

Reglur Íslandsbanka hf. um kaupaukakerfi

Útgáfa	1.1	Dagsetning	13.02.2026
Ákvörðunaraðili:	Stjórn	Endurskoðun:	31.01.2027
Tilgangur:	Tilgangur reglna þessara er að tryggja að Íslandsbanki hf., kt. 491008-0160 („Íslandsbanki“ eða „bankinn“), hafi skýrar og gagnsæjar reglur um úthlutun og uppgjör kaupauka til starfsfólks bankans og dótturfélaga („samstæðan“).		
Markmið:	Markmið reglnanna er að mynda ramma um kaupaukakerfi samstæðunnar og styðja við ábyrga framkvæmd í samræmi við stefnu bankans um traust og gagnsæi.		
Gildissvið:	Reglurnar gilda um allt fastráðið starfsfólk samstæðunnar sem telst hæft til að þiggja kaupauka samkvæmt kaupaukakerfi Íslandsbanka og hefur verið felld undir kaupaukakerfið með ákvörðun stjórnar og með undirritun samnings um kaupauka við viðkomandi félag samstæðunnar. Reglurnar eiga ekki við um stjórnarmenn og starfsfólk sem starfar við áhættustýringu, regluvörslu og innri endurskoðun enda er óheimilt að veita viðkomandi aðilum kaupauka.		
Gildistími	Reglur þessar gilda fyrir tímabilið 1. janúar til 31. desember 2026.		
Yfirsíktal:	Starfskjarastefna.		
Réttarheimildir:	Lög um fjármálafyrirtæki nr. 161/2002, lög um hlutafélög nr. 2/1995, viðmiðunarreglur EBA frá 2. júlí 2021 (EBA/GL/2021/04) og önnur sett lög og reglur sem kunna að eiga við veitingu kaupauka fjármálafyrirtækja.		
Eigandi:	Mannauðsstjóri og yfirlögfræðingur.		
Birting:	Á innra neti og heimasíðu bankans.		

1. Inngangur

Íslandsbanki hefur sett sér skýr og metnaðarfull markmið til næstu fimm ára sem miða að því að nýta þau tækifæri sem bjóðast samstæðunni og tryggja áframhaldandi árangur í rekstri. Markmiðin eru hluti af langtíma stefnu bankans sem byggir á traustum grunni, sjálfbærni og ábyrgri starfsemi.

Til að styðja við þessa stefnu og hvetja starfsfólk til að vinna sameiginlega að markmiðunum er í starfskjarastefnu bankans kveðið á um heimild til að innleiða kaupaukakerfi. Kerfinu er ætlað að umbuna fyrir árangursríkan rekstur og faglega vinnu sem styður við heildarhagsmuni bankans og tryggir gagnsæi í framkvæmd.

Markmið kaupaukakerfisins er að tengja saman langtímahagsmuni hluthafa, starfsfólks samstæðunnar, viðskiptavina og annarra hagsmunaaðila með gagnsæjum hætti, efla árangursmenningu, bjóða upp á samkeppnishæf starfskjör og gera samstæðunni kleift að laða að og halda hæfu starfsfólki.

Stjórn bankans ber ábyrgð á eftirliti með innleiðingu og framkvæmd reglnanna. Bankastjóri, mannauðsstjóri og framkvæmdastjórnar bera ábyrgð á að kynna reglurnar fyrir því starfsfólki sem gerir samning um kaupauka og tryggja að upplýsingagjöf sé skýr og aðgengileg.

