

## Starfskjarastefna

### 1. Markmið

Starfskjarastefna Kviku banka hf. (hér eftir nefnt „félagið“ eða „bankinn“) er sett fram með það að markmiði að styðja við viðskiptastefnu bankans og skapa fyrirtækjamenningu þar sem góð frammistaða og metnaður eru verðlaunuð. Starfskjarastefnan endurspeglar markmið bankans um góða stjórnarhætti sem og viðvarandi verðmætasköpun fyrir hluthafa til langs tíma litið. Það gerir hún með því að tryggja að:

- bankinn geti laðað til sín hæfustu einstaklingana og byggt upp langtímasamband við framúrskarandi starfsfólk með því að bjóða samkeppnishæf starfskjör.
- starfsfólk sé hvatt til þess að skapa viðvarandi árangur og að hagsmunir hluthafa og starfsmanna séu tengdir.

Áhersla er lögð á að tryggja trausta og áhrifaríka áhættustjórnun með eftirfarandi hætti:

- með góðum stjórnarháttum í tengslum við markmiðasetningu.
- með því að bæði sé litið til fjárhagslegra og ófjárhagslegra markmiða við mat á árangri.
- með því að tryggja að föst laun séu stærstur hluti starfskjara.

### 2. Þóknun stjórnarmanna

Stjórnarmenn og aðilar sem sitja í undirnefndum stjórnar fá greidda fasta þóknun fyrir störf sín. Stjórnarmenn eru ekki aðilar að kaupaukakerfi bankans og fá ekki árangurstengd laun. Þóknun stjórnarmanna er ákveðin á hluthafafundi í samræmi við gildandi markaðsviðmið og endurspeglar þau skilyrði sem bankinn setur varðandi hæfni og framlag stjórnarmanna, út frá þekkingu á bankastarfsemi, ábyrgð og fjölda stjórnarfunda. Þóknun einstakra stjórnarmanna er tilgreind í ársskýrslu bankans.

### 3. Starfskjör forstjóra og framkvæmdastjórnar

Stjórn bankans ber ábyrgð á ráðningu forstjóra og ákveður starfskjör hans í samráði við áhættu-, endurskoðunar- og starfskjaranefnd. Forstjóri ber ábyrgð á því að ráða framkvæmdastjóra og ákveður starfskjör þeirra.

Bankinn skal gera skriflegan ráðningarsamning við forstjóra og framkvæmdastjóra. Starfskjör skulu vera samkeppnishæf út frá markaðskjörum og skulu endurspeglar þá hæfni og ábyrgð sem krafist er. Aðrir skilmálar skulu vera tilgreindir í samningnum, svo sem lífeyrisgreiðslur, orlofsréttindi, hlunnindi og skilmálar við starfslok. Við undirbúning ráðningarsamnings skal áhersla lögð á að engar aukagreiðslur verði inntar af hendi við starfslok nema þær sem eru tilgreindar í ráðningarsamningi. Hins vegar geta sérstakar kringumstæður leitt til þess að gerður verði sérstakur starfslokasamningur við forstjóra eða framkvæmdastjóra. Starfslokagreiðslur skulu ekki miðast við meira en eins árs laun.

Laun forstjóra og heildarlaun framkvæmdastjóra og annarra lykilstarfsmanna, samkvæmt skilgreiningu Fjármálaeftirlitsins, eru tilgreind í ársskýrslu bankans.

#### 4. Launaliðir

Starfskjarastefnan gildir fyrir allt starfsfólk bankans. Heildarstarfskjör eru samsett úr mismunandi launaliðum sem tryggja viðeigandi og samræmd starfskjör sem endurspegla markaðskjör miðað við starfssvið, ábyrgðarstöðu innan bankans og faglegt framlag starfsmanns.

*Grunnlaun* eru aðal launaliður allra starfsmanna og eru ákveðin út frá hlutverki hvers starfsmanns, með tilliti til ábyrgðar og hæfniskrafna, frammistöðu og markaðslauna.

*Árangurstengd laun* (kaupaukar) hvetja og umbuna starfsfólki fyrir árangur sem styrkir langtíma viðskiptatengsl, skapar tekjur og eykur virði bankans. Árangurstengd laun má greiða með ýmsum hætti, m.a. með peningagreiðslu eða í formi kaupréttar eða annarra hlunninda, í samræmi við kaupaukakerfi bankans. Árangurstengd laun til einstakra starfsmanna mega ekki fara umfram þau skilyrði sem kveðið er á um í kaupaukakerfi bankans, lögum nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki og lögum nr. 2/1995, um hlutafélög, og reglum sem gilda um kaupaukagreiðslur fjármálafyrirtækja.

