Board to carry out the following tasks:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prepare a proposal for the Company's Remuneration Policy,</li> </ol>

<p>3. Samningagerð við forstjóra og aðra starfsmenn, heyrir þeir undir stjórn, um laun og önnur starfskjör.</p> <p>a. Laun forstjóra skulu þó ávallt borin undir stjórn félagsins til samþykktar.</p> <p>Nánnar tiltekið er það á ábyrgð starfskjaranefndar að:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. útbúa starfskjarastefnu félagsins og leggja hana fram sem tillögu fyrir stjórn félagsins. Skal nefndin leggja fram tillögu um starfskjarastefnu tímanlega fyrir síðasta stjórnarfund stjórnar fyrir aðalfund ár hvert,</li> <li>2. hafa eftirlit með framfylgd starfskjarastefnunnar,</li> <li>3. fylgjast með að laun og starfskjör séu í samræmi við lög, reglur og bestu framkvæmd hverju sinni,</li> <li>4. veita álit til stjórnar félagsins fyrirfram á kaupaukakerfi, sé fyrirhugað að koma slíku kerfi á,</li> <li>5. taka sjálfstæða afstöðu til áhrifa launa á áhættutöku og áhættustýringu félagsins í samráði við endurskoðunarnefnd félagsins,</li> <li>6. fylgjast með þróun annars starfsmannakostnaðar en launa sem, stefnu félagsins varðandi endurmenntun starfsmanna, og önnur starfsmannamál sem nefndur telur æskilegt hverju sinni,</li> <li>7. tryggja að fyrir liggji skilvirkt ferli til að bregðast við brotthvarfi einstaklinga sem falla undir skipunarvald stjórnar og að félagið hafi skilvirkt ferli vegna brotthvarfs annarra stjórnenda,</li> <li>8. leggja árlega fyrir stjórn félagsins skýrslu um störf starfskjaranefndar.</li> </ol>	<p>2. Prepare a proposal for a shareholders' meeting on the remuneration of directors,</p> <p>3. Contracts negotiation with the CEO and other employees, that are under direct control of the BoD, regarding salaries and other terms of employment.</p> <p>a. The CEO's remuneration shall, however, always be presented to the Board of Directors for approval.</p> <p>Specifically, it is the responsibility of the Remuneration Committee to:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. prepare the Company's Remuneration Policy and submit it as a proposal to the Board of Directors of the Company. The committee should submit a proposal for a remuneration policy in good time before the last board meeting of the Board, prior to the Annual General Meeting each year,</li> <li>2. Monitor the compliance with the remuneration policy,</li> <li>3. Monitor that wages and terms of employment are in accordance with laws, regulations and best practice at any given time,</li> <li>4. Provide opinion to the Company's Board of Directors in advance of the bonus payment system, if it is intended to establish such a system,</li> <li>5. provide an independent opinion of the impact of wages on risk exposure and risk management of the company in consultation with the Company's Audit Committee,</li> <li>6. Monitor the development of other cost of employees, the Company's policy regarding employees retraining and other human resource matter which the Committee deems reasonable from time to time.</li> </ol>
--	---


