

Skýrsla stjórnar um framkvæmd starfskjarastefnu

Lögð fram á aðalfundi félagsins þann 19. mars 2026

Starfskjarastefna Íslandsbanka er lögð árlega fyrir aðalfund bankans til samþykktar en starfskjarastefna bankans var síðast samþykkt á hlutahafafundi bankans þann 30. júní 2025. Markmið starfskjarastefnunnar er að gera starf hjá bankanum að eftirsóknarverðum valkosti fyrir hæft starfsfólk og þar með tryggja samkeppnishæfni bankans, framþróun og viðunandi arðsemi. Bankinn leggur áherslu á að starfskjör stjórnenda og annars starfsfólks séu samkeppnishæf.

Starfskjarastefnunni er ætlað að stuðla að heilbrigðum rekstri til lengri tíma litið, og stuðla að traustri og skilvirkri áhættustýringu, þannig að áhættusækni sé ekki umfram áhættuvilja bankans, samræmast stefnu og áætlunum, markmiðum, gildum og langtímahagsmunum bankans og forðast að hætta skapist á hagsmunaárekstrum.

Launajafnrétti

Íslandsbanki leggur áherslu á launajafnrétti, gagnsæi og ábyrg starfskjör. Í jafnlaunastefnu bankans kemur fram að starfsfólki skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf óháð kyni eða öðrum persónulegum þáttum. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir allt starfsfólk, óháð kyni.

Til þess að framfylgja stefnunni fer Íslandsbanki eftir jafnlaunastaðli (ÍST85:2012) og hefur hlotið faggilta jafnlaunavottun frá 2018. Í launagreiningu vegna úttektar árið 2025, mældist leiðréttur launamunur karla og kvenna 0,1%.

Launaþróun

Samkvæmt kjarakönnunum Intellecta og PwC greiðir bankinn almennt samkeppnishæf laun. Meðallaunahækkun í bankanum var 5,5% á árinu 2025, þar af var hækkun samkvæmt kjarasamningi 3,5%. Á sama tímabili hækkaði launavísitalan um 7%. Heildar launaútgjöld námu 16,7 milljörðum kr., þar af voru 804 milljónir kr. vegna væntra starfsloka starfsfólks á árunum 2026. Meðalfjöldi starfsfólks var 796 í 755 stöðugildum, og stöðugildi í árslok voru 725.

Kaupréttaráætlun og kaupaukakerfi

Lagðar voru til breytingar á starfskjarastefnunni á hlutahafafundi bankans þann 30. júní 2025. Helstu breytingar á stefnunni fólu í sér annars vegar að stjórn verði heimilt að setja á fót sérstakt kaupaukakerfi fyrir starfsfólk og hins vegar að innleiða kaupréttaráætlun á grundvelli 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt.

Stjórn samþykkti kaupréttaráætlun fyrir allt fastráðið starfsfólk bankans þann 30. júní 2025, sem gildir frá 2026 til 2030. Tilgangurinn er að samtvinna hagsmuni starfsfólks og hluthafa og gefa starfsfólki kost á að njóta þess ef bankanum vegnar vel. Áætlunin gerir starfsfólki kleift að kaupa hlutabréf í bankanum fyrir að hámarki 1,5 m.kr. á ári á fyrirfram skilgreindu gengi, og verður fyrsti möguleiki til að nýta sér kaupréttina í ágúst 2026. Alls hafa 741 starfsmenn skrifað undir kaupréttarsamning. Áætlunin byggir á 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt og nær til alls fastráðins starfsfólks bankans.

Kaupaukakerfi bankans hefur verið samþykkt af stjórn og var innleitt á fyrsta ársfjórðungi 2026. Markmiðið með kaupaukakerfinu er að tvinna saman hagsmuni starfsfólks og hluthafa til lengri tíma litið á sama tíma og gætt verður að því að ekki sé hvatt til óhóflegrar áhættutöku. Að mati stjórnar er vel útfært kaupaukakerfi mikilvægur þáttur í að efla árangursmenningu í bankanum. Jafnframt verður kaupaukakerfinu ætlað að draga úr þrýstingi á hækkun fastra launa til að auka sveigjanleika í rekstrarkostnaði bankans í samhengi við árangur hans. Nánar um kaupaukakerfið má sjá í starfskjarastefnu og reglum bankans um kaupaukakerfi.

Kjör stjórnar, bankastjóra og framkvæmdastjóra

Við ákvörðun laun æðstu stjórnenda er horft til samanburðarhóps sem samanstendur af félögum á fjármálamarkaði og stærstu félögum skráðum í Kauphöll Íslands. Þessi nálgun endurspeglar stöðu Íslandsbanka sem eitt af stærstu fyrirtækjum á landinu með tillit til umsvifa, efnahags og fjölda starfsfólks. Markmið launastefnunnar er því að bjóða upp á kjör sem gera bankanum kleift að laða að og halda í hæfa stjórnendur. Þessi samanburður er gerður árlega.

Upplýsingar um laun og hlunnindi stjórnarmanna, bankastjóra, framkvæmdastjórna og annarra lykilmanna fyrir árin 2025 og 2024 má sjá í skýringu nr. 12 í framlögðum ársreikningi bankans.

Starfskjarastefnan heimilar ekki að gerðir séu starfslokasamningar við bankastjóra og stjórnendur bankans sem fela í sér starfslokagreiðslur, umfram ákvæði ráðningarsamninga, kjarasamninga og skyldur samkvæmt lögum. Samningsbundinn uppsagnarfrestur bankastjóra og stjórnenda skal ekki vera lengri en sex til tólf mánuðir. Einnig er óheimilt að gera starfslokasamninga við stjórnarmenn.