2. Skilgreiningar

Afturkræfur réttur	Vísar til umráðaréttar bankans á frestuðum kaupauka í formi hlutbréfa þar sem á ávinnslutímabilinu fer bankinn með fullan umráðarétt.
Árslaun	Samtala mánaðarlegra grunnlauna á árinu 2026 án nokkurra hlunninda eða aukagreiðsla.
Bankinn	Íslandsbanki hf., kt. 491008-0160 („Íslandsbanki“ eða „bankinn“).
Dótturfélagin	ISB Software Development Center sp. z o.o. er dótturfélag Íslandsbanka í Póllandi, sem stjórn bankans hefur heimilað að falli undir reglur þessar.
Hlutabréf	Hlutabréf í Íslandsbanka.
Kaupaukakerfið	Kaupaukakerfið samanstendur af reglum þessum, samningum við þátttakendur ásamt öðrum viðaukum og starfskjarastefnu bankans.
Kaupauki	Starfskjör starfsfólks sem eru skilgreind með tilliti til sérstakra árangursviðmiða og eru ekki hluti af föstum starfskjörum þar sem endanleg fjárhæð eða umfang þeirra liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrir fram.
Kaupaukatímabilið	1. janúar – 31. desember ár hvert, nema sérstök ákvörðun sé tekin um annað tímabil með vísan til sérstakra ástæðna.
Samstæðan	Íslandsbanki og dótturfélagin.
Óafturkræfur réttur	Vísar til þess að frestaður kaupauki í formi hlutabréfa sé kominn í hendur starfsmanns í formi verðmæta. Þó að starfsmaður sé kominn með óafturkræfan rétt til hlutabréfanna þá hefur það ekki áhrif á heimild bankans til endurkröfu skv. grein 9 í reglum þessum.
Starfskjarastefnan	Starfskjarastefna Íslandsbanka eins og hún er samþykkt árlega á hluthafafundi bankans af hluthöfum hans og eftir atvikum starfskjarastefnur dótturfélaganna.

3. Kaupauki – breytileg starfskjör

- 3.1. Reglur þessar um kaupaukakerfi innihalda nánari útfærslu á ákvæðum greinar 7.2 um kaupaukakerfi í Starfskjarastefnu bankans. Mannauðsstjóri og yfirlögfræðingur bankans eru eigandur reglnanna en við gerð þeirra hefur áhættustýring veitt ráð varðandi skilgreiningu áhættumiðaðra árangursmælikvarða.
- 3.2. Ekki skal koma til greiðslu kaupauka nema lágmarksviðmiðum um arðsemi eigin fjár hafi verið náð í samræmi við langtímamarkmið bankans og skal kaupauki einungis veittur í samræmi við fyrir fram skilgreind mælanleg fjárhagsleg og ófjárhagsleg árangursviðmið. Kaupauki þarf að styðja við heilbrigðan rekstur og áhættumenningu í samræmi við áhættustefnu bankans.
- 3.3. Meginmarkmið kaupaukakerfisins eru að:
 - tvinna saman langtímahagsmuni hluthafa, starfsfólks og viðskiptavina bankans auk annarra hagsmunaaðila;
 - efla árangursmenningu í bankanum;
 - styðja við starfsfólk að vinna að árangri sem er sjálfbær til framtíðar;
 - bjóða upp á samkeppnishæf starfskjör til að laða að og halda hæfu starfsfólki.
- 3.4. Kaupaukakerfið skal rekið á ársgrundvelli og kaupauki ákvarðaður út frá skilgreindum árangursviðmiðum yfir kaupaukatímabilið. Einstaka starfsfólk má ganga inn í kerfið hvenær sem er á kaupaukatímabilinu og fá greiddan kaupauka í hlutfalli við starfstíma þess á kaupaukatímabilinu, að teknu tilliti til gildissviðs þessara reglna um þátttöku starfsfólks.