	<p>7. Ensure that there is an effective succession planning process regarding individuals that are appointed by the Board and that the Company has a succession planning process regarding other senior executives.</p> <p>8. submit an annual report to the Board of Directors on the work of the Remuneration Committee.</p>
<p><b>4. gr. Fundir og ákvörðunarvald starfskjaranefndar</b></p> <p>Stjórn skal kjósa formann starfskjaranefndar í samræmi við starfsreglur stjórnar. Nýir nefndarmenn skulu fá leiðsögn og upplýsingar um störf og starfshætti nefndarinnar.</p> <p>Formaður starfskjaranefndar boðar til funda að eigin frumkvæði eða að ósk annarra nefndarmanna. Fundir skulu að jafnaði haldnir einu sinni á ársfjórðungi, en oftast telji starfskjaranefnd ástæðu til. Formaður starfskjaranefndar stýrir fundum. Starfskjaranefnd er ákvörðunarbaer þegar meirihluti nefndarmanna sækir fund. Mikilvæga ákvörðun má þó ekki taka án þess að allir nefndarmenn hafi haft tæk á því að fjalla um málið sé þess kostur.</p> <p>Einfaldur meirihluti atkvæða skal ráða. Tillaga fellur á jöfnum atkvæðum. Fundargerðir skulu vera skriflegar og samþykktar af nefndarmönnum.</p> <p>Nefndin skal halda fundargerðabók og senda fundargerðir til stjórnar og forstjóra. Upplýsingar sem forstjóra er ekki heimilt að hafa aðgang að skulu fjárlægðar úr þeirri útgáfu fundargerðar sem forstjóri fær aðgang að. Regluverði skal veittur aðgangur að fundargerðum starfskjaranefndar.</p>	<p><b>Article 4 – meetings and decisions marking procedure of the Remuneration committee</b></p> <p>The Board of Directors shall elect the chairman of the Committee in accordance with the Board of Directors Rules of Procedure. New members shall receive guidance and information on the work and working practices of the Committee.</p> <p>The chairman of the Remuneration Committee calls for a meeting on his own initiative or at the request of other members. Meetings shall generally be held once each quarter, but meetings may be held as often as the Remuneration Committee deems reasonable.</p> <p>The Chairman of the Remuneration Committee chairs the meetings. The Remuneration Committee is fit to take decisions when the majority of members attend a meeting. A major decision cannot, be taken without any committee members having the opportunity to consider the matter as far as possible.</p> <p>Simple majority presides decisions at the meeting on all matters. If votes are equal, the matter recedes. Minutes shall be in writing and approved by committee members.</p>

ST  


<p>Nefndin getur kallað til þá starfsmenn á fundi sem nefndin telur æskilegt hverju sinni, hvort sem það er til að veita upplýsingar eða vera nefndinni til ráðgjafar.</p>	<p>The committee shall keep minutes and send minutes to the Board, the CEO. Information that the CEO may not have access to shall be removed from the version that is sent to the CEO. The Compliance Officer shall also be granted access to the minutes.</p> <p>The committee may require any employee to attend a meeting as the committee deems necessary, whether that is to provide the committee with information or provide the committee with advice.</p>
<p><b>5. gr. Starfskjarastefna</b></p>	<p><b>Article 5 – Remuneration policy</b></p>
<p>Starfskjaranefnd útbýr starfskjarastefnu félagsins varðandi laun og önnur starfskjör stjórnarmanna, forstjóra og annarra æðstu stjórnenda þess. Nefndin ber starfskjarastefnu undir stjórn til samþykktar. Starfskjarastefna skal birt á vefsíðu félagsins. Starfskjarastefnan skal lögð fyrir aðalfund félagsins til samþykktar.</p> <p>Á aðalfundi gerir stjórn félagsins jafnframt grein fyrir kjörum stjórnarmanna. Ef stjórn vikur frá starfskjarastefnu skal það rökstutt í hverju tilviki fyrir sig í fundargerð stjórnar. Starfskjarastefna er bindandi fyrir stjórn að því er varðar hlutabréf, kaup- og sölurétt, forkaupsrétt og annars konar greiðslur sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.</p> <p>Í starfskjarastefnu skulu koma fram grundvallaratriði varðandi starfskjör stjórnarmanna og stjórnenda og stefnu félagsins varðandi samninga við framangreinda aðila. Í starfskjarastefnu skal koma fram hvort og þá við hvaða aðstæður og innan hvaða ramma heimilt sé að greiða eða umbuna stjórnendum umfram föst laun í formi</p>	<p>The Remuneration Committee shall draft a proposal of the Remuneration Policy of the Company regarding salaries and other remuneration of Directors, CEOs and other senior executives. The committee shall present the draft remuneration policy to the Board for approval. The Remuneration policy shall be published on the Company's website. The remuneration policy shall be submitted to the Company's Annual General Meeting for approval.</p> <p>At the Annual General Meeting, the Board of Directors explain the terms of Directors. If a board deviates from the remuneration policy, it shall be justified in each case in the minutes of the Board. Remuneration policy is binding on the Board in respect of shares, options, pre-emptive rights and other forms of payment related to shares in the company or the development of the price of shares in the company.</p> <p>The remuneration policy shall lay down fundamental principles regarding the terms of employment of directors and executives of the Company's policy regarding contracts with the aforementioned</p>