*Lífeyrisréttindi og tryggingar* tryggja starfsmönnum grunntryggingu ef alvarleg veikindi eða andlát ber að höndum, auk þess að tryggja viðeigandi lífeyrisréttindi við starfslok. Framlög starfsmanna og bankans í lífeyrissjóð skulu vera í samræmi við gildandi lög.

*Önnur hlunnindi* eru veitt í samræmi við stefnu bankans um hlunnindi, ráðningarsamninga einstakra starfsmanna og markaðsviðmið.

Starfsmenn eiga rétt á árlegu launaviðtali, og skal óskum um launaviðtal beint til næsta yfirmanns eða mannauðsstjóra.

#### 5. Kaupaukar

Stjórn félagsins hefur, að fengnu álit á háttu-, endurskoðunar- og starfskjaranefndar, sett á fót kaupaukakerfi í samræmi við gildandi lög og reglur Fjármálaeftirlitsins um kaupaukakerfi fjármálafyrirtækja, og hefur Fjármálaeftirlitið staðfest kaupaukakerfið. Stjórn félagsins er heimilt að veita starfsmönnum og stjórnendum kaupauka á grundvelli kaupaukakerfisins. Forstjóri getur hlotið kaupauka í samræmi við lög nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki og reglur Fjármálaeftirlitsins um kaupaukakerfi fjármálafyrirtækja.

#### 6. Kaupréttir

Hlutfjáráukning til að mæta kaupréttaráætlun er háð samþykkt hluthafafundar. Að fengnu samþykki hluthafafundar hefur stjórn heimild til að veita forstjóra, öðrum stjórnendum og starfsmönnum kauprétti. Stjórn getur, á grundvelli ákvörðunar hluthafafundar samkvæmt framangreindu, veitt forstjóra heimild til þess að úthluta kaupréttum meðal starfsmanna.

Ávinnslutími kaupréttar skal ákveðinn af stjórn. Bankanum er ekki heimilt að veita lán eða tryggingar til starfsmanna umfram þær heimildir sem kveðið er á um í reglum bankans sem gilda varðandi lán og ábyrgðir til þess að auðvelda innlausn kaupréttar. Samningar um kauprétti í

bankanum skulu uppfylla skilyrði 79. gr. a. laga nr. 2/1995, um hlutafélög sem og annarra viðeigandi laga og reglna.

## **7. Greinargerð**

Á aðalfundi skal stjórn upplýsa um laun forstjóra, framkvæmdastjóra og greiðslur til stjórnarmanna. Upplýsa skal um heildarlaunagreiðslur á árinu, greiðslur frá öðrum félögum innan samstæðunnar, árangurstengd laun, kauprétti og aðrar greiðslur tengdar virði bankans og starfslokagreiðslum ef við á.

## **8. Samþykki starfskjarastefnu o.fl.**

Stjórn félagsins hefur kynnt sér ákvæði 57. gr. a. og 57. gr. b. í lögum nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki, 79. gr. a. í lögum nr. 2/1995, um hlutafélög og reglur Fjármálaeftirlitsins um kaupaukakerfi fjármálafyrirtækja. Stjórn leggur áherslu á að framfylgja ávallt gildandi lögum og reglum á þessu sviði, við framkvæmd starfskjarastefnu félagsins.

Stjórn hefur samþykkt starfskjarastefnuna að fengnu áliti áhættu-, endurskoðunar- og starfskjaranefndar og skal hún tekin til afgreiðslu á aðalfundi bankans. Starfskjarastefnan er bindandi fyrir stjórn félagsins að því er varðar ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur er fylgja þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, sbr. 3. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Að öðru leyti er starfskjarastefnan leiðbeinandi fyrir bankann og stjórn hans. Árlega skal stjórn bankans hafa eftirlit með framfylgni við setta starfskjarastefnu. Frávik frá starfskjarastefnunni skulu rökstudd sérstaklega í hverju tilviki og færð til bókar. Áhættu-, endurskoðunar- og starfskjaranefnd og stjórn skulu leggja allar stefnubreytingar fyrir aðalfund til samþykktar.

Starfskjarastefnuna skal birta á heimasíðu bankans.

Reykjavík, 21. mars 2018