- 3.5. Við upphaf kaupukatímabilsins skal bankastjóri, að fengnu áliti framkvæmdastjóra áhættustýringar hvað varðar möguleg áhrif á áhættusnið og áhættumenningu og framkvæmdastjóra regluvörslu bankans hvað varðar hlítingaráhættu, gera tillögu til áhættunefndar stjórnar, stjórnarháttá- og mannauðsnefndar og stjórnar um:
- 3.5.1. Árleg árangursviðmið sem lögð eru til grundvallar við ákvörðun kaupauka. Viðmiðin skulu taka mið af fjárhagslegum árangri og ófjárhagslegum mælikvörðum, svo sem arðsemi eiginfjár bankans, viðskiptalegum markmiðum, ánægju viðskiptavina, frammistöðu starfsfólks, innleiðingu stefnuverkefna, stjórnarháttum og áhættumenningu sem og fylgni við lög og starfs- og siðarlegur bankans.
- 3.5.2. Hvaða hlutfall af árslaunum kaupaukar geta hæst numið og hvaða starfsfólk njóti kaupauka í hverju þrepi.
- 3.6. Greiðsla kaupauka má vera í formi reiðufjár og hlutabréfa. Í þeim tilvikum þar sem kaupauki er greiddur í formi hlutabréfa þá skal ekki miða við lægra gengi en vegið meðalverð í viðskiptum með hlutabréf síðustu tíu heila viðskiptadaga fyrir ákvarðaðan kaupauka.
- 3.7. Árangursmælikvarðar skulu vera skýrir og stuðla að því að mælingar og markmið leiði til betri ákvarðana til hagsbóta fyrir bankann og hluthafa hans. Við val á mælikvörðum skal m.a. hafa eftirfarandi atriði til hliðsjónar:
- að mælingar séu til lengri tíma litið góð vísbending um vænta afkomu hluthafa;
 - að tekið sé tillit til heildarafkomu samstæðunnar yfir lengri tíma, undirliggjandi áhættu og fjármagnskostnaðar;
 - að mælingar taki mið af áhættustefnu bankans og hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku;
 - að mælingar séu eins einfaldar og auðskiljanlegar og frekast er kostur.
- 3.8. Heildarfjárhæð kaupauka á hverju ári og framtíðarskuldbindingar bankans vegna þeirra mega ekki ógna getu bankans til að skila hagnaði, takmarka uppbyggingu eiginfjárgrunns- eða ógna lausafjárstöðu hans.
- 3.9. Það starfsfólk sem telst hæft til að þiggja kaupauka er allt starfsfólk samstæðunnar, að undanskildu því starfsfólki sem ekki er að lögum heimilt að veita kaupauka, þ. á m. stjórnarmenn og starfsfólk áhættustýringar, regluvörslu og innri endurskoðunar. Þess skal gætt að föst starfskjör starfsfólks sem ekki er heimilt að veita kaupauka séu samkeppnishæf og taki mið af þeirri ábyrgð sem hvílir á því.
- 3.10. Starfsfólki er óheimilt að afla sér trygginga eða annarra áhættuvarna til að verja sig fyrir áhættu af verðþróun hlutabréfa eða annarri markaðsáhættu sem kann að hafa áhrif á áhættu vegna kaupaukans að öðru leyti.

4. Hlutfall fastra starfskjara, skipting kaupauka og frestun

- 4.1. Stjórn bankans er heimilt að ákvarða hlutfall kaupauka í mismunandi þrepum, ef stjórn telur slíkt haganlegt, þar sem starfsfólk getur fengið allt að 25% af árslaunum í kaupauka. Kaupaukagreiðsla til starfsfólks má aldrei nema hærri fjárhæð en sem nemur 25% af árslaunum viðkomandi.
- 4.2. Ef ákvarðaður kaupauki er hærri en sem nemur 10% af árslaunum starfsfólks skal fresta a.m.k. 50% af kaupaukanum til fjögurra ára hið minnsta, en lengur ef lög krefjast. Frestunin gildir þó að viðkomandi hætti störfum meðan frestunin varir, óháð ástæðum starfsloka.
- 4.3. Heimilt er að greiða allan kaupauka í reiðufé ef hann nemur 10% eða minna af árslaunum starfsfólks, nema annað leiði af lögum hverju sinni. Þetta á jafnframt við þegar gerður hefur verið samningur við starfsfólk um að það geti unnið sér inn allt að 25% kaupauka, en niðurstaða árangursviðmiða leiðir til þess að ákvarðaður kaupauki nemur 10% eða minna af árslaunum starfsfólks.
- 4.4. Sé kaupauki umfram 10% af árslaunum starfsfólks, eða lög krefjast þess af öðrum orsökum, skal sá hluti kaupauka sem er frestað greiddur í formi hlutabréfa.