<p>árangurstengdra greiðslna eða starfskjarabátta, hlutabréfa, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á þeim, lánasamninga, lífeyrissamninga eða starfslokasamninga. Starfskjarastefna félagsins skal stuðla að því að hagsmunir stjórnenda séu raunverulega tengdir árangri félagsins og hagsmunum hluthafa þess til lengri tíma lítið.</p>	<p>parties. Remuneration policy shall determine whether and under what circumstances and within what framework management may be paid or rewarded in excess of fixed salary in the form of performance-related payments or remuneration, shares, put and call options, pre-emptive rights and other forms of payment related to shares in the company or the development of prices on them, loan agreements, pension agreements or retirement agreements. The Company's remuneration policy shall establish that the interests of executives are effectively linked to the Company's performance and the interests of its shareholders over the long term.</p>
<p><b>6. gr. Þagnar- og trúnaðarskylda</b></p> <p>Á nefndarmönnum hvílir þagnarskylda um málefni félagsins og önnur atriði sem þeir fá vitneskju um í starfi sínu sem nefndarmenn og leynt skulu fara samskiptum félagsins, lögum eða eðli máls, nema um sé að ræða málefni sem stjórn félagsins kveður að gera opinber eða slíkt leiðir af ákvæðum laga eða samþykktum félagsins. Þagnarskylda helst þótt látið sé af starfi.</p> <p>Nefndarmaður skal varðveita öll gögn með tryggilegum hætti sem hann fær afhent vegna starfa sinna. Skulu nefndarmenn afhenda félaginu öll gögn sem þeir kunna að hafa fengið í hendur í tengslum við einstök málefni félagsins ef formaður telur á því nauðsyn. Nefndarmenn skulu ekki tjá sig við fjölmiðla eða almenning varðandi málefni félagsins.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 6 – Confidentiality</b></p> <p>The members of the Committee shall be subject to confidentiality regarding the affairs of the Company and any other items that they become aware of in their work as members and shall be kept in accordance with the Articles of Association of the Company, by law or by nature, except in matters which the Board of Directors proposes to make public or such the provisions of the Act or Articles of Association of the Company. Confidentiality shall remain in force even though the members leave the committee for whatever reason.</p> <p>A member shall preserve all data in a secure manner that he may be given for his / her work. The members shall provide the company with all the information that they may have received in connection with the company's individual issues if the chairman deems it necessary. Members shall not communicate with the media or the public regarding the affairs of the Company.</p>



7. gr. Önnur ákvæði	Article 7 – Miscellaneous
<p>Reglur þessar taka mið af 79. gr. a laga nr. 2/1995 um hlutafélag og skulu endurskoðaðar á hverju ári. Reglur þessar Við gerð reglnanna var einnig tekið mið af 4. útg. leiðbeininga Viðskiptaráðs Íslands, Nasdaq OMX Iceland hf. og Samtaka atvinnulífsins um stjórnarhætti frá mars 2012. Ákvæði reglnanna koma ákvæðum hlutafélagalaga og samþykka félagsins til fyllingar.</p> <p>Breytingar á starfsreglum þessum taka eigi gildi fyrr en stjórn félagsins hefur samþykkt breytingarnar. Reglurnar skulu gilda um nefndarmenn starfskjaranefndar félagsins og þeir skuldbinda sig til þess að hlíta reglum þessum með því að taka sæti í starfskjaranefnd félagsins. Reglurnar gilda eftir því sem við á einnig um stjórn félagsins. Ef texti þessara starfsreglna stangast á við starfsreglur stjórnar Símans hf., þá skulu reglur þessar víkja.</p> <p>Reglur þessar skulu birtar á heimasíðu félagsins.</p> <p>Þannig samþykkt á fundi stjórnar félagsins þann 25. október 2017</p> 	<p>These rules are based on Article 79 a law no. 2/1995 on public limited liability companies and shall be revised annually. The rules were adopted in accordance the 4th edition of the Guidelines of the Chamber of Commerce, Nasdaq OMX Iceland hf. and the Confederation of Icelandic Employers in March 2012. The provisions of the Rules are in support of the Act on public limited companies and the Company's Articles of Association.</p> <p>Amendments to these Rules of Procedure shall not take effect until the Board of Directors has approved the amendments. The rules shall apply to members of the Remuneration Committee of the Company and they undertake to abide by these Rules by taking part in the Remuneration Committee of the Company. The rules apply, as appropriate, to the Board of Directors. If these rules are inconsistent with the Board of Directors Rules of Procedure, the Rules of Procedure shall prevail.</p> <p>These rules shall be published on the Company's website.</p> <p>Thus approved at a meeting of the Board of Directors on 25 October 2017</p>