

## SKÝRSLA STJÓRNAR TIL HLUTHAFA KVIKU BANKA HF. UM FRAMKVÆMD STARFSKJARASTEFNU 2019

*Lögð fram á aðalfundi félagsins þann 26. mars 2020*

### Starfskjarastefna

Á aðalfundi Kviku banka hf. í mars 2019 var samþykkt uppfærð starfskjarastefna. Fram kom að stjórn Kviku hefði það að markmiði að marka félaginu stefnu um starfskjar sem geri félaginu fært að laða til sín starfsmenn í fremstu röð og tryggja þar með samkeppnishæfni félagsins að teknu tilliti til laga og reglna.

Launahækkunir hafa verið hóflegar á árinu 2019 og undanfarin ár. Meðallaun í bankanum lækkuðu um 0,64% milli ára. Hins vegar, ef horft er á laun starfsmanna sem voru á launaskrá hjá félaginu í desember 2018 annars vegar og desember 2019 hins vegar, hækkuðu laun um 4,2% að meðaltali hjá þeim starfsmönnum. Þá hækkun má þó að mestu leyti rekja til annars vegar kjarasamningsbundinna launahækkana og hins vegar sértekra launabreytinga í tilfellum þegar starfsmenn voru að færast til í starfi, axla aukna ábyrgð eða annað slíkt. Launavísitala hækkaði um 4,5% á árinu.

### Kaupaukakerfi

Núverandi lagaumhverfi setur fjármálafyrirtækjum hér á landi þröngar skorður hvað greiðslu kaupauka til starfsmanna varðar. 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.

Kvika hefur haft í gildi kaupaukakerfi undanfarin ár sem byggir á regluverki þar að lútandi. Árangursviðmið hafa verið ákveðin fyrirfram. Mælikvarðar sem árangursviðmið byggjast 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.

Stjórn tekur endanlega ákvörðun um veitingu kaupauka til starfsmanna í samræmi við fyrirfram skilgreind árangursviðmið að fenginni rökstuddri tillögu frá forstjóra og starfskjaranefnd. Kerfinu er ætlað að veita stjórn svigrúm til að umbuna fyrir framúrskarandi frammistöðu starfsmanna.

Óheimilt er 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. Við tiltekna aðstæður sem skilgreindar eru í kaupaukakerfinu er bankanum 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.

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

Heildarfjárhæð veittra kaupauka á árinu 2019 var rúmlega 84 m.kr. (tæplega 108 m.kr. að meðtöldum launatengdum gjöldum) en í áætlun ársins 2019 var gert ráð fyrir 75 m.kr. auk 20% af hagnaði ársins fyrir skatta eftir 1.990 m.kr., að meðtöldum launatengdum gjöldum. Nemur fjárhæð veittra kaupauka 4,3% af heildarlaunakostnaði félagsins fyrir árið 2019 (3,2% á samstæðugrundvelli).

### 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 þannig að starfsmaður haldi samanlagt fullum launum í fæðingarorlofi. Hámarks mótframlag bankans nemur nú kr. 600.000 á mánuði en það var 400.000 á mánuði árið 2019. Tilgangur reglnanna er 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.

### Kjör stjórnar, forstjóra og framkvæmdastjórnar

Eftirfarandi eru laun og hlunnindi aðal- og varamanna í stjórn, forstjóra og framkvæmdastjórnar fyrir árin 2018 og 2019:

