

SKÝRSLA STJÓRNAR TIL HLUTHAFA KVIKU BANKA HF. UM FRAMKVÆMD STARFSKJARASTEFNU 2021

Lögð fram á aðalfundi félagsins þann 31. mars 2022

Starfskjarastefna

Á aðalfundi Kviku banka hf. í apríl 2021 var samþykkt uppfærð starfskjarastefna. Fram kom að stjórn Kviku hefði það að markmiði að marka félaginu stefnu um starfskjör 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.

Launahækkarnir hafa verið hóflegar á árinu 2021 og undanfarin ár. Meðallaun í samstæðu Kviku og dótturfélaga lækkuðu um 1,4% milli ára sem er meiri lækkun milli ára en á árinu á undan þegar meðallaun lækkuðu um 0,74%. Þetta skýrist fyrst og fremst af þeim breytingum sem orðið hafa á starfsmannahópnum á árinu. Fjöldi starfsmanna innan samstæðu fór úr um 300 í 340 á árinu og hafa ný störf að mestu leyti verið störf sérfræðinga og almennra starfsmanna.

Þegar horft er á laun starfsmanna sem voru á launaskrá hjá félaginu þann 1. janúar 2021 annarvegar og 31. desember 2021 hins vegar, hækkuðu laun um 4,4% að meðaltali hjá þeim starfsmönnum, sem er um 0,7% hærra en árið áður. Þessa hækkun má að mestu leyti rekja til annars vegar kjarasamningsbundinna launahækkana og hins vegar sértækra launabreytinga í tilfellum þegar starfsmenn voru að færast til í starfi, axla aukna ábyrgð eða annað slíkt. Til samanburðar má benda á að launavísitala hækkaði um 7,3% 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 eigin fjár bankans, eiginfjárlutfalli, lausafjárlutfalli, 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 árangur.

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 2021 var rúmlega 273 m.kr. innan samstæðunnar (tæplega 351 m.kr. að meðtöldum launatengdum gjöldum), sem er um 5,6% af heildarlaunakostnaði á samstæðugrundvelli.

Í áætlun ársins 2021 var gert ráð fyrir 150 m.kr. í kaupaukagreiðslur auk 20% af hagnaði umfram 15% arðsemi eigin fjár utan skatteignar.

Til að heimilt hafi verið að greiða út hærri kaupauka en 150 m.kr. fyrir árið 2021 þurfti hagnaður fyrir skatta því að vera að lágmarki 15% af eiginfjárviðmiði sem var 6.560 m.kr. Hagnaður ársins var hins vegar um 10.487 m.kr. sem er 3.927 m.kr. umfram viðmið og hafði bankinn því heimild til að greiða 785 m.kr. til viðbótar við þær 150 m.kr. sem gert var ráð fyrir. Bankinn nýtti því rúmlega þriðjung af því hámarki sem heimilt hefði verið að nýta til greiðslu kaupauka vegna ársins 2021 samkvæmt starfskjarastefnu.

Kaupréttaráætlun starfsfólks

Þann 15. desember 2021 var gengið frá kaupréttarsamningum við starfsfólk samstæðunnar í samræmi við kaupréttaráætlun sem stjórn bankans fékk heimild aðalfundar fyrir í apríl 2021. Kaupverð hluta reiknast út frá gangverði hluta í viðskiptum í Kauphöll, þar sem hlutir í bankanum eru skráðir, í samræmi við vegið meðalverð í viðskiptum með hluti bankans tíu heila viðskiptadaga fyrir samningsdag, eða 26,44 krónur hver hlutur.

Alls gerðu 326 starfsmenn samstæðu Kviku kaupréttarsamning sem ná til allt að 18.494.632 hluta á ári miðað við 100% nýtingu kaupréttanna.

Launajafnrétti

Kvika hefur sett sér jafnréttisstefnu þar sem sérstaklega er kveðið á um launajafnrétti. Ólíkum kynjum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir sömu og jafn verðmæt 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 starfsfólk skal njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum.

Kvika hlaut jafnlaunavottun árið 2020 og gildir sú vottun næstu þrjú árin, að því gefnu að gerð sé viðhaldsúttekt árlega. Í launagreiningu sem gerð var í tengslum við viðhaldsúttekt haustið 2021 mældist óútskýrður munur á heildarlaunum karla og kvenna 0,3%. Af þeim sökum var ekki þörf á að breyta launum í þessu ferli.

Greiningar á launamun kynja eru nú framkvæmdar ársfjórðungslega innan bankans svo fylgjast megi enn betur með árangri bankans þegar kemur að launajafnrétti og til að hafa til hliðsjónar við ákvarðanir um launabreytingar einstaklinga.

Kjör stjórnar, forstjóra og framkvæmdastjórnar

Eftirfarandi eru laun og hlunnindi aðal- og varamanna í stjórn, forstjóra og framkvæmdastjórnar fyrir árin 2020 og 2021:

	2021 Laun og hlunnindi	2020 Laun og hlunnindi
Marínó Örn Tryggvason, forstjóri	63.756.000 kr.	51.397.000 kr.
Sigurður Hannesson, stjórnarformaður og nefndarmaður í áhættunefnd og starfskjaranefnd	17.460.000 kr.	11.673.000 kr.
Guðmundur Þórðarson, varaformaður stjórnar og formaður áhættunefndar	9.378.000 kr.	8.299.000 kr.
Guðjón Karl Reynisson, stjórnarmaður og formaður starfskjaranefndar	9.378.000 kr.	8.472.000 kr.
Helga Kristín Auðunsdóttir, stjórnarmaður og nefndarmaður í starfskjaranefnd og endurskoðunarnefnd	8.292.000 kr.	0 kr.
Ingunn Svala Leifsdóttir, stjórnarmaður og nefndarmaður í endurskoðunarnefnd	2.854.000 kr.	0 kr.
Hrönn Sveinsdóttir, fyrrum stjórnarmaður og nefndarmaður í endurskoðunarnefnd	4.759.000 kr.	8.299.000 kr.
Inga Björg Hjaltadóttir, fyrrum stjórnarmaður og fyrrum nefndarmaður í starfskjaranefnd og endurskoðunarnefnd	5.234.000 kr.	10.163.000 kr.
Kristín Friðgeirsdóttir, fyrrum stjórnarmaður og fyrrum nefndarmaður í endurskoðunarnefnd	1.229.000 kr.	0 kr.
Albert Þór Jónsson varamaður í stjórn	488.000 kr.	489.000 kr.
Kristín Pétursdóttir, fyrrum stjórnarformaður og fyrrum nefndarmaður í áhættunefnd og starfskjaranefnd	0 kr.	3.968.000 kr.
Kristín Guðmundsdóttir, fyrrum varamaður í stjórn og fyrrum nefndarmaður áhættunefndar og starfskjaranefndar	0 kr.	1.755.000 kr.
Framkvæmdastjórn (2021: 7 (að meðaltali: 6,7), 2020: 6 (að meðaltali: 6))	375.985 kr.	283.518 kr.
Samtals	498.813 kr.	385.882.000 kr.

Ofangreindar upplýsingar um stjórnarmenn í Kviku innihalda greiðslur vegna setu þeirra í stjórn Kviku og undirnefndum stjórnar ásamt mótframlagi í lífeyrissjóð. Forstjóri og framkvæmdastjórnar fengu kaupaugagreiðslur vegna 2021 sem og vegna 2020.

Nánari upplýsingar má sjá í skýringum 11 og 12 í framlögðum ársreikningi félagsins.