

Reglur um hæfi lykilstarfsmanna

Samþykkt í apríl 2021 / Ábyrgðaraðili: Stjórn

1. Tilgangur og gildissvið

- 1.1. Kvika banki hf. (hér eftir „Kvika“ eða „bankinn“) leggur mikla áherslu á að allt starfsfólk bankans hafi á hverjum tíma góða þekkingu og búi yfir fullnægjandi færni og sérfræðikunnáttu til að sinna störfum sínum og vinni þau af heilindum.
- 1.2. Sérstaklega er mikilvægt að lykilstarfsmenn bankans uppfylli á hverjum tíma þær hæfiskröfur sem gerðar eru til þeirra þar sem þessir aðilar geta haft veruleg áhrif á starfsemi og stefnu bankans á ábyrgð stjórnar hans.
- 1.3. Reglur þessar fjalla um þær hæfiskröfur sem gerðar eru til lykilstarfsmanna og framkvæmd hæfismats. Þeim er ætlað að tryggja fullnægjandi hæfi lykilstarfsmanna og eftirlit stjórnar með heildarstarfsemi bankans. Markmið þeirra er að efla trúverðugleika bankans, viðhalda trausti viðskiptamanna og draga úr rekstrar- og orðsporsáhættu.
- 1.4. Reglurnar eru settar í samræmi við leiðbeinandi tilmæli Fjármálaeftirlitsins nr. 3/2010, um hæfi lykilstarfsmanna sbr. lög nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki (hér eftir „ffl.“), sameiginlegar viðmiðunarreglur EBA og ESMA um mat á hæfi stjórnar, framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna fjármálafyrirtækja (EBA/GL/2017/12) (hér eftir „viðmiðunarreglurnar“) og reglur Fjármálaeftirlitsins nr. 247/2017, um fyrirgreiðslur fjármálafyrirtækis til venslaðra aðila.
- 1.5. Reglurnar gilda fyrir Kviku og dótturfélög bankans. Til að tryggja fylgni við reglurnar á samstæðugrundvelli skulu dótturfélög bankans sem teljast vera fjármálafyrirtæki í skilningi ffl. jafnframt innleiða sérstakar reglur sem byggja á þessum reglum. Reglurnar skulu þó taka mið af meðalhófsreglu viðmiðunarreglnanna. Í tilvikum erlendra dótturfélaga bankans er heimilt að aðlaga reglurnar að þarlandum kröfum. Hvers kyns verulegar efnislegar breytingar skal tilkynna til regluvarðar bankans.

2. Lykilstarfsmenn Kviku banka hf.

- 2.1. Lykilstarfsmaður er einstaklingur í stjórnunarstarfi, annar en forstjóri, sem hefur umboð til að taka ákvarðanir sem geta haft áhrif á framtíðarþróun og afkomu bankans, sbr. 7. tölul. 1. gr. a laga nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki.
- 2.2. Aðstoðarforstjóri, framkvæmdarstjóri bankasviðs og framkvæmdastjóri fjármálasviðs skulu alltaf teljast lykilstarfsmenn. Stjórn bankans metur að öðru leyti hverjir teljast til lykilstarfsmanna hans á hverjum tíma.

3. Sérstaða lykilstarfsmanna

- 3.1. Bankinn mun ekki gera starfslokasamning við lykilstarfsmenn nema hagnaður hafi verið af rekstri bankans samfellt síðustu þrjú ár af starfstíma lykilstarfsmannsins.
- 3.2. Með starfslokasamningi er átt við hvers konar samninga sem gerðir eru á milli lykilstarfsmanns og bankans og kunna að færa þeim sem lætur af störfum hlunnindi eða réttindi umfram umsamin kjör í ráðningarsamningi.