5. Umfang greiðslu hlutabréfa

- 5.1. Stjórn Íslandsbanka starfar innan þeirra heimilda sem hluthafar hafa veitt stjórninni til að auka við eða afla hlutafjár í bankanum til að mæta skuldbindingum vegna kaupauka starfsfólks. Ef áætlað umfang kaupauka í formi hlutabréfa við lok kaupukatímabils er slíkt að stjórn telur heimildir sínar ekki nægja til að mæta áætlaðri skuldbindingu eða ef stjórn telur af öðrum ástæðum umfang greiðslna kaupauka í slíku formi of mikið er stjórn heimilt að draga hlutfallslega úr afhendingu hlutabréfa og hlutabréfatengdra réttindi eða ákveða einhliða form greiðslu kaupauka, enda sé gætt að ákvæðum laga um frestun hluta kaupauka.

6. Veiting og uppgjör kaupauka

6.1. Kaupaukasamningur og viðauki

Við starfsfólk sem skal hljóta kaupauka samkvæmt reglum þessum skal árlega gerður sérstakur samningur ásamt viðaukum þar sem fram kemur:

- Hlutfall kaupauka:** Hámarkshlutfall af árslaunum viðkomandi starfsmanns sem kaupauki getur numið.
- Árangursviðmið:** Þau viðmið sem liggja til grundvallar árangursmati fyrir viðkomandi ár.
- Sértækar reglur:** Aðrar reglur eða útfærslur sem gilda fyrir það ár.

6.2. Skilyrði fyrir uppgjöri kaupauka

Starfsfólk þarf að vera starfandi hjá samstæðunni þegar kaupauki er gerður upp, nema eitt af eftirfarandi eigi við:

- Heilsubrestur eða örorka** sem kemur í veg fyrir að starfsfólk sinni skyldum sínum, staðfest af lækni.
- Eftirlaun** í samræmi við ráðningarsamning eða kjarasamning.
- Andlát** starfsfólks.
- Aðrar sérstakar aðstæður** við starfslok, sbr. gr. 6.3.

Ef starfslok falla undir ofangreindar aðstæður ákvarðast kaupauki hlutfallslega miðað við síðasta virka vinnudag og allur áunninn og frestaður kaupauki heldur sér hlutfallslega miðað við þann dag.

6.3. Reglur við breytingar á starfshögum

- Sjálfviljug starfslok:** Ef starfsfólk segir upp starfi fellur niður réttur til ógreiddra kaupaukagreiðslna, bæði fyrir áunnið ár og frestaðan kaupauka frá fyrri árum. Bæði áunnin og óáunnin réttindi falla niður.
- Uppsögn af hálfu bankans án sakar eða gagnkvæmur samningur um starfslok:** Réttur starfsfólks til frekari kaupaukagreiðslna fellur niður við síðasta unninn starfsdag, en starfsfólk heldur rétti til áunninna frestaðra kaupauka frá fyrri árum, nema um annað sé sérstaklega samið.
- Uppsögn af hálfu bankans fyrir sakir:** Réttur starfsfólks til frekari kaupaukagreiðslna fellur niður við síðasta unninn starfsdag, bæði fyrir áunnið ár og frestaðan kaupauka frá fyrri árum. Bæði áunninn og óáunninn réttindi falla niður.
- Fæðingarorlof og veikindaleyfi:** Starfsfólk í lögbundnu fæðingarorlofi eða kjarasamningsbundnu veikindaleyfi fær greiddan kaupauka eins og það væri í fullu starfi.
- Launalaust leyfi og hlutastarf:** Kaupaukagreiðslur miðast við það hlutfall sem starfsfólk vann á kaupukatímabilinu. Kaupaukagreiðslur falla niður meðan starfsfólk er í launalaus leyfi. Ef starfsfólk vinnur aðeins hluta kaupukatímabilsins, t.d. vegna launalauss leyfis og lækkaðs starfshlutfalls, er kaupauki greiddur hlutfallslega miðað við unninn tíma.

