



Starfskjarastefna

19. mars 2026

1. gr. Markmið

Íslandsbanki leggur áherslu á að ráða til sín og hafa í sínum röðum framúrskarandi starfsfólk. Markmið starfskjarastefnunnar er að gera starf hjá bankanum að eftirsóknarverðum kosti 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 til að tryggja að störf hjá bankanum séu eftirsóknarverð fyrir hæfa einstaklinga. Við ákvörðun um starfskjör skal fyrst og fremst horft til viðeigandi starfsreynslu, ábyrgðar samkvæmt starfslýsingu, og gætt að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum.

Starfskjarastefnunni er ætlað að stuðla að heilbrigðum rekstri til lengri tíma litið, samræmast 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.

Í starfskjarastefnu felast jafnframt markmið um að traust ríki um stjórn og starfsemi bankans, að bankinn sé í forystu á sviði góðra stjórnarháttanna og sjálfbærni, að hagsmuna hans sé gætt í hvívetna, sem á ekki síst við um orðspor og trúverðugleika, og að bankinn starfi í samræmi við þau viðmið, gildi og viðskiptasiðferði sem eðlilegt er að gildi um banka.

Í samræmi við 79. gr. a. í lögum nr. 2/1995 um hlutafélög, skal starfskjarastefna bankans lögð fram til samþykktar á aðalfundi.

2. gr. Stjórnarháttar- og mannauðsnefnd

Stjórnarháttar- og mannauðsnefnd bankans skal skipuð þannig að hún geti lagt faglegt og sjálfstætt mat á starfskjarastefnu og framkvæmd hennar. A.m.k. þrír stjórnarmenn skulu sitja í nefndinni og einn þeirra gegna formennsku.

Stjórnarháttar- og mannauðsnefnd ber ábyrgð á undirbúningi ákvarðana um starfskjör, þ.m.t. þeirra ákvarðana sem hafa áhrif á áhættu og áhættustýringu bankans og þeirra ákvarðana sem stjórn eða bankastjóri tekur, í samræmi við markmið stefnu þessarar. Hlutverk nefndarinnar er að vera leiðbeinandi fyrir stjórn og bankastjóra um starfskjör bankastjóra, framkvæmdastjóra, regluvarðar og innri endurskoðanda, fyrirkomulag á kaupaukakerfi og kaupréttaráætlun bankans og aðrar starfstengdar greiðslur.

Stjórnarháttar- og mannauðsnefnd skal árlega gefa stjórn skýrslu um framkvæmd og fylgni við starfskjarastefnu bankans og heildarkostnað vegna hennar í tengslum við aðalfund bankans sem skal birta með ársskýrslu stjórnar hvert ár. Jafnframt skal nefndin fylgjast með þróun launa, starfsmannafjölda og launaútgjalda. Stjórn skal setja nefndinni starfsreglur þar sem nánar er kveðið á um hlutverk hennar og gera opinberar á heimasíðu bankans.

3. gr. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmönnum skal greiða föst mánaðarleg laun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Við ákvörðun um fjárhæð launa skal taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir og afkomu bankans. Stjórnarháttar- og mannauðsnefnd gerir rökstudda tillögu til stjórnar um laun stjórnarmanna fyrir komandi starfsár. Stjórn tekur afstöðu til tillögu stjórnarháttar- og mannauðsnefndar og gerir endanlega tillögu um laun sem lögð er fyrir aðalfund. Bankinn greiðir jafnframt ferðakostnað vegna starfa stjórnarmanna sem hafa lögheimili utan höfuðborgarsvæðisins. Óheimilt er að gera starfslokasamninga við stjórnarmenn.

4. gr. Starfskjör bankastjóra og stjórnenda

Starfskjör bankastjóra og stjórnenda bankans skulu vera samkeppnishæf og til þess fallin að laða að og halda í hæfa stjórnendur. Ekki skal gera samninga 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, að teknu tilliti til ábyrgðar og verkefna.

5. gr. Skaðleysi stjórnar, bankastjóra og stjórnenda

Bankinn skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn, bankastjóra og stjórnendur bankans, bæði starfandi og fyrrverandi, vegna starfa þeirra í þágu bankans. Bankinn 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 bankann að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki til komin fyrir saknæma háttsemi hlutaðeigandi sem metin er til ásetnings eða stórfellds gáleysis.

