

Starfskjarastefna

Samþykkt á aðalfundi 2026

Það er stefna Reiknistofu bankanna hf. að ráða og hafa í vinnu á hverjum tíma afburða starfsfólk. Til þess þarf félagið að hafa samkeppnishæfa starfskjarastefnu í allri starfsemi félagsins. Þessi starfskjarastefna er liður í því að gæta hagsmuna félagsins, hluthafa, viðskiptavina, starfsfólks og annarra hagsmunaaðila, með skipulegum, einföldum og gegnsæjum hætti.

1. gr. Markmið

Reiknistofa bankanna hf. leggur áherslu á að vera eftirsóknarverður vinnustaður þar sem starfi framúrskarandi starfsfólk. Starfskjarastefna Reiknistofu bankanna hf. er sett í samræmi við ákvæði 79. gr. a laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Henni er ætlað að treysta viðleitni félagsins til að veita afburðar þjónustu með langtíma hagsmuni félagsins, hluthafa, viðskiptavina, starfsfólks og annarra hagsmunaaðila þess að leiðarljósi.

Í samræmi við þessi markmið er það megininntak starfskjarastefnu Reiknistofunnar að hún bjóði á hverjum tíma samkeppnishæf starfskjör og skal við ákvörðun um starfskjör horft til ábyrgðar, árangurs og afkomu félagsins.

Starfskjarastefnan nær yfir helstu atriði í starfs- og launakjörum stjórnarmanna, forstjóra, framkvæmdastjóra og annarra starfsmanna Reiknistofu bankanna hf.

2. gr. Starfskjör stjórnarmanna

Háðir stjórnarmenn fá ekki greidd stjórnarlaun en óháðum stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar Reiknistofu bankanna hf., svo sem kveðið er á um í 79. gr. a laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Óháðum nefndarmönnum í undirnefndum stjórnar skal sömuleiðis greidd þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert.

Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun óháðra stjórnar- og nefndarmanna fyrir komandi starfsár, og skal í þeim efnum taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn og nefndarmenn verja til starfans, sérþekkingar þeirra og reynslu, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir og afkomu félagsins.

3. gr. Starfskjör forstjóra

Starfskjör forstjóra skulu ákvörðuð í ráðningarsamningi hans. Föst laun og aðrar greiðslur skulu vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar á og m.a. taka mið af hæfni, ábyrgð og umfangi starfans. Í ráðningarsamningi skal tiltaka önnur starfskjör sem tíðkanleg eru í hliðstæðum störfum. Þar skal kveðið á um greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi, árangurstengdar launagreiðslur og uppsagnarfrest.

Við gerð ráðningarsamnings við forstjóra skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi, sem skal að hámarki gera ráð fyrir 12 mánaða uppsagnarfresti.

Starfskjör forstjóra skulu endurskoðuð árlega. Við slíka endurskoðun skal höfð hliðsjón af frammistöðu, þróun launakjara á markaði og afkomu félagsins.

4. gr. Starfskjör framkvæmdastjóra

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra. Við ákvörðun starfskjara framkvæmdastjóra skal gætt sömu sjónarmiða og fram koma í 1. og 3. gr.

5. gr. Starfslokasamningar

Stefna Reiknistofu bankanna hf. er að við starfslok séu gerðir skriflegir starfslokasamningar við alla starfsmenn þar sem slíkt á við, þar sem tilgreind eru réttindi og skyldur beggja aðila. Samningurinn byggir á ákvæðum ráðningasamnings viðkomandi starfsmanns og þannig eru hagsmunir bæði starfsfólks og Reiknistofu bankanna hf. varðir sem best.

Í undantekningartilfellum er heimilt að víkja frá ráðningarsamningi. Slík frávik krefjast samþykkis forstjóra fyrir almenna starfsmenn og stjórnar fyrir forstjóra.

6. gr. Endurskoðun starfskjarastefnu

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund félagsins til samþykktar eða synjunar. Á næsta aðalfundi ber stjórn að skýra frá framkvæmd starfskjarastefnunnar. Frávik frá starfskjarastefnunni skulu rökstudd sérstaklega í hverju tilviki og færð til bókar.

7. gr. Upplýsingagjöf

Gera skal árlega grein fyrir launum og öðrum starfskjörum stjórnar og æðstu stjórnenda í ársskýrslu félagsins.

Þessi starfskjarastefna er kynnt og samþykkt á aðalfundi Reiknistofu bankanna hf. þann 19. mars 2026 og skal hún birt á heimasíðu félagsins.