7. Ákvörðun kaupauka og framkvæmd greiðslu kaupauka

- 7.1. Stjórn, að fengnu áliti stjórnarháttá- og mannauðsnefndar og að fengnum skýrslum eftirlitsaðila samkvæmt 11. gr., tekur afstöðu til tillögu bankastjóra um hver sé endanleg niðurstaða

árangursmælikvarða. Þegar niðurstaða liggur fyrir verður sá hluti ákvarðaðs kaupauka sem greiðist í reiðufé greiddur inn á launareikning starfsfólks, að frádregnum tekjuskatti. Hlutabréfa skal aflað vegna starfsfólks sem fær hluta kaupauka greiddan í formi hlutabréfa.

- 7.2. Greiðslur í lífeyrissjóði reiknast á kaupauka eins og önnur laun starfsfólks, óháð því hvort kaupaukinn er greiddur með reiðufé eða afhendingu hluta.
- 7.3. Þegar kaupauki er greiddur í formi hlutabréfa skal fjöldi hluta ákvarðast með því að deila fjárhæð ákvarðaðs kaupauka með gengi hlutabréfa. Gengið skal nema meðalgengi í viðskiptum með hluti í félaginu síðustu 10 daga fyrir ákvarðaðan kaupauka í formi hlutabréfa. Halda skal eftir þeim fjölda hluta sem þarf til að greiða staðgreiðslu skatta við útgreiðslu. Bankinn skal vista hlutabréfin á sérgreindum verðbréfareikningi í nafni bankans, uns þau eru afhent. Nota skal þann arð sem greiddur kann að vera af þeim hlutum til kaupa hlutabréf sem skulu háð þeim skilyrðum sem sett eru í þessari grein 7.3.

8. Niðurfelling kaupauka

- 8.1. Stjórn bankans er einhliða heimilt að lækka eða fella niður kaupauka, í heild eða að hluta, sem hefur verið veittur en ekki greiddur út eða sem frestað hefur verið í samræmi við ákvæði reglna þessara, áður en að fyrirhuguðum greiðsludegi hans kemur, ef ein eða fleiri af eftirtöldum aðstæðum skapast:
 - a. Árangur starfsfólks, þeirrar viðskiptaæiningar bankans sem það starfar í eða bankans í heild, hefur að mati næsta yfirmanns að verulegu leyti vikið frá því sem gert var ráð fyrir þegar kaupauki var ákvarðaður.
 - b. Bankinn nær ekki viðmiðum um frammistöðu, t.d. ef hann nær ekki fjárhagslegum viðmiðum eftirlitsaðila.
 - c. Starfsfólk framfylgir ekki starfs- og siðareglum eða innri ferlum bankans, þ.m.t. reglum þessum, eða virðir ekki lög og stjórnvaldsfyrirmæli í störfum sínum
 - d. Ef fjárhagsleg eða rekstrarleg staða bankans hefur versnað verulega eða fyrirséð er að sú staða versni merkjanlega að mati stjórnar. Hið sama á við ef bankinn hlýtur lán til þrautavara frá Seðlabanka Íslands eða sambærilega fjárhagsaðstoð.
 - e. Heildargreiðslur eða framtíðarskuldbindingar bankans vegna kaupaukakerfisins ógna getu bankans til að skila hagnaði eða takmarka getu hans til þess að styrkja eiginfjárgrunn sinn.
 - f. Forsenda útgreiðslu úr kaupaukakerfinu er hlítin við starfs- og siðareglur bankans og lög hverju sinni. Þetta merkir meðal annars að ef starfsmaður lýkur ekki skyldufræðslu innan þeirra tímamarka sem bankinn gefur út hverju sinni skal kaupauki falla niður að öllu leyti. Einnig geta brot á starfs- og siðareglum komið til frádráttar kaupaukagreiðslum.
- 8.2. Ákvörðun um niðurfellingu kaupauka, í heild eða hluta, og hlutfall skerðingar skal tekin af bankastjóra, mannauðsstjóra, og ef við á, viðkomandi framkvæmdastjóra. Ef um er að ræða brot á lögum eða reglum, þar með talið starfs- og siðareglum og innri reglum bankans, skal ákvörðun um niðurfellingu eða lækkun vera í höndum bankastjóra, mannauðsstjóra, viðkomandi framkvæmdastjóra að fengnu áliti framkvæmdastjóra áhættustýringar og regluvörslu.
- 8.3. Ef fella á niður kaupauka að hluta eða öllu leyti vegna frammistöðumats starfsfólks skal skýra þær ástæður greinilega og skriflega fyrir viðkomandi.
- 8.4. Bankanum er einhliða heimilt, á hverjum tíma, að fella kaupaukakerfið úr gildi, að hluta eða öllu leyti, án nokkurra eftirmála, með skriflegri tilkynningu til starfsfólks í kaupaukakerfinu, byggt á málefnalegum rökum. Þá skal við uppgjör fylgja sömu reglum og sett eru fram í reglum við uppsögn starfsfólks án sakar í grein 6.3.

