

## Starfskjarastefna

### 1. Markmið

Meginmarkmið starfskjarastefnu Kviku banka hf. („Kvika“ eða „bankinn“) er að gera bankann að eftirsóknarverðum vinnustað fyrir hæfa og metnaðarfulla einstaklinga og geta byggt upp langtímasamband við starfsfólk.

Til að stuðla að arðsömum rekstri er nauðsynlegt að bankinn hafi svigrúm til þess að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur, í samræmi við umsvif, ábyrgð og árangur.

Starfskjarastefnu Kviku er ætlað að:

- Veita hluthöfum innsýn í stefnu félagsins varðandi starfskjör stjórnarmanna, forstjóra og annarra æðstu stjórnenda sem og annarra starfsmanna félagsins.
- Tryggja að starfskjör og kaupaukar séu með þeim hætti að þau styðji við markmið Kviku.
- Koma í veg fyrir að starfskjör hvetji til óhóflegrar áhættusækni.
- Tryggja að starfskjörin samræmist gildi Kviku, þ.e. langtímahugsun, stöðu bankans á hverjum tíma, lögum, reglum, reglugerðum, góðum stjórnar- og viðskiptaháttum og heilbrigðum og traustum rekstri bankans.
- Styðja við viðskiptastefnu Kviku.
- Hvetja til þess að gætt sé að langtímahagsmunum eigenda bankans, starfsfólks, viðskiptavina og annarra hagsmunaaðila með skipulegum og gagnsæjum hætti.

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.

Starfskjarastefna Kviku er sett í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög, ákvæði laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki („*ffl.*“) og reglna Fjármálaeftirlitsins nr. 388/2016 um kaupaukakerfi samkvæmt lögum um fjármálafyrirtæki („*reglur FME*“). Stjórn ber ábyrgð á starfskjarastefnu bankans og að til staðar séu ferlar og eftirlit með því að henni sé fylgt. Árlega skal afla álits áhættunefndar á því hvort starfskjarastefna Kviku endurspegli áhættustefnu og viðskiptalíkan bankans.

### 2. Starfskjaranefnd stjórnar

Starfskjaranefnd er ein undirnefnda stjórnar Kviku. Nefndin er skipuð að lágmarki þremur einstaklingum, þar af tveimur stjórnarmönnum bankans hið minnsta. Meirihluti nefndarinnar skal vera óháður bankanum og daglegum stjórnendum hans. Starfsmenn bankans skulu ekki eiga sæti í starfskjaranefnd. Nefndin setur sér starfsreglur þar sem nánar er kveðið á um framkvæmd starfa hennar og skulu þær staðfestar af stjórn.

Helsta hlutverk nefndarinnar er að móta starfskjarastefnu og hafa eftirlit með framkvæmd hennar og því að laun og önnur starfskjör séu í samræmi við áætlanir og markmið bankans, lög, reglur og bestu framkvæmd hverju sinni.

Starfskjaranefnd tekur starfskjarastefnuna til endurskoðunar ár hvert og leggur fyrir aðalfund.

### 3. Starfskjör forstjóra og æðstu stjórnenda

Stjórn bankans ber ábyrgð á ráðningu forstjóra og ákveður starfskjör hans. Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra bankans og skulu kjör hans vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun hans, reynslu, hæfni, ábyrgð og umfangi starfsins. Tilgreina skal önnur starfskjör í ráðningarsamningnum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest.

Forstjóri ákvarðar starfskjör framkvæmdastjórnar, regluvarðar og forstöðumanns áhættustýringar innan tiltekins ramma sem stjórn ákvarðar að fenginni tillögu frá starfskjaranefnd. Stjórn ákvarðar starfskjör innri endurskoðanda að fenginni tillögu frá starfskjaranefnd. Kjör þessara aðila skulu

vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til þeirra skal taka mið af menntun og reynslu starfsmanns, ábyrgð og umfangi starfsins.

Almennt skulu engar aukagreiðslur 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 lykilstarfsmenn, en samkvæmt 57. gr. b. laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki er það einungis heimilt ef hagnaður hefur verið af rekstri bankans samfellt síðustu þrjú ár og skulu greiðslur ekki vara lengur en 12 mánuði eftir starfslok.

#### **4. Starfskjör stjórnarmanna og nefndarmanna í undirnefndum stjórnar**

Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun vegna stjórnarstarfa og starfa í undirnefndum fyrir komandi starfsár. Skal þóknunin taka mið af þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, því umhverfi sem bankinn starfar í, vinnuframlagi sem þörf er á starfsins vegna auk þess sem litíð skal til þóknunar stjórnar- og nefndarmanna sambærilegra félaga.

Ekki er heimilt að greiða eða umbuna stjórnarmönnum á annan hátt en að framan greinir.