- 3.3. Lykilstarfsmenn bankans skulu ekki taka þátt í meðferð máls ef:
- 3.3.1. Það varðar viðskipti þeirra sjálfra eða fyrirtækja sem þeir sitja í stjórn hjá, eru fyrirsvarsmenn fyrir eða eiga að öðru leyti verulegra hagsmuna að gæta í; eða
 - 3.3.2. Viðskiptum við samkeppnisaðila þeirra aðila sem greinir í 1. mgr.
 - 3.3.3. Hið sama gildir um viðskipti aðila sem eru tengdir lykilstarfsmönnum persónulega eða fjárhagslega.
- 3.4. Bankanum er óheimilt að veita lykilstarfsmanni, nánum fjölskyldumeðlimum eða aðila í nánum tengslum við hann, fyrirgreiðslu í skilningi reglna nr. 247/2017 nema gegn traustum tryggingum eins og þær eru skilgreindar í 5. gr. reglnanna. Samtala heildarfyrirgreiðslna til hvers og eins lykilstarfsmanns, náninna fjölskyldumeðlima og aðila í nánum tengslum við hann má hæst vera 200 millj. kr., að teknu tilliti til 30. gr. ffl. um takmarkanir á stórum áhættuskuldbindingum. Um fyrirgreiðslur til lykilstarfsmanna vísast jafnframt nánar í innri reglur bankans um viðskipti starfsmanna við Kviku banka hf.
- 3.5. Birta skal í ársreikningi upplýsingar um heildargreiðslur og hlunnindi lykilstarfsmanna, ásamt upplýsingum um fjölda þeirra.
- 3.6. Þátttaka lykilstarfsmanna í atvinnurekstri eða öðrum launuðum störfum er háð samþykki forstjóra í samræmi við reglur bankans um þátttöku starfsmanna í atvinnurekstri.
- 4. Hæfisskilyrði lykilstarfsmanna og viðmið við mat á hæfi**
- 4.1. Lykilstarfsmaður skal uppfylla þær kröfur sem lög og reglur gera til hæfis stjórnar og framkvæmdastjóra fjármálafyrirtækja, sbr. 52. gr. ffl. Lykilstarfsmenn skulu jafnframt hafa yfir að búa nægilegri þekkingu, reynslu og menntun til að geta sinnt stöðu sinni á tilhlýðilegan hátt og vera með gott orðspor.
- 4.2. Í 8. gr. stefnu bankans um mat á hæfi stjórnar og forstjóra er nánar tiltekið við hvað skuli miðað þegar lagt er mat á hvað felst í þessum hæfisskilyrðum og skal sú grein eiga jafnt við þegar lagt er mat á hæfi lykilstarfsmanna.
- 4.3. Lykilstarfsmaður skal á hverjum tíma uppfylla hæfisskilyrði reglna þessara. Honum ber í því skyni að viðhalda þekkingu sinni og afla sér nýrrar þekkingar eftir því sem tilefni er til.
- 5. Framkvæmd hæfismats við upphaf starfs**
- 5.1. Við mat á því hvort umsækjandi um stöðu lykilstarfsmanns uppfylli hæfisskilyrði 4 gr. skal fara fram bæði huglægt og hlutlægt mat á viðkomandi. Matið er á ábyrgð stjórnar en er framkvæmt af starfsmannastjóra og regluverði í samráði við yfirlögfræðing. Starfsmannastjóri ber ábyrgð á því að kanna orðspor viðkomandi umsækjanda en regluvörður á því að kanna þekkingu, reynslu og menntun hans. Matið skal fara fram áður en til ráðningar kemur. Regluvörður skal kynna niðurstöður matsins fyrir stjórn.
- 5.2. Við mat á hæfi lykilstarfsmanns áskilur bankinn sér rétt til að kalla eftir öllum þeim gögnum og upplýsingum sem hann telur þörf á, þ.m.t. sakavottorð, veðbókavottorð og upplýsingar um skuldastöðu úr Creditinfo. Gæta skal öryggis og trúnaðar við varðveislu slíkra gagna.

- 5.3. Þessu til viðbótar, þegar regluvörður telur þörf vera á, skal fara fram hæfispróf sem felur í sér mat á;
- 5.3.1. Þekkingu starfsmanns á þeim lögum, reglugerðum og reglum sem um starfsemi bankans gilda og þeim sérlögum sem gilda um starfssvið lykilstarfsmanns;
 - 5.3.2. Þekkingu starfsmanns á þeim grundvallaratriðum í starfsemi bankans sem varða starfsskyldur hans;
 - 5.3.3. Starfsferli starfsmanns, m.a. með hliðsjón af því hvort hann hafi sætt rannsókn opinberra eftirlitsaðila, hvort höfðað hafi verið mál á hendur honum, hvort réttmætar kvartanir hafi beinst gegn honum vegna eftirlitsskyldrar starfsemi, hvort hann hafi verið stjórnandi fyrirtækis sem orðið hefur gjaldþrota og hvort honum hafi verið sagt upp störfum vegna athafna sinna eða athafnaleysis.
- 5.4. Undirbúningur og framkvæmd hæfisprófs, sbr. gr. 5.3, skal vera í höndum regluvarðar í samstarfi við yfirlögfræðing. Um er að ræða munnlegt próf.

Viðvarandi eftirlit með hæfi

- 6.1. Regluvörður skal hafa viðvarandi eftirlit með hæfi lykilstarfsmanna en í því felst að regluvörður, í samráði við forstjóra, starfsmannastjóra og yfirlögfræðing, framkvæmi viðbragðsmat og endurmat þegar tilefni er til.
- 6.2. Viðbragðsmat skal framkvæmt tafarlaust ef aðstæður lykilstarfsmanns breytast eða upp koma atvik svo vafi vakni um hæfi hans og skal lokið innan þriggja daga frá þeim tíma er kunnugt verður um þá breytingu eða atvik sem varð tilefni matsins. Við framkvæmd matsins skal takmarka umfang þess við skoðun á hinni breyttu aðstöðu eða atviki sem var orsök matsins og þannig undanskilja þau atriði sem ekki hafa tekið breytingum. Innan eins sólarhrings frá því að viðbragðsmati er lokið skal regluvörður tilkynna forstjóra, starfsmannastjóra og stjórnarformanni með skriflegum hætti um niðurstöðu matsins. Telji stjórn ástæðu til skal hún framkvæma eigið viðbragðsmat í samræmi við viðbragðsmat stjórnar í gr. 6 í stefnu bankans um mat á hæfi stjórnar og forstjóra.
- 6.3. Endurmat skal framkvæmt a.m.k. á tveggja ára fresti í því skyni að ganga úr skugga um að lykilstarfsmaður uppfylli á hverjum tíma hæfisskilyrði skv. gr. 4 í reglum þessum. Endurmat skal fara oft fram ef tilefni er til s.s. þegar lykilstarfsmaður er fluttur til í starfi og störfin teljist ekki sambærileg en viðkomandi telst áfram vera í stöðu lykilstarfsmans eða ef breytingar verða á lögum eða reglum sem skilgreina kröfur um hæfi lykilstarfsmanna. Endurmatið skal framkvæmt í samræmi við gr. 5.2 - 5.3 í reglum þessum og takmarkað við greiningu á viðeigandi þáttum að teknu tilliti til breyttra eða aukinna hæfniskrafna. Regluvörður skal tilkynna forstjóra, starfsmannastjóra og stjórnarformanni með skriflegum hætti um niðurstöðu matsins.

7. Aðgerðir vegna ófullnægjandi hæfis

- 7.1. Sé niðurstaðan sú í kjölfar mats á hæfi, hvort sem um er að ræða upphaflegt mat, viðbragðsmat eða endurmat, að lykilstarfsmaður fullnægi ekki hæfisskilyrðum viðhlítandai laga og reglna að teknu tilliti til ákvæða reglna þessara skal grípa til viðeigandi ráðstafana til að tryggja hæfi. Hvað teljast vera viðeigandi ráðstafanir hverju sinni fer eftir því hvaða hæfisskilyrði er ekki uppfyllt, hvaða stöðu er um að ræða, viðkomandi starfsmanni og hvaða ráðstafana er hægt að grípa til í því skyni að bæta úr.

- 7.2. Ef ekki reynist unnt að grípa til viðeigandi ráðstafana til að tryggja fullnægjandi hæfi ætti viðkomandi starfsmaður almennt ekki að gegna stöðu lykilstarfsmanns. Skal stjórn bankans, að álit forstjóra, meta hvort viðkomandi starfsmaður geti eftir sem áður gegnt slíkri stöðu. Forsendur þess eru að hann geti, þrátt fyrir að hæfisskilyrði séu ekki að öllu leyti uppfyllt, sinnt viðkomandi starfi með fullnægjandi hætti. Slík ákvörðun skal rökstudd með fullnægjandi hætti og bókað um hana í fundargerð stjórnarfundar.
- 7.3. Telji stjórn að viðkomandi geti ekki gegnt stöðu lykilstarfsmanns skal ráðningu hans hafnað. Sé um að ræða starfsmann sem er starfandi hjá bankanum skal viðkomandi upplýstur um niðurstöðu matsins og viðeigandi ráðstafanir gerðar í samráði við starfsmann til að flytja hann til í starfi ef stjórn telur forsendur fyrir því eða honum, eftir atvikum, gefinn kostur á að segja starfi sínu lausu. Fallist viðkomandi ekki á slíkar ráðstafanir skal honum vikið úr starfi. Um uppsagnarfrest og laun í uppsagnarfresti undir slíkum kringumstæðum fer eftir lögum, reglum, innri reglum bankans og ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanns. Ástæður vanhæfis geta haft áhrif á rétt til launa í uppsagnarfresti.
- 7.4. Um það hvernig fer ef lykilstarfsmaður fær réttarstöðu grunaðs manns vísast til sérreglu í gr. 9 í reglum þessum.

8. Upplýsinga- og tilkynningarskylda lykilstarfsmanns

- 8.1. Starfsmanni ber að gefa réttar upplýsingar um þau atriði sem kanna þarf við framkvæmd hæfismats.
- 8.2. Lykilstarfsmaður skal upplýsa forstjóra, starfsmannastjóra eða regluvörð tafarlaust um hverjar þær breytingar sem verða á högum hans, sem kynnu að hafa áhrif á hæfi lykilstarfsmanns.

9. Lykilstarfsmaður með réttarstöðu grunaðs manns

- 9.1. Fáa lykilstarfsmaður réttarstöðu grunaðs manns, skal hann tilkynna forstjóra eða starfsmannastjóra um slíkt.
- 9.2. Forstjóri, starfsmannastjóri, yfirlögfræðingur bankans og regluvörður skulu meta stöðu lykilstarfsmanns innan bankans með það fyrir augum hvort vika eigi viðkomandi úr starfi, senda hann í leyfi eða aðhafast ekkert. Við slíkt mat skal ávallt litið til stöðu viðkomandi lykilstarfsmanns og alvarleika hins meinta brots. Teljist brot alvarlegt og staða lykilstarfsmanns innan bankans er þannig að störf hans fyrir bankann skaða orðspor hans þá skal lykilstarfsmaður sendur í leyfi.
- 9.3. Bankinn skal meta hvert einstakt ætlað brot fyrir sig. Regluvörður, eða eftir atvikum innri endurskoðandi, skal annast skoðun mála og yfirlögfræðingur meta niðurstöðu þeirrar skoðunar út frá ákvæðum laga um viðurlög. Ef það er mat bankans að brot hafi átt sér stað hjá viðkomandi lykilstarfsmanni skal honum án tafar vísað úr starfi. Uppsagnarfrestur skal greiddur nema um sé að ræða brot í starfi hjá bankanum.
- 9.4. Ef það er mat framangreindra aðila að lykilstarfsmaður hafi ekki brotið af sér þá skal lykilstarfsmanni ekki vikið úr starfi nema orðspor bankans kalli á slíka ráðstöfun.
- 9.5. Almennt skulu lykilstarfsmenn vera á launum í leyfi en þó ekki lengur en sem nemur uppsagnarfresti viðkomandi lykilstarfsmanns. Ef rannsókn opinberra aðila tekur lengri tíma skal taka ákvörðun um það hvort lykilstarfsmanni er þá vikið frá störfum, lykilstarfsmaður verði launalaus þar til rannsókn

er lokið eða starfsmaður haldi launum til lengri tíma.

10. Skráning og birting

10.1. Regluvörður skal halda skrá yfir hverjir teljast til lykilstarfsmanna innan bankans, hvaða stöðu þeir gegna og hvers vegna þeir teljast til lykilstarfsmanna.

10.2. Reglur þessar skulu birtar á vefsíðu bankans.

11. Eftirlit og viðurlög

11.1. Gefi starfsmaður rangar eða villandi upplýsingar, í tengslum við hæfismat sem framkvæmt er á grundvelli þessara reglna, getur það varðað áminningu eða uppsögn.

11.2. Regluvörður og innri endurskoðandi hafa eftirlit með því að reglum þessum sé fylgt.

12. Breytingar

12.1. Breytingar á reglum þessum verða aðeins gerðar skriflega og taka gildi þegar stjórn bankans hefur samþykkt þær.

Samþykkt af stjórn Kviku banka hf. þann 29. apríl 2021