9. Endurkrafa kaupauka

- 9.1. Bankanum er heimilt að endurkrefja starfsfólk um þegar greiddan kaupauka ef í ljós kemur að viðkomandi starfsfólk var þátttakandi í eða bar ábyrgð á framferði sem olli bankanum tjóni eða starfsfólk brást starfsskyldum sínum verulega að mati bankastjóra eða viðkomandi

framkvæmdastjóra. Hér átt við tilvik sem hefðu leitt til tafarlausra starfsloka viðkomandi hjá bankanum t.d. vegna þess að starfsfólk braut gegn starfs- og siðareglum, innri reglum eða ferlum, það virti ekki lög, reglur eða önnur stjórnvaldsfyrirmæli eða framkoma þess og háttsemi hefur að öðru leyti verið verulega ámælisverð að mati stjórnar, bankastjóra eða viðeigandi framkvæmdastjóra.

- 9.2. Frestur til að setja fram endurkröfu á hendur starfsfólki er sjö ár frá útgreiðslu kaupauka.

10. Ráðningarkaupauki

- 10.1. Ráðningarkaupauka má veita til að laða að sérstaklega hæfa eða sérhæfða einstaklinga. Kaupaukann má aðeins veita á fyrsta starfsári viðkomandi og þá að því gefnu að eiginfjárgrunnur bankans sé traustur og uppfylli lagakröfur á hverjum tíma. Samtala ráðningarkaupauka og annarra kaupauka, að meðtöldum frestuðum greiðslum, má ekki fara yfir 25% af árslaunum viðkomandi.
- 10.2. Ráðningarkaupauki skal ekki greiddur til að bæta nýju starfsfólki bóta- eða starfslokagreiðslur sem það verður af samkvæmt fyrri ráðningarsamningi nema það samræmist langtímahagsmunum bankans og bankinn haldi eftir, fresti, árangurstengi og krefjist endurgreiðslu kaupaukans þegar það á við.
- 10.3. Útgreiðslu ráðningarkaupauka skal fresta í samræmi við grein 4.2, eftir því sem við á. Um ráðningarkaupauka gilda einnig ákvæði 8. og 9. gr. um mögulega niðurfellingu og endurkröfu. Auk þess má endurkrefja greiddan ráðningarkaupauka ef starfsfólk hættir störfum innan sex mánaða frá útgreiðslu kaupaukans. Þetta á ekki við um starfslok sem talin eru upp í grein 6.2.
- 10.4. Ráðningarkaupauka má ekki veita starfsfólki sem er endurráðið til bankans eða innan samstæðunnar og hefur áður fengið slíkan kaupauka. Ef starfsfólk er ráðið að nýju innan þriggja ára frá fyrri starfslokum er óheimilt að veita ráðningarkaupauka, jafnvel þótt það hafi ekki áður hlotið slíkan kaupauka.
- 10.5. Bankastjóra er heimilt að veita nýju starfsfólki ráðningarkaupauka án samþykkis stjórnar.