6. gr. Starfskjarastefna dótturfélaga og fleira

Stjórn bankans skal stuðla að því að starfskjarastefnur dótturfélaga hans séu samkeppnishæfar og til þess fallnar að laða að og halda í hæft starfsfólk. Bankastjóra er skylt að leggja fyrir stjórn bankans tillögu að starfskjarastefnum dótturfélaga sem og tillögu að stjórnarlaunum.

7. gr. Breytilegir kjarabættir - kaupaukakerfi og kaupréttir

7.1. Markmið

Breytilegum kjarabáttum er ætlað að tengja saman langtímahagsmuni hluthafa bankans, starfsfólks hans, viðskiptavina og annarra hagsmunaaðila með gagnsæjum hætti og gera bankanum kleift að laða að og halda hæfu starfsfólki, með því að umbuna starfsfólki, m.a. fyrir sjálfbæran og áhættuveginn árangur í starfi og árangur umfram kröfur samkvæmt starfslýsingu, í samræmi við markmið 1. gr. stefnu þessarar og viðeigandi lög og reglur sem gilda um breytilega kjarabætti innan fjármálafyrirtækja.

7.2. Kaupaukakerfi

Stjórn bankans er heimilt, að fengnu áleti stjórnarháttá- og mannauðsnefndar og áhættunefndar stjórnar bankans, að semja og samþykkja kaupaukakerfi sem kveður á um heimildir bankans til veitingu kaupauka til starfsfólks, þ.m.t. bankastjóra og framkvæmdastjóra.

Með kaupauka í skilningi greinar þessarar er átt við starfskjör starfsfólks bankans sem eru jafnan skilgreind með tilliti til sérstakra árangursviðmiða og eru ekki þáttur í föstum starfskjörum starfsfólks þar sem endanleg fjárhæð eða umfang þeirra liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrir fram.

Samhliða birtingu ársuppgjörs birtir stjórn bankans væntingar (guidance) fyrir yfirstandandi ár um arðsemi eigin fjár, ásamt fjárhagslegum markmiðum til meðallangs tíma. Stjórn skal tryggja að ekki komi til greiðslu kaupauka nema arðsemi ná því bili sem ávinnsla fer fram á, og ávinnist í hlutfalli við árangur innan bilsins. Kaupauki skal einungis veittur í samræmi við fyrir fram skilgreind mælanleg fjárhagsleg og ófjárhagsleg árangursviðmið sem m.a. lúta að eiginfjárhlutfalli, lausafjárhlutfalli, öryggisþáttum,

fjárhagslegu heilbrigði, kostnaðarhlutfalli, ánægju viðskiptavina, fylgni við lög og reglur og árangri starfsfólks.

Samtala veitts kaupauka getur aldrei orðið hærri en sem nemur 25% af árslaunum starfsfólks. Fresta skal greiðslu kaupauka í samræmi við lög á hverjum tíma en núgildandi lög kveða á um að fresta skuli greiðslu að minnsta kosti 40% af ákvörðuðum kaupauka til að minnsta kosti fjögurra ára. Í tilfelli bankastjóra og stjórnenda sem heyra beint undir bankastjóra skal frestun vara í fimm ár. Þó þarf ekki að fresta greiðslu kaupauka ef hann nemur 10% eða minna af árslaunum viðkomandi.

Ekki skal veita stjórnarmönnum eða starfsfólki sem starfar við áhættustýringu, innri endurskoðun eða regluvörslu kaupauka. Kaupaukakerfi bankans skal taka til alls annars fastráðins starfsfólks bankans.

Greiðsla kaupauka má vera í formi reiðufjár, hlutabréfa, hlutabréfatengdra gerninga, annarra fjármálagerninga eða blöndu af framangreindu eins og lög og reglur leyfa hverju sinni. Í þeim tilvikum þar sem kaupauki er greiddur í formi hlutabréfa í bankanum þá skal ekki miða við lægra gengi en vegið meðalverð í viðskiptum með hlutabréf í bankanum tíu heila viðskiptadaga fyrir þá greiðslu.

Nemi kaupauki meira en 10% af árslaunum viðkomandi starfsmanns án kaupauka skal minnst helmingur kaupaukans vera í formi hlutabréfa, hlutabréfatengdra gerninga eða annarra fjármálagerninga eins og lög og reglur leyfa hverju sinni.

Bankanum skal heimilt samkvæmt skilmálum kaupaukakerfis að afturkalla kaupauka ef þeir hafa áunnist en ekki verið greiddir út eða endurkrefja starfsfólk um þegar greidda kaupaukagreiðslu, að hluta eða öllu leyti, ef forsendur fyrir veitingu kaupaukans breytast, til dæmis í tilfellum þar sem afkomu bankans hrakar eða viðkomandi starfsmaður hefur tekið þátt í eða borið ábyrgð á athöfnum sem hafa valdið bankanum tjóni eða hann hefur brugðist starfsskyldum sínum.

