

## Reglur VALITOR hf. um hæfi og hæfismat lykilstarfsmanna.

Reglur þessar eru settar með vísan til leiðbeinandi tilmæla Fjármálaeftirlitsins nr. 3/2010, um hæfi lykilstarfsmanna, sbr. lög nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki, dreifibréfs Fjármálaeftirlitsins til fjármálafyrirtækja frá 6. maí 2011 og reglna Fjármálaeftirlitsins nr. 162/2011, um fyrirgreiðslur fjármálafyrirtækis til stjórnarmanna, framkvæmdastjóra, lykilstarfsmanna eða þeirra sem eiga virkan eignarhlut í því, eða aðila í nánnum tengslum við framangreinda.

### 1. Markmið

VALITOR leggur ríka áherslu á að allt starfólk þess búi yfir fullnægjandi færni, þekkingu og sérfræðikunnáttu til að inna af hendi þau verkefni sem þeim eru falin, og að starfsfólki sé kunnugt um þær reglur og verkferla sem fylgja skal.

Markmið reglnanna er að draga úr rekstrar- og orðsporsáhættu VALITOR með tilteknum lágmarkskröfum um hæfi lykilstarfsmanna en hæfi þeirra er mikilvægur grundvöllur heilbrigðra og eðlilegra viðskiptahátta félagsins.

### 2. Lykilstarfsmaður

Lykilstarfsmaður er einstaklingur í stjórnunarstarfi, annar en forstjóri, sem hefur umboð til að taka ákvarðanir sem geta haft áhrif