#### **5. Launajafnrétti**

Kvika hefur sett sér jafnréttisstefnu þar sem sérstaklega er kveðið á um launajafnrétti.

Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir alla starfsmenn óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun skulu ekki fela í sér mismunun.

Jafnréttis skal gætt við úthlutun hvers konar þóknana og hlunninda, beinna eða óbeinna, og starfsmenn skulu njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum.

Í anda jafnlaunastefnu hefur bankinn sett sér reglur um mótframlag í fæðingarorlofi og er tilgangur þeirra að jafna stöðu kynjanna, koma til móts við mögulegt tekjutap starfsmanna og hvetja foreldra af báðum kynjum til að taka fæðingarorlof.

Stjórn hefur ákveðið að hefja vinnu við öflun jafnlaunavottunar á árinu 2019 með það fyrir augum að bankinn öðlist jafnlaunavottun á árinu 2020.

#### **6. Kaupaukakerfi**

Lög um fjármálafyrirtæki setja fjármálafyrirtækjum skorður varðandi greiðslur kaupauka til starfsmanna. Til þess að mögulegt sé að greiða út kaupauka innan þeirra heimilda sem lög og reglur kveða á um er nauðsynlegt að hafa í gildi kaupaukakerfi sem rammur inn heimildir fyrirtækis til greiðslu kaupauka. Kaupaukakerfið er sett fram í samræmi við reglur FME og 57. gr. a. ffl.

Stjórn Kviku hefur að fenginni tillögu frá starfskjaranefnd samþykkt eftirfarandi kaupaukakerfi.

##### **6.1. Markmið og gildissvið kaupaukakerfis**

Markmið með kaupaukakerfi þessu er einkum tvíþætt. Annars vegar að veita stjórn svigrúm til þess að umbuna fyrir framúrskarandi frammistöðu starfsmanna. Hins vegar að skapa sveigjanleika í launuppbyggingu, þar sem aukið vægi breytilegs launakostnaðurs er til þess fallið að minnka þrýsting á hækkun fastra launa og minnka sveiflur í afkomu félagsins.

Stjórn félagsins er heimilt, en ekki skylt, að greiða starfsmönnum kaupauka í samræmi við kaupaukakerfi þetta. Við framkvæmd kaupaukakerfisins er haft að leiðarljósi að:

- Byggja upp fyrirtækjamenningu sem einkennist af metnaði, fagmennsku, drifkrafti, þar sem góðir stjórnarhættir eru metnir og innri reglum og verkferlum er fylgt;
- tryggja innleiðingu viðskiptastefnu og byggja upp virði fyrir hluthafa til lengri tíma litíð;
- tryggja að kaupaukar styðji við trausta áhættustýringu, hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku og ógni ekki eiginfjárgrunni, lausafjárstöðu eða stöðugleika bankans;
- valda ekki hagsmunarárekstrum;

- viðhalda fjármálastöðugleika; og
- stuðla að eðlilegum og heilbrigðum viðskiptaháttum.

Stjórnarmenn, þ.m.t. varamenn í stjórn og aðilar sem sitja í undirnefndum stjórnar, og starfsmenn áhættustýringar, innri endurskoðunar og regluvörslu geta ekki hlotið kaupauka. Aðrir starfsmenn geta hlotið kaupauka á grundvelli kaupakakerfisins.

Áhættustýring, regluvörður og innri endurskoðandi skulu hafa eftirlit með og framkvæma árlega úttekt á veitingu kaupauka í samræmi við reglur FME.

## 6.2. Veiting kaupauka

Stjórn tekur endanlega ákvörðun um veitingu kaupauka til starfsmanna í samræmi við fyrirfram skilgreind árangursviðmið að fenginni rökstuddri tillögu frá forstjóra og starfskjaranefnd.

Við áætlunargerð fyrir næsta starfsár samþykkir stjórn heildarfjárhæð sem heimilt er að ráðstafa í kaupauka vegna þess starfsárs. Fyrir árið 2019 nemur sú fjárhæð samtals 75 m.kr. Verði hagnaður ársins umfram áætlun er stjórn þó heimilt að greiða allt að 20% af hagnaði umfram áætlun til viðbótar við áætlaða kaupakafjárhæð.

