

Tillögur til hluthafafundar

30. júní 2025



Hluthafafundur Íslandsbanka hf. verður haldinn mánudaginn 30. júní 2025, kl. 16:00, í höfuðstöðvum bankans að Hagasmára 3, Kópavogi. Jafnframt er gefinn kostur á rafrænni þátttöku á fundinum. Atkvæðagreiðsla á fundinum fer eingöngu fram með rafrænum hætti. Fundurinn fer fram á íslensku, en boðið verður upp á túlkþjónustu á ensku. Á fundarboðsdegi var útgefið hlutafé félagsins 1.880.470.770 hlutir.

Dagskrá:

1. Tillaga að breytingum á starfskjarastefnu bankans
2. Önnur mál

Tillögur stjórnar sem liggja fyrir fundinum:

Vegna dagskrárliðar 1 – Tillaga að breytingum á starfskjarastefnu bankans ásamt greinargerð

Lagt er til að við starfskjarastefnu bankans bætist tvö heimildarákvæði í 7. gr. stefnunnar sem stjórn getur nýtt kjósi hún svo. Annars vegar verði stjórn heimilt að setja á fót sérstakt kaupaukakerfi fyrir starfsfólk og hins vegar verði stjórn heimilt að innleiða kaupréttaráætlun á grundvelli 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt.

Markmiðið með umræddum heimildarákvæðum er að veita stjórn svigrúm til þess að umbuna starfsfólki fyrir árangur í starfi og tengja saman langtímahagsmuni starfsfólks og bankans.

Þá eru lagðar til breytingar á 8. gr. starfskjarastefnunnar til samræmis við framangreindar breytingar á 7. gr. starfskjarastefnunnar varðandi samþættingu áhættu sem tengist sjálfbærni.

Loks eru lagðar til breytingar á orðalagi og skipulagi texta á nokkrum stöðum annarsstaðar í starfskjarastefnunni.

Tillaga að uppfærðri starfskjarastefnu bankans í heild sinni er að finna aftast í skjali þessu í viðauka I.

Kaupaukakerfi

Markmiðið með kaupaukakerfi bankans er að tvinna saman hagsmuni starfsfólks og hluthafa til lengri tíma litið á sama tíma og gætt er 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 er kaupaukakerfinu ætlað að draga úr þrýstingi á hækkun fastra launa til að auka sveigjanleika í rekstrarkostnaði bankans í samhengi við árangur hans.

Sá mælikvarði sem er forsenda fyrir útgreiðslu kaupauka er lágmarks arðsemi eigin fjár eftir skatta í samræmi við yfirlýst fjárhagsmarkmið bankans að teknu tilliti til útgreiðslu kaupauka. Stjórn bankans skilgreinir í upphafi hvers árs lágmarksviðmið um arðsemi eiginfjár (ROE) sem er skilyrði fyrir útgreiðslu kaupauka. Lágmarksviðmiðið skal ekki vera lægra en langtímamarkmið bankans um arðsemi, sem er nú 10%, að teknu tilliti til kostnaðar við kaupaukakerfið. Lágmarksviðmiðið skal sett skýrt fram opinberlega og taka mið af opinberum arðsemisvæntingum hvers árs (e. ROE guidance). Stjórn skal á hverjum tíma, að fengnu áliti stjórnarhátta- og mannauðsnefndar, ákvarða fyrirfram hvernig arðsemi umfram lágmarksviðmið skuli skipt á milli hluthafa og starfsfólks þannig að langtímahagsmunir



bankans, hluthafa og starfsfólks fari saman á gagnsæjan hátt. Stjórn skal tryggja að ekki komi til greiðslu kaupauka nema lágmarksviðmiðum um arðsemi eigin fjár hafi verið náð.

Náist markmið þetta ekki eða verði önnur skilyrði ekki uppfyllt verður ekki greiddur út kaupauki. Kaupaukagreiðsla skal einungis framkvæmd í samræmi við fyrirfram skilgreinda árangursmælikvarða sem taka tillit til góðra stjórnarháttar og heilbrigðs reksturs, svo sem eiginfjárlutfalls, lausafjárlutfalls, öryggisþátta, fjárhagslegs heilbrigðis, kostnaðarlutfalls, ánægju viðskiptavina, lokinnar skyldufræðslu, fylgni við lög og reglur, árangurs starfsfólks og svo framvegis. Mælikvarðar geta verið mismunandi eftir starfssviðum og deildum, ábyrgð starfsfólks og umboði þeirra til áhættutöku. Þá er lagt til að heimilt verði að afturkalla áunna kaupauka, breytist forsendur fyrir veitingu þeirra, svo sem vegna brota í starfi sem síðar koma í ljós.

Kaupaukakerfið skal vera í samræmi við þau lög og reglur sem gilda um slík kerfi innan fjármálafyrirtækja á hverjum tíma, meðal annars 57. gr. a og 57. gr. b laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki, 79. gr. a laga nr. 2/1995 um hlutafélög og viðmiðunarreglur Evrópsku bankaeftirlitsstofnunarinnar um starfskjarastefnur fjármálafyrirtækja. Þannig getur samtala veitts kaupauka aldrei orðið hærri en sem nemur 25% af árslaunum starfsfólks auk þess sem fresta skal greiðslu að minnsta kosti 40% af ákvörðuðum kaupauka til að lágmarki fjögurra ára og fimm ára í tilfelli bankastjóra og þess starfsfólks sem heyrir beint undir bankastjóra. Þó þarf ekki að fresta greiðslu kaupauka ef hann nemur 10% eða minna af árslaunum starfsfólks án kaupaukans.