Kaupaukakerfi bankans, eins og það kann að vera útfært á hverjum tíma, skal vera í samræmi við og teljast hluti af starfskjarastefnu þessari. Reglur kaupaukakerfisins skulu birtar á vefsíðu bankans.

7.3 Kaupréttaráætlun

Stjórn bankans er heimilt, að fengnu áleti stjórnarháttá- og mannauðsnefndar og áhættunefndar stjórnar bankans, að semja og samþykkja kaupréttaráætlun til allt að fimm ára byggða á 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt, sem nær til alls fastráðins starfsfólks bankans og heimilar bankanum að gera kaupréttarsamninga við starfsfólk í samræmi við þá áætlun.

Kaupréttaráætlunin skal uppfylla kröfur 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt sem felur meðal annars í sér að kaupréttur að hlutabréfum skal ná til alls fastráðins starfsfólks bankans að hámarksfjárhæð kr. 1.500.000 á ári að kaupverði og skal slíkum hlutabréfum fylgja sömu réttindi og öðrum hlutabréfum í bankanum. Að lágmarki skulu líða tólf mánuðir frá gerð samnings um kauprétt þar til hann er nýttur og skal kaupverð ekki vera lægra en vegið meðalverð í viðskiptum með hlutabréf í bankanum tíu heila viðskiptadaga fyrir samningsdag. Þá ber starfsfólki að eiga hlutabréfin í að lágmarki tvö ár eftir að kaupréttur er nýttur til þess að geta nýtt sér það skattahagræði sem gildir um

kaupéttaráætlunina, sbr. 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt. Kaupréttarsamningurinn skal ekki vera framseljanlegur. Kaupréttaráætlun sú sem stjórn semur skal staðfest af ríkisskattstjóra áður en hún er sett á fót. Skilmálar staðfestrar kaupréttaráætlunar skulu birtir á vefsíðu bankans.

8. gr. Sampætting áhættu sem tengist sjálfbærni

Markmið með starfskjarastefnu þessari er m.a. að fyrirkomulag starfskjara hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku, þar á meðal áhættu tengdri sjálfbærni. Í því felst að starfsfólk skuli fylgja lögum og reglum og stefnum bankans sem snerta á sjálfbærniáhættu, meðal annars við fjárfestingarákvarðanir og fjárfestingaráðgjöf.

Samkvæmt starfskjarastefnunni er kaupauki aðeins veittur starfsfólki á grundvelli fyrirfram ákveðinna fjárhagslegra og ófjárhagslegra árangursviðmiða. Við mat á árangri starfsfólks er framkvæmt einstaklingsbundið mat á frammistöðu og hlítinu við ytri og innri reglur. Hafi starfsfólk ekki fylgt reglum eða innri ferlum bankans, lögum eða stjórnvaldsfyrirmælum í störfum sínum getur það leitt til skerðingar, afturköllunar eða endurkröfu kaupauka. Starfskjarastefnan felur þannig í sér hvata fyrir starfsfólk til að fylgja lögum, reglum og innri markmiðum og verklagi tengdum sjálfbærni eins og þau eru á hverjum tíma.

9. gr. Upplýsingagjöf

Stjórn bankans skal gera grein fyrir kjörum stjórnarmanna, bankastjóra, og framkvæmdastjóra og framkvæmd starfskjarastefnu á aðalfundum eins og nánar er kveðið á um í 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög, sbr. lög nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki.

Auk þess skal í ársreikningi gerð grein fyrir heildarstarfskjörum lykilstarfsmanna í samræmi við reikningsskilareglur.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu bankans.

10. gr. Samþykkt starfskjarastefnu og fleira

Starfskjarastefnan skal tekin til afgreiðslu á aðalfundi bankans og borin undir fundinn til samþykktar, synjunar eða breytingar.

Stjórn bankans skal hafa eftirlit með framkvæmd starfskjarastefnunnar og er heimilt að endurskoða hana oftár en árlega. Allar breytingar skulu lagðar fyrir hluthafafund til samþykktar. Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir bankann og stjórn að öðru leyti en mælt er fyrir um í lögum. Stjórn skal færa til bókar í fundargerðarbók frávík frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávík studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi bankans.

Samþykkt á hluthafafundi Íslandsbanka hf. þann 19. mars 2026.