

Skýrsla stjórnar til hluthafa Kvikubanka hf. um framkvæmd starfskjarastefnu 2018

Lögð fram á aðalfundi félagsins þann 14. mars 2019

Starfskjarastefna

Á aðalfundi Kvikubanka hf. í mars 2018 var samþykkt uppfærð starfskjarastefna en fram kom að stefnan hefði ekki tekið miklum breytingum undanfarin ár. Ekki voru lagðar til stórvægilegar breytingar á starfskjarastefnunni á aðalfundi 2018.

Í grunninn hefur markmið starfskjarastefnu Kvikubanka verið að bankinn geti laðað til sín hæfustu einstaklingana og byggt upp langtímasamband við framúrskarandi starfsfólk með því að bjóða samkeppnishæf starfskjör.

Launahækkunarir hafa verið hóflegar á árinu 2018 og undanfarin ár. U.þ.b. þriðjungur starfsmanna er í Samtökum starfsmanna fjármálafyrirtækja og hækkuðu laun þeirra um 5,4% á árinu fyrst og fremst vegna sammingsbundinna launahækkana upp á 5% í maí sl. Engar almennar launahækkunarir voru veittar til þeirra sem standa fyrir utan stéttarfélag á árinu 2018. Það endurspeglast í því að laun þeirra starfsmanna sem standa fyrir utan stéttarfélag hækkuðu um aðeins 1,4% að meðaltali og er það vegna launaleiðréttinga og sértækra launabreytinga í tilfellum þegar starfsmenn voru að færast til í starfi, axla aukna ábyrgð eða annað slíkt. Þessar tölur miðast við breytingar á milli launa í desember 2017 og desember 2018 hjá þeim starfsmönnum sem voru á launaskrá hjá félaginu í desember 2018.

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, 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 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 tilteknar 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 2018 var tæplega 30 m.kr. (39 m.kr. að meðtöldum launatengdum gjöldum) en í áætlun ársins 2018 var gert ráð fyrir að þeir yrðu tæplega 39 m.kr. (50 m.kr. að meðtöldum launatengdum gjöldum). Nemur fjárhæð veittra kaupauka 1,6% af heildarlaunakostnaði félagsins fyrir árið 2018 (1,4% á samstæðugrundvelli). Gjaldfærðir kaupaukar námu um 24 m.kr. vegna bakfærslu á frestuðum hluta eldri gjaldfærðra kaupauka.

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, en hámarks mótframlag nemur þó kr. 400.000 á mánuði. 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 hefur ákveðið að hefja 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 2017 og 2018:

	2018 Laun og hlunnindi	2017 Laun og hlunnindi
Ármann Þorvaldsson, forstjóri	41.850.000 kr.	21.186.000 kr.
Kristín Pétursdóttir, stjórnarformaður	9.656.000 kr.	0 kr.
Guðmundur Þórðarson, varaformaður stjórnar	5.278.000 kr.	3.974.000 kr.
Inga Björg Hjaltadóttir, stjórnarmaður	5.375.000 kr.	5.024.000 kr.
Hrönn Sveinsdóttir, stjórnarmaður	5.375.000 kr.	4.047.000 kr.
Guðjón Karl Reynisson, stjórnarmaður	4.097.000 kr.	0 kr.
Kristín Guðmundsdóttir, varamaður í stjórn	6.405.000 kr.	4.932.000 kr.
Pétur Guðmundarson, varamaður í stjórn	867.000 kr.	2.512.000 kr.
Framkvæmdastjórn (2018: 7 (að meðaltali: 6.9), 2017: 6*(að meðaltali: 4))	267.410.000 kr.	163.659.000 kr.
Fyrrum framkvæmdastjórnar	0 kr.	74.516.000 kr.

*Árið 2017 voru eftirfarandi breytingar gerðar hjá félaginu: i) Í júní 2017 tók Ármann Þorvaldsson við starfi forstjóra Kviku, ii) í ágúst 2017 tók Marinó Örn Tryggvason til starfa sem

aðstoðarforstjóri bankans, iii) í september 2017 tók Baldur Stefánsson við sem framkvæmdastjóri fyrirtækjaráðgjafar og iv) í október 2017 tók Hannes Frímann Hrólfsson við starfi framkvæmdastjóra eignastýringar.

Þegar aðstoðarforstjóri tók til starfa árið 2017 jókst fjöldi í framkvæmdastjórn í sex. Í febrúar 2018 tók Lilja Jensen, yfirlögfræðingur félagsins, sæti í framkvæmdastjórn og þar með urðu meðlimir framkvæmdastjórnar sjö, að forstjóra frátöldum. Framangreindar breytingar hafa áhrif á samanburð á launum og hlunnindum framkvæmdastjórnar milli ára 2017 og 2018.

Föst mánaðarlaun forstjóra og annarra aðila í framkvæmdarstjórn breyttust ekki á árinu 2018 né fengu þeir greidda kaupauka vegna ársins 2018.

Nánari upplýsingar má sjá í skýringu 12 í framlögðum ársreikningi félagsins.