

# STARFSKJARASTEFNA

## KVÍKU EIGNASTÝRINGAR HF.

---

### 1. Markmið

Starfskjarastefna Kvíku eignastýringar hf., hér eftir nefnt KE eða félagið, er ætlað að endurspegla markmið félagsins að gera félagið að eftirsóknarverðum vinnustað fyrir hæfa og metnaðarfulla einstaklinga og geta byggt 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 KE er ætlað að:

- Veita hluthöfum innsýn í stefnu félagsins varðandi starfskjör stjórnarmanna, framkvæmdastjóra og annarra starfsmanna félagsins.
- Tryggja að starfskjör og kaupaukar séu með þeim hætti að þau styðji við markmið félagsins.
- Koma í veg fyrir að starfskjör hvetji til óhóflegrar áhættusækni.
- Tryggja að starfskjörin samræmist gildum, þ.e. hagsmunum hlutdeildarskírteinishafa, langtímahugsun, stöðu félagsins á hverjum tíma, lögum, reglum, góðum stjórnar- og viðskiptaháttum og heilbrigðum og traustum rekstri félagsins.
- Styðja við viðskiptastefnu félagsins.
- Hvetja til þess að gætt sé að langtímahagsmunum 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 KE er sett í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög, ákvæði laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki („*ffl.*“) og reglna Fjármálaeftirlits Seðlabanka Íslands („*FME*“) 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 álit starfsnefndar aflað á því hvort starfskjarastefna KE endurspegli áhættustefnu og viðskiptalíkan félagsins.

### 2. Starfskjör

Stjórn félagsins ber ábyrgð á ráðningu framkvæmdastjóra og ákveður starfskjör hans. Gera skal skriflegan ráðningarsamning við framkvæmdastjóra og skulu kjör hans vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til framkvæmdastjóra 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.

Framkvæmdastjóri ákvarðar starfskjör annarra starfsmanna. Kjör starfsmanna 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.

Framkvæmdastjóra 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 framkvæmdastjóra og lykilstarfsmenn kveða á um. Samkvæmt þeim er það einungis heimilt 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 framkvæmdastjóra rýmri heimild enda rúmist það innan ákvæða laga.

### 3. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun vegna stjórnarstarfa og starfa í undirnefndum (ef við á) fyrir komandi starfsár. Skal þóknunin taka mið af þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, því umhverfi sem félagið 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 félagsins.

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.

### 4. 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 KE hefur samþykkt eftirfarandi kaupaukakerfi, sem sett er fram í samræmi við reglur FME og 57. gr. a. ffl.

#### 4.1. Markmið og gildissvið kaupaukakerfis

Markmið með kaupaukakerfi þessu er einkum tvíþætt. Annars vegar að veita stjórn svigrúm til þess að umbuna fyrir góðan árangur starfsmanna. Hins vegar að skapa sveigjanleika í launauppbyggingu, þar sem aukið vægi breytilegs launakostnaður er til þess fallið að minnka þrýsting 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 starfsmönnum kaupauka í samræmi við kaupaukakerfi þetta. Við framkvæmd kaupaukakerfisins 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 óhóflęgrar áhættutöku og ógni ekki eiginfjárgrunni, lausafjástöðu eða stöðugleika félagsins;
- 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 kaupaukakerfisins.

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

#### 4.2. Veiting kaupauka

Stjórn tekur endanlega ákvörðun um veitingu kaupauka til starfsmanna í samræmi við fyrirfram skilgreind árangursviðmið að fenginni rökstuddri tillögu frá framkvæmdastjóra félagsins. Eigi að greiða framkvæmdastjóra kaupauka tekur stjórn ákvörðun á grundvelli tillögu frá stjórnarformanni.

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, eiginfjárhlutfalli, 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.

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

Kaupauka má veita með ýmsum hætti, meðal annars (en ekki einskorðað við) með peningagreiðslu eða í formi annarra verðmæta. Kaupréttir verða ekki veittir nema með samþykki hluthafafundar. Hæfilegt jafnvægi skal vera á milli fastra starfskjara og kaupauka. Starfsmenn mega ekki notfæra sér fjármálagerninga, svo sem afleiður, til þess að verja sig (e. hedge) fyrir undirliggjandi áhættum sem áhrif hafa á ákvörðun um kaupauka.

#### 4.3. Afturköllun, endurkrafa eða skerðing kaupauka

Félaginu 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 einingar næst ekki,
- Fyrirséð er að félagið uppfylli ekki eða sé líklegt til að uppfylla ekki kröfur um Eiginfjárgrunn eða mat á eiginfjárþörf 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.
- Hjóti 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.

Óheimilt er að ákvarða starfsmanni hámarkskaupauka ef einhver ofangreindra aðstæðna eru fyrir hendi.

Félaginu er 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 félagsins. 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 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 félagsins hefur versnað verulega eða útlit er fyrir að hún muni versna verulega.

### 5. Kaupréttir

Stjórn KE er heimilt að samþykkja kaupréttaráætlun byggða á 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt og heimila félaginu að gera kaupréttarsamninga við starfsmenn félagsins. Þá hefur stjórn Kviku banka hf. móðurfélags KE heimild til að setja kaupréttaráætlun byggða á 10. gr. laga um tekjuskatt nr. 90/2003 sem heimilar félaginu að gera kaupréttarsamninga við starfsfólk í samstæðu í samræmi við þá áætlun. Framangreindar áætlanir skulu uppfylla skilyrði framangreindra laga, þ.e.:

- Kaupréttur hafi náð til alls starfsfólks sem heimilt er að eiga hlutabréf.
- Hlutabréfum starfsfólks skulu fylgja sömu réttindi og öðrum hlutabréfum.
- 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.

### 6. Upplýsingagjöf

Stjórn skal á aðalfundi gera grein fyrir kjörum framkvæmdastjóra 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 (ef við á) í samræmi við reikningsskilareglur.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins.

### 7. Samþykki starfskjarastefnu

Stjórn hefur samþykkt starfskjarastefnuna 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.

Samþykkt á aðalfundi í Reykjavík,  
þann 18. maí 2021