Gert er ráð fyrir því að kerfið nái til alls fastráðins starfsfólks bankans annarra en þeirra sem óheimilt er að veita kaupauka, þ.e. starfsfólks í innri endurskoðun, áhættustýringu og regluvörslu. Slíkt fyrirkomulag er í samræmi við menningu bankans og stuðlar að samvinnu þvert á einingar.

Lagt er til að ákveðinn hluti starfsfólks, allt að 15%, sem getur haft mest áhrif á rekstur og tekjur geti átt möguleika á kaupauka sem nemur allt að 25% af árslaunum sem verði greiddur að hluta í formi hlutabréfa í bankanum. Til viðbótar við ofangreind skilyrði um frestun hluta af greiðslu kaupauka til fjögurra eða fimm ára, eftir atvikum, skulu hlutir í öllu falli ekki afhentir fyrr en a.m.k. þremur árum eftir að viðkomandi öðlast rétt til þeirra, þegar um hlutabréfatengd réttindi er að ræða. Þá má eigi neyta kaupréttar á hlutum fyrr en að loknum þriggja ára biðtíma. Annað starfsfólk hefur möguleika á kaupauka sem nemur allt að 10% af árslaunum sem greiðist út árlega í formi reiðufjár.

Gert er ráð fyrir því að greiðsla kaupauka megi vera í formi reiðufjár, hlutabréfa, hlutabréfatengdra gerninga, annarra fjármálagerninga eða blöndu af framangreindu, eins og lög og reglur leyfa hverju sinni.

Reglur kaupaukakerfisins, eins og það er útfært hverju sinni, skulu vera aðgengilegar á vef bankans.

Áætlaður árlegur kostnaður vegna kaupaukakerfis fer eftir árangri og getur numið allt að 10% af heildar launakostnaði bankans.

Kaupréttaráætlun

Tilgangurinn með því að heimila stjórn að samþykkja kaupréttaráætlun á grundvelli 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt er að samtvinna langtímahagsmuni félagsins og starfsfólks og gefa



starfsfólki kost á að njóta þess ef bankanum vegnar vel. Eins og fram kemur í starfskjarastefnunni skal kaupréttaráætlunin uppfylla öll skilyrði 10. gr. laga nr. 90/2003 og er hún háð staðfestingu Skattsins.

Helstu skilmálar þeirrar áætlunar sem stjórn hefur heimild til að útfæra eru:

- Áætlun til allt að fimm ára.
- Tekur til alls fastráðins starfsfólks.
- Réttindi samkvæmt kaupréttarsamningum sem gerðir verða á grundvelli kaupréttaráætlunar skulu fyrst innleysanleg tólf mánuðum eftir undirritun kaupréttarsamnings.
- Kaupréttur er ekki framseljanlegur.
- Kaupverð hlutabréfa verður eigi lægra en vegið meðalverð í viðskiptum með hlutabréf félagsins tíu heila viðskiptadaga fyrir samningsdag kaupréttarsamnings.
- Kaupréttarhafi skal eiga hlutabréf í tvö ár eftir að kaupréttur er nýttur.
- Óheimilt er að safna upp eða fresta innlausn áunnins kaupréttar og fellur óinnleystur kaupréttur niður.
- Fastráðið starfsfólk mun ekki geta keypt hlutabréf á grundvelli áætlunarinnar fyrir hærri fjárhæð en kr. 1.500.000 á ári að kaupverði.

Kaupréttaráætlunin verður kynnt starfsfólki sérstaklega.

Kostnaður vegna kaupréttaráætlunarinnar, byggt á Black-Scholes útreikningum, er áætlaður á bilinu 0,1-2,5% af heildar launakostnaði bankans á ári. Stærstur hluti kostnaðarins fellur til á fyrri hluta líftíma kaupréttaráætlunarinnar.

Tilgangurinn með kaupaukakerfi og kaupréttaráætlun er að stuðla að sjálfbærum og stöðugum rekstri til langs tíma. Þegar kaupréttaráætlunin og kaupaukakerfið eru komin í fulla virkni er áætlað að hlutabréfaeign starfsfólks tengt kerfunum geti numið allt að 2% af heildarhlutafé bankans.

Sambætting áhættu sem tengist sjálfbærni

Í samræmi við kröfur 5. gr. reglugerðar Evrópupingsins og ráðsins 2019/2088 sem innleidd var í íslenskan rétt með lögum nr. 25/2023 um upplýsingagjöf um sjálfbærni á sviði fjármálaþjónustu og flokkunarkerfi fyrir sjálfbærar fjárfestingar er lagt til að nýjum kafla verði bætt við starfskjarastefnuna þar sem upplýst er með hvaða hætti stefnan samræmist innfellingu áhættu tengdri sjálfbærni í starfsemi bankans og er þar útskýrt með hvaða hætti starfskjarastefna veitir starfsfólki aðhald við innfellingu sjálfbærniáhættu í fjárfestingarákvarðanaferli og fjárfestingarráðgjöf.

Viðauki I

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 en hófleg og ekki leiðandi. 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 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. Starfskjörin skulu þó vera hófleg og ekki leiðandi.

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 en hóflegar og ekki leiðandi.

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 áliti 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 fyrirfram.

Kaupauki skal einungis veittur í samræmi við fyrirfram skilgreind mælanleg fjárhagsleg og ófjárhagsleg árangursviðmið sem m.a. lúta að eiginfjárlutfalli, lausafjárlutfalli, öryggisþáttum, fjárhagslegu heilbrigði, kostnaðarlutfalli, 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 tilfalli 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.

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 samþykka 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 kaupréttaráætlunina, 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. Samþætting 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 hlítni 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 á aðalfundum eins og nánar er kveðið á um í 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög, sbr. og lög nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki.

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 30. júní 2025.