11. Eftirlit og endurskoðun

- 11.1. Eftirtaldir aðilar skulu eigi sjaldnar en árlega framkvæma úttekt og greiningu á því hvort kaupaukar samræmast kaupaukakerfi bankans, árangursviðmiðum, reglum þessum, stöðu bankans hverju sinni og aðstæðum á fjármálamarkaði:
- 11.2. Mannauðssvið skal taka saman skýrslu um framkvæmd kaupaukakerfisins á liðnu ári, þar sem meðal annars er lýst fjölda starfsfólks í kaupaukakerfinu, kaupaukarep, árangursviðmið og mældum árangri, heildarfjárhæð greiddra kaupauka og heildarfjárhæð frestaðra kaupauka. Jafnframt skal gefa yfirlit yfir niðurfellda frestaðra og endurkrafða kaupauka.
- 11.3. Áhættustýring skal staðfesta að árangursmælingar hafi reynst áhættumiðaðar eins og að var stefnt og meta áhrif kaupaukakerfisins á áhættusnið og áhættumenningu bankans.
- 11.4. Regluvarsla skal greina hvernig uppbygging kaupaukakerfisins hefur áhrif á framfylgni bankans við lög og reglur, þ.m.t. reglur þessar og starfs- og siðareglur bankans sem og áhættumenningu bankans. Greining regluvörslu á hlítingar áhættu og frávikum skal tilkynnt framkvæmdastjórn og stjórn.
- 11.5. Innri endurskoðun skal með reglubundnum hætti kanna uppbyggingu, framkvæmd og áhrif kaupaukakerfisins. Liður í eftirlitinu skal m.a. vera árviss úttekt á heildarstarfskjörum framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna. Við þá úttekt skal m.a. litið til hvers kyns greiðslna frá dótturfélögum innan samstæðunnar, ef þeim er til að dreifa. Auk þess skal gerð úttekt á kaupaukagreiðslum til annars starfsfólks. Einnig skal úttekt innri endurskoðenda taka til mögulegra áhrifa starfskjarastefnu á heildar áhættusnið bankans.
- 11.6. Telji framangreindir aðilar tilefni til athugasemda skulu þeir án tafar tilkynna stjórn bankans og eftir atvikum Fjármálaeftirliti Seðlabanka Íslands formlega um slíkar athugasemdir.

- 11.7. Bankinn skal senda Fjármálaeftirliti Seðlabanka Íslands úttekt og greiningu skv. gr. 11.1. sé þess óskað.
- 11.8. Þær skýrslur sem lýst er í greinum 11.2 til 11.5 skulu kynntar fyrir framkvæmdastjórn, stjórnarháttá- og mannauðsnefnd, áhættunefnd stjórnar og stjórn.

12. Samruni, yfirtaka, sala að hluta eða í heild

- 12.1. Samruni við annað hlutafélag, öll uppskipti á starfsemi bankans eða sala á starfsemi hans, að hluta eða í heild, skulu ekki á nokkurn hátt hafa áhrif á fyrirkomulag kaupaukakerfisins. Undantekning er ef grundvallarbreyting verður á ráðningarskilmálum starfsfólks. Þá getur stjórn bankans ákveðið að fella kaupaukakerfið úr gildi og tilkynna starfsfólki sem er í kerfinu það skriflega. Slík ógilding miðast við daginn sem grundvallarbreytingin sem um ræðir verður á ráðningarskilmálum starfsfólks.
- 12.2. Uppgjör kerfisins skal fara fram eigi síðar en fjórum mánuðum eftir að það er fellt úr gildi og skal þá gert upp hlutfallslega í samræmi við reglur þessar og samning um kaupauka.

13. Breytingar

- 13.1. Bankanum er heimilt að endurskoða, breyta, takmarka eða fella úr gildi ákvæði í reglum þessum. Slíkar breytingar skulu þó ekki hafa áhrif á áunninn rétt starfsfólks í kaupaukakerfinu.

14. Tengd skjöl

- Starfskjarastefna bankans

15. Breytingaskrá

Útgáfa	Dagsetning	Ákvörðunaraðili	Breyting
1.0	21.01.2026	Stjórn	Nýjar reglur settar.
1.1	13.02.2026	Stjórn	Breyting á gr. 7.2 um greiðslur í lífeyrissjóði vegna kaupauka.