*Til nánari útskýringar: Kaupaukar að heildarfjárhæð 75 m.kr. eru 3,2% af áætluðum launakostnaði félagsins fyrir árið 2019 (2,8% á samstæðugrundvelli).*

*Áætlað er að hagnaður fyrir skatta verði um 2 ma.kr. á árinu 2019. Ef hagnaður fyrir skatta og án viðbótarkaupa verður 2,5 ma.kr. er hagnaður um 500 m.kr umfram áætlun. Stjórn væri þá heimilt að greiða allt að 20% af umframhagnaði, sem er 100 m.kr., til viðbótar í kaupauka. Hámarks kaupakagreiðslur yrðu því 175 m.kr., sem er 7,5% af áætluðum launakostnaði félagsins (6,5% á samstæðugrundvelli) og 7,0% af hagnaði fyrir skatta.*

Samkvæmt ffl. og reglum FME er óheimilt að greiða starfsmanni hærri kaupauka en 25% af árslaunum viðkomandi starfsmanns án kaupauka. Fari kaupauki umfram 10% af árslaunum starfsmanns skal aukinheldur fresta greiðslu a.m.k. 40% af ákvörðuðum kaupauka til að minnsta kosti þriggja ára.

Kaupauki skal einungis veittur í samræmi við fyrirfram skilgreind árangursviðmið sem samþykkt hafa verið af stjórn. Mælikvarðar sem árangursviðmið byggja á lúta m.a. að arðsemi eiginfjár bankans, eiginfjárhlutfalli, lausafjárhlutfalli, fylgni við lög og reglur, árangri starfsmanns út frá afkomu einingar, kostnaðarvitund, ánægju viðskiptavina og þátttöku og stuðningi í tengslum við stefnu og fyrirtækjamenningu félagsins.

Ekki er heimilt að ákvarða kaupauka óháð árangursmati.

## 6.3. Afturköllun, endurkrafa eða skerðing kaupauka

Bankanum er heimilt að afturkalla í heild eða að hluta ákvarðaðan en ógreiddan kaupauka starfsmanns, eða kaupauka sem frestað hefur verið, áður en að greiðsludegi hans kemur við einhverjar eftirfarandi aðstæður:

- Tilskilinn árangur hlutaðeigandi starfsmanns næst ekki,
- tilskilinn árangur hlutaðeigandi deildar/sviðs bankans næst ekki,
- fyrirséð er að bankinn uppfylli ekki eða sé líklegur til að uppfylla ekki kröfur um eiginfjárgrunn eða mat á eiginfjárförf skv. 84. gr. ffl. eða kröfur reglna sem gilda um laust fé,
- starfsmaður fylgir ekki innri reglum eða ferlum bankans eða virðir ekki lög eða stjórnvaldsfyrirmæli í störfum sínum, eða
- hljóti bankinn lán til þrautavara frá seðlabanka eða sambærilega fjárhagsaðstoð.

Bankanum er heimilt að endurkrefja starfsmann um þegar greiddan kaupauka, í heild eða að hluta, ef í ljós kemur að starfsmaður var þátttakandi í eða bar ábyrgð á framferði sem olli bankanum verulegu tjóni eða brást starfsskyldum sínum verulega. Það sama á við verði starfsmaður uppvís að því að fylgja ekki lögum, reglum, stjórnvaldsfyrirmælum eða innri reglum bankans. Einnig má endurkrefja um greiddan kaupauka ef í ljós kemur að árangur starfsmanns hefur að verulegu leyti vikið frá því sem gert var ráð fyrir við töku ákvörðunar um kaupauka.

Krafa um endurkröfu skal sett fram innan sjö ára frá veitingu kaupauka. Stjórn bankans skal gæta sanngirni þegar ákvarðanir um endurkröfu eru teknar og leita álits utanaðkomandi lögfræðinga.

Kaupauki sem hefur verið frestað skal ekki greiddur þegar að fyrirhuguðum greiðsludegi kemur ef staða bankans hefur versnað verulega eða útlit er fyrir að hún muni versna verulega.

### **7. Upplýsingagjöf**

Stjórn skal á aðalfundi gera grein fyrir kjörum stjórnenda og stjórnarmanna félagsins, meginatriðum kaupaukakerfis og skýra frá framkvæmd áður samþykkrar starfskjarastefnu. Í ársreikningi skal gerð grein fyrir kerfinu og áunnum kaupaukaréttindum. Þar skulu koma fram upplýsingar um heildarskuldbindingar og greiðslur bankans vegna kaupauka. Auk þess skal í ársreikningi gerð grein fyrir heildarstarfskjörum lykilstarfsmanna í samræmi við reikningsskilareglur.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á vefsíðu Kviku.

### **8. Samþykki starfskjarastefnu**

Stjórn hefur samþykkt starfskjarastefnuna að fengnu áliti starfskjaranefndar og öðlast hún gildi þegar aðalfundur hefur samþykkt hana.

Starfskjarastefnan skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar með eða án breytinga. Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir bankann og stjórn hans.

Stjórn skal færa veigamikil frávik frá starfskjarastefnunni til bókar í fundargerðarbók og skulu þau frávik rökstudd. Stjórn félagsins skal gera grein fyrir slíkum frávikum á aðalfundi.

Reykjavík, 14. mars 2019