

Reglur um hæfi lykilstarfsmanna

Samþykkt í janúar 2026 / Ábyrgðaraðili: Stjórn

1. Tilgangur og gildissvið

- 1.1. Kvika banki hf. (hér eftir „Kvika“ eða „bankinn“) leggur ríka 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. Sér í lagi er mikilvægt að lykilstarfsmenn bankans uppfylli á hverjum tíma þær hæfiskröfur sem gerðar eru til þeirra í ljósi getu þeirra til að hafa 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 „fll.“), sameiginlegar viðmiðunarreglur EBA og ESMA um mat á hæfi stjórnar, framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna (EBA/GL/2021/06) (hér eftir „viðmiðunarreglurnar“) og reglur Fjármálaeftirlitsins nr. 247/2017, um fyrirgreiðslur fjármálafyrirtækis til venslaðra aðila.

2. Lykilstarfsmenn Kviku banka hf.

- 2.1. Lykilstarfsmaður er starfsmaður, annar en forstjóri, sem stöðu sinnar vegna getur haft veruleg áhrif á stefnu bankans, sbr. 37. tölul. 1. gr. b. laga nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki.
- 2.2. Aðstoðarforstjóri, framkvæmdarstjóri viðskiptabankasviðs, framkvæmdastjóri fjárfestingabankasviðs og framkvæmdastjóri fjármálasviðs skulu alltaf teljast lykilstarfsmenn. Þá skulu forstöðumenn regluvörslu, áhættustýringar og innri endurskoðunar alltaf teljast til lykilstarfsmanna. Að öðru leyti metur stjórn bankans 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. regnanna. Samtala heildarfyrirgreiðslna til hvers og eins lykilstarfsmanns, náinna 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 ráðstafanir gegn hagsmunaaðrekstrum, þar sem m.a. er fjallað 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.
- 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 fjármála fyrirtækja, 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 umræddum 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 skal framkvæmt af starfsmannastjóra og regluverði í samráði við yfirlögfræðing. Matið skal fara fram áður en til ráðningar kemur og ber starfsmannastjóri ábyrgð á því að kanna orðspor viðkomandi umsækjanda en ábyrgð regluvarðar felst í því að kanna þekkingu, reynslu og menntun hans. 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 upplýsingum 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, framkvæmir viðbragðsmat og endurmat þegar tilefni er til.
- 6.2. Viðbragðsmat skal framkvæmt tafarlaust ef aðstæður lykilstarfsmanns breytast eða upp koma slík atvik að vafi vakni um hæfi hans. Viðbragðsmati skal lokið innan þriggja daga frá þeim tíma er kunnugt verður um þá breytingu eða það atvik sem varð tilefni matsins. 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 oftast fram ef tilefni er til s.s. þegar lykilstarfsmaður er fluttur til í starfi og störfin teljast ekki sambærileg en viðkomandi telst áfram vera í stöðu lykilstarfsmanns, 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 viðhlítandi 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 hans sem lykilstarfsmanns.

9. Lykilstarfsmaður með réttarstöðu grunaðs manns

- 9.1. Fáir 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 víkja 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 verði 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 Kvíku banka hf. í janúar 2026