

## STARFSKJARASTEFNA

### 1. Markmið

Meginmarkmið starfskjarastefnu Kviku banka hf. („Kvika“, „bankinn“ eða „félagið“) 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, 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 er álits áhættunefndar aflað 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 sjálfstætt mat á samspil starfskjara og áhættutöku.

### 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 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.

Forstjóra er heimilt að gera starfslokasamninga við starfsmenn en sömu takmarkanir skulu vera á gerð þeirra eins og ákvæði laga (57 gr. b. laga nr. 161/2002) um gerð starfslokasamninga við forstjóra og lykilstarfsmenn kveða á um. Samkvæmt þeim 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. Stjórn er þó heimilt að veita forstjóra rýmri heimild enda rúmist það innan ákvæða laga.

#### **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 litið skal til þóknunar stjórnar- og nefndarmanna sambærilegra félaga. Stjórn skal taka ákvarðanir um lögboðnar greiðslur sem tengjast þóknun vegna stjórnarstarfa, svo sem mótframlög í lífeyrissjóð og skulu þær vera í samræmi við hvað gengur og gerist hjá starfsmönnum bankans.

Almennt skal ekki greiða eða umbuna stjórnarmönnum fyrir stjórnar- og nefndarstörf á annan hátt en að framan greinir. Upplýsa skal á hluthafafundi sérstaklega um aðrar greiðslur.

#### **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 því ekki fela í sér ómálefnalega 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 hóf 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 skordur 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 fengnu álit frá starfskjaranefnd og áhættunefnd samþykkt eftirfarandi kaupaukakerfi.

### 6.1. Markmið og gildissvið kaupakakerfis

Markmið með kaupakakerfi þessu er að veita stjórn svigrúm til þess að umbuna fyrir framúrskarandi árangur og skapa sveigjanleika í launuppbyggingu, þar sem aukið vægi breytilegs launakostnaður 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 kaupakakerfi þetta. Við framkvæmd kaupakakerfisins 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 litið;
- 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 2020 nemur sú fjárhæð samtals 50 m.kr. Verði hagnaður ársins umfram markmið um arðsemi eigin fjár utan skatteignar er stjórn þó heimilt að greiða allt að 20% af hagnaði umfram 15% arðsemi eigin fjár utan skatteignar, sem er reiknuð sem hlutfall hagnaðar fyrir skatta á móti eigin fé ársins utan skatteignar.

*Til nánari útskýringar: Kaupaukar að heildarfjárhæð 50 m.kr. eru um 1,6% af áætluðum launakostnaði félagsins fyrir árið 2020 á samstæðugrundvelli.*

*Eigið fé samstæðunar var 15.515 m.kr. og þar af tekjufærð skatteign 873 m.kr. þann 31.12.2019. Eiginfjárviðmið vegna viðbótarkaupauka er því 14.642 m.kr.*

*Til að heimilt verði að greiða út hærri kaupauka en 50 m.kr. fyrir árið 2020 þarf hagnaður fyrir skatta því að vera að lágmarki 15% af eiginfjárviðmiði eða 2.196 m.kr.*

*Ef hagnaður fyrir skatta og án viðbótarkaupauka verður 2,5 ma.kr. er hagnaður um 304 m.kr umfram 15% arðsemi eiginfjárviðmiðs. Stjórn væri þá heimilt að greiða allt að 20% af umframárðsemi, sem er um 61 m.kr., til viðbótar í kaupauka. Hámarks kaupakagreiðslur yrðu því 111 m.kr., sem er 3,5% af áætluðum launakostnaði félagsins á samstæðugrundvelli og 4,4% af hagnaði fyrir skatta.*

Óheimilt er að greiða starfsmanni hærri kaupauka en lög og reglur FME heimila, nú 25% af árslaunum viðkomandi starfsmanns án kaupauka. Fresta skal greiðslu kaupauka í samræmi við lög og reglur FME, nú ef kaupauki er umfram 10% af árslaunum starfsmanns skal 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, eiginfjárlutfalli, lausafjárlutfalli, fylgni við lög og reglur, árangri starfsmanns, afkomu einingar, kostnaðarvitund, umbótavilja, ánægju viðskiptavina og þátttöku og stuðningi í tengslum við stefnu og fyrirtækjamenningu félagsins.

Ekki er heimilt að ákvarða kaupauka óháð árangursmati. Forstjóra er þó heimilt að ákvarða starfsmanni ráðningarkaupauka á fyrsta starfsári hans, án árangursmats og án atbeina starfskjaranefndar eða stjórnar, innan þeirra marka sem kaupaukakerfið og ákvæði ffl. og reglna FME setja.

### **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 eiginfjárbörf 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.

Þá er óheimilt að ákvarða starfsmanni hámarkskaupauka ef einhver framangreindra aðstæðna eru fyrir hendi.

Bankanum er jafnframt 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, 26. mars 2020