	2019 Laun og hlunnindi	2018 Laun og hlunnindi
Marínó Örn Tryggvason, forstjóri (frá 1.6.2019)*	30.654.769 kr.	0 kr.
Ármann Þorvaldsson, fyrrum forstjóri (til 31.5.2019)*	17.437.500 kr.	41.850.000 kr.
Kristín Pétursdóttir, stjórnarformaður og nefndarmaður í áhættunefnd og starfskjaranefnd**	18.545.029 kr. <sup>1</sup>	9.655.690 kr.
Guðmundur Þórðarson, varaformaður stjórnar og nefndarmaður í áhættunefnd	8.986.072 kr. <sup>2</sup>	5.277.723 kr.
Inga Björg Hjaltadóttir, stjórnarmaður og nefndarmaður í starfskjaranefnd og endurskoðunarnefnd	12.615.511 kr. <sup>3</sup>	5.375.459 kr.
Hrönn Sveinsdóttir, stjórnarmaður og nefndarmaður í endurskoðunarnefnd	9.150.511 kr. <sup>4</sup>	5.375.459 kr.
Guðjón Karl Reynisson, stjórnarmaður og nefndarformaður í starfskjaranefnd**	10.305.511 kr. <sup>5</sup>	4.097.353 kr.
Kristín Guðmundsdóttir, varamaður í stjórn og formaður áhættunefndar og endurskoðunarnefndar	5.049.123 kr.	6.405.287 kr.
Pétur Guðmundarson, varamaður í stjórn	0 kr.	866.687 kr.
Þorsteinn Pálsson, fyrrum stjórnarmaður	0 kr.	2.323.830 kr.
Jónas Hagan Guðmundsson, fyrrum stjórnarmaður	0 kr.	639.055 kr.
Framkvæmdastjórn (2019: 6 (að meðaltali: 5,3), 2018: 7 (að meðaltali: 6,9))	229.584.090 kr.	267.410.378 kr.
Fyrrum framkvæmdastjórnar	59.129.722 kr.	0 kr.

\* Laun og hlunnindi sem sýnd eru í þessari töflu eru eingöngu vegna starfs sem forstjóri. Vegna þessa eru fjárhæðir launa og hlunninda forstjóra og framkvæmdastjórnar á árinu 2019 og 2018 ekki fyllilega samanburðarhæfar.

\*\* Viðkomandi stjórnarmaður var einungis starfandi hluta af árinu 2018.

Í janúar 2019 voru greiddar og gjaldferðar tæpar 11 m.kr. vegna nefndarlauna frá árinu 2018, sem hefðu með réttu átt að vera gjaldferð í ársreikningi 2018. Vegna þessa eru fjárhæðir launa og hlunninda stjórnarmanna á árinu 2019 og 2018 ekki fyllilega samanburðarhæfar.

<sup>1</sup> Þar af kr. 3.024.000 vegna nefndarstarfa á árinu 2018.

<sup>2</sup> Þar af kr. 1.458.000 vegna nefndarstarfa á árinu 2018.

<sup>3</sup> Þar af kr. 2.970.000 vegna nefndarstarfa á árinu 2018.

<sup>4</sup> Þar af kr. 1.458.000 vegna nefndarstarfa á árinu 2018.

<sup>5</sup> Þar af kr. 1.980.000 vegna nefndarstarfa á árinu 2018.

Laun og hlunnindi eru að mestu leyti öll skammtímahlunnindi. Laun og hlunnindi sem greidd eru til stjórnarmanna innihalda greiðslur vegna setu þeirra í nefndum stjórnar.

Forstjóri og framkvæmdastjórar fengu kaupaukagreiðslur vegna 2019 en engar vegna 2018. Á árinu 2019 urðu eftirfarandi breytingar á stjórnendateymi bankans: i) í maí tók Marinó Örn Tryggvason við starfi forstjóra Kviku og á sama tíma tók Ármann Þorvaldsson við starfi aðstoðarforstjóra Kviku, ii) í september tók Magnús Ingi Einarsson við sem framkvæmdastjóri bankasviðs, iii) í september tók Ragnar Páll Dyer við sem framkvæmdastjóri fjármála og rekstrar, og iv) í september var Hannes Frímann Hrólfsson ráðinn sem forstjóri Júpíters rekstrarfélags hf. og lét á sama tíma af störfum sem framkvæmdastjóri eignastýringar. Ekki var ráðinn nýr aðili til að taka við stöðu framkvæmdastjóra eignastýringar og fækkaði því í framkvæmdastjórn á árinu. Vegna þessa eru fjárhæðir launa og hlunninda framkvæmdastjóra á árinu 2019 og 2018 ekki fyllilega samanburðarhæfar.

Nánari upplýsingar má sjá í skýringu 11 í framlögðum ársreikningi félagsins.