

STARFSKJARASTEFNA

1. Markmið

Meginmarkmið starfskjarastefnu Kviku banka hf. („Kvika“ eða „félagið“) er að Kvika verði áfram eftirsóknarverður vinnustaður fyrir hæfa og metnaðarfulla einstaklinga og byggji upp langtímasamband við starfsfólk.

Til að stuðla að arðsömum rekstri er nauðsynlegt að félagið 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 annars starfsfólks 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 starfskjör samræmist gildi Kviku um langtímahugsun, sjálfbærni, stöðu félagsins á hverjum tíma, lögum, reglum, góðum stjórnar- og viðskiptaháttum og heilbrigðum og traustum rekstri félagsins.
- Styðja við viðskiptastefnu Kviku.
- Hvetja til þess að gætt sé að langtímahagsmunum eigenda félagsins, 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 („*hfl.*“), 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 félagsins og að til staðar séu ferlar og eftirlit með því að henni sé fylgt. Árlega er álits áhættunefndar aflað á því hvort starfskjarastefna Kviku endurspeglir áhættustefnu og viðskiptalíkan félagsins.

2. Starfskjaranefnd stjórnar

Starfskjaranefnd er ein undirnefnda stjórnar Kviku. Nefndin er skipuð að lágmarki þremur einstaklingum og skal meirihluti nefndarinnar vera óháður félaginu og daglegum stjórnendum þess. Starfsfólk félagsins skal 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 félagsins, 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 Kviku ber ábyrgð á ráðningu forstjóra og ákveður starfskjör hans. Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra félagsins 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 starfsfólk og skulu sömu takmarkanir vera á gerð þeirra og kveðið er á um í 57 gr. b. ffl. Skal gerð starfslokasamninga einungis heimil ef hagnaður hefur verið af rekstri félagsins 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 stjórnar fyrir komandi starfsár. Skal þóknunin taka mið af þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, því umhverfi sem Kvika 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 móttframlög í lífeyrissjóð og skulu þær vera í samræmi við það sem gildir almennt fyrir starfsfólk Kviku. Upplýsa skal á hluthafafundi um aðrar greiðslur.

5. Launajafnrétti

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

Fólki af ólíkum kynjum 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 allt starfsfólk 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 starfsfólk skal njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum.

Kvika hefur komið upp, skjalfest og innleitt jafnlaunakerfi og hlaut Kvika jafnlaunavottun árið 2020.

6. Kaupaukakerfi

Lög um fjármálafyrirtæki setja fjármálafyrirtækjum skorður varðandi greiðslur kaupauka til starfsfólks. 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 afmarkar heimildir fjármálafyrirtækis til greiðslu kaupauka.

Stjórn Kviku hefur að fengnu álit frá starfskjaranefnd og áhættunefnd samþykkt eftirfarandi kaupaukakerfi. Kaupaukakerfið er sett fram í samræmi við reglur FME og 57. gr. a. ffl.

6.1. Markmið og gildissvið kaupaukakerfis Kviku

Markmið með kaupaukakerfi þessu er að veita stjórn svigrúm til þess að umbuna fyrir framúrskarandi árangur og skapa sveigjanleika í launauppbyggingu. Aukið vægi breytilegs launakostnaðar er til þess fallið að draga úr þrýstingi á hækkun fastra launa, minnka áhættu og sveiflur í afkomu félagsins og tengja þannig saman langtímahagsmuni starfsfólks og félagsins.

Stjórn félagsins er heimilt, en ekki skylt, að greiða starfsfólki kaupauka í samræmi við kaupaukakerfi þetta. Kaupaukar mega að hluta eða öllu leyti samanstanda af hlutabréfum eða

hlutabréfatengdum gerningum, svo sem áskriftarréttindum eða kaupréttum að hlutum í félaginu.¹ Við framkvæmd kaupaukakerfisins er haft að leiðarljósi að:

- Byggja upp fyrirtækjamenningu sem einkennist af metnaði, fagmennsku og 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 félagsins.
- Valda ekki hagsmunaárekstrum.
- Viðhalda fjármálastöðugleika.
- Stuðla að eðlilegum og heilbrigðum viðskiptaháttum.

Einungis þeir aðilar sem heimilt er lögum samkvæmt að greiða kaupauka geta hlotið kaupauka á grundvelli kaupaukakerfisins. 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 í samræmi við fyrirfram skilgreind árangursviðmið að fenginni rökstuddri tillögu frá forstjóra og starfskjaranefnd.

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 félagsins, 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. Óheimilt er að greiða starfsfólki 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, sem nú kveða á um að ef kaupauki er umfram 10% af árslaunum starfsmanns skal fresta greiðslu a.m.k. 40% af ákvörðuðum kaupauka til að minnsta kosti þriggja ára. Samanstandi kaupauki af hlutabréfum eða hlutabréfatengdum gerningum skal gætt ákvæða 4. tölul. 2. mgr. 79. gr. a hfl. um frestun og eignarhald.

Verðmæti kaupauka sem samanstendur af hlutabréfum eða hlutabréfatengdum gerningum skal miðast við markaðsverð, eða gangverð óskráðra gerninga, er kaupaukinn er veittur án tillits til frestunar.

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.

Stjórn hefur samþykkt að heimilt sé að greiða allt að 200 m.kr. í kaupaukagreiðslur vegna ársins 2022 að því gefnu að árangursviðmiðum sé náð. Verði hagnaður ársins umfram markmið, nú 15%, um arðsemi eigin fjár utan skatteignar og óefnislegra eigna er stjórn þó heimilt að greiða allt að 20% af hagnaði umfram arðsemismarkmið (reiknað sem hlutfall hagnaðar fyrir skatta á móti vigtuðu eigin fé ársins utan skatteignar og óefnislegra eigna á samstæðugrundvelli). Undir framangreint hámark kaupaukagreiðslna fellur starfsemi allrar samstæðu Kviku sem starfrækt er á Íslandi. Kaupaukagreiðslur dótturfélaga Kviku á Íslandi eru þannig innifaldar í tilgreindri hámarksfjárhæð kaupaukagreiðslna.

¹ Heimild þessi skal gilda til framtíðar og jafnframt um ógreidda kaupauka vegna ársins 2021.

Í dæmaskyni: Kaupaukar að heildarfjárhæð 200 m.kr. eru um 3,2% af launakostnaði Kviku fyrir árið 2021 á samstæðugrundvelli.

Eigið fé samstæðunnar var 78.350 m.kr. þann 31.12.2021 samkvæmt ársreikningi, þar af tekjufærð skatteign 3.161 m.kr. og þar af óefnislegar eignir 31.455 m.kr. Eiginfjárviðmið vegna viðbótarkaupauka er því 43.733 m.kr.

Til að heimilt verði að greiða út hærri kaupauka en 200 m.kr. fyrir árið 2021 þarf hagnaður fyrir skatta því að vera að lágmarki 15% af eiginfjárviðmiði eða 6.560 m.kr.

Ef hagnaður fyrir skatta og án viðbótarkaupauka verður 7.000 m.kr. er hagnaður um 440 m.kr. umfram 15% arðsemi eiginfjárviðmiðs. Stjórn væri þá heimilt að greiða allt að 20% af umframardsemi, sem er um 88 m.kr., til viðbótar í kaupauka. Hámarks kaupaukagreiðslur Kviku og innlendra dótturfélaga yrðu því samtals 288 m.kr., sem er 4,6% af launakostnaði ársins 2021 á samstæðugrundvelli og 4,1% af hagnaði fyrir skatta.

Tölur í þessu dæmi miða við efnahagsreikning samstæðu Kviku þann 31.12.2021.

6.3. Afturköllun, endurkrafa eða skerðing kaupauka

Kviku 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 félagsins næst ekki.
- Fyrirséð er að félagið uppfylli ekki eða sé líklegt 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 félagsins eða virðir ekki lög eða stjórnvaldsfyrirmæli í störfum sínum.
- Hljóti félagið lán til þrautavara frá seðlabanka eða sambærilega fjárhagsaðstoð.
- Starfsmaður lætur af starfi hjá samstæðunni af eigin frumkvæði eða er sagt upp vegna brots í starfi.

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

Kviku 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 félaginu 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 Kviku. 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 félagsins skal gæta sanngirnri 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 félagsins hefur versnað verulega eða útlit er fyrir að hún muni versna verulega.

Endurkrafa kaupauka sem samanstendur af hlutabréfum eða hlutabréfatengdum gerningum skal taka mið af verðmæti þessara gerninga er þeir voru veittir. Hafi greiðslu verið frestað en verðmæti gerninganna rýrnað við greiðslu skal endurkrafan þó aldrei nema hærri fjárhæð en verðmæti gerninganna við greiðslu.

7. Kaupréttir samkvæmt 10. gr. laga nr. 90/2003

Stjórn samþykkti á árinu 2021, í samræmi við heimild aðalfundar félagsins þann 21. apríl 2021, kaupréttaráætlun byggða á 10. gr. laga um tekjuskatt nr. 90/2003 sem heimilar félaginu að gera kaupréttarsamninga við starfsfólk samstæðu í samræmi við þá áætlun. Kaupréttir samkvæmt framangreindri áætlun eru hluti af föstum starfskjörum starfsfólks samstæðu Kviku á meðan áætlunin er í gildi og fellur áætlunin því ekki undir kaupaukakerfi Kviku sem lýtur að breytilegum starfskjörum, sbr. kafla 6 í starfskjarastefnu þessari. Kaupréttaráætlunin uppfyllir eftirfarandi skilyrði 10. gr. laga um tekjuskatt nr. 90/2003, þ.e.:

- Kaupréttur hafi náð til alls starfsfólks sem heimilt er að eiga hlutabréf í félaginu.
- Hlutabréfum starfsfólks skulu fylgja sömu réttindi og öðrum hlutabréfum í félaginu.
- Starfsmaður hafi verið í föstu starfi hjá félaginu eða í öðru félagi í sömu félagasamstæðu.
- Að lágmarki 12 mánuðir þurfi að líða frá gerð samnings um kauprétt þar til hann er nýttur.
- Kaupverð sé eigi lægra en vegið meðalverð í viðskiptum með hluti/hlutabréf félags tíu heila viðskiptadaga fyrir samningsdag.
- Samningur um kauprétt sé ekki framseljanlegur.
- Hámark kaupa hvers starfsmanns sé samanlagt 1.500.000 kr. á ári, eða sú fjárhæð sem kveðið er á um í lögum um tekjuskatt hverju sinni, miðað við kaupverð samkvæmt samningi.
- Kaupréttaráætlun skal staðfest af Skattinum áður en hún er sett á fót.

8. 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 félagsins vegna kaupauka. Auk þess skal í ársreikningi gerð grein fyrir heildarstarfskjörum lykilstarfsmanna í samræmi við reikningsskilareglur.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á vefsíðu Kviku.

9. 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 félagið og stjórn þess.

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

Reykjavík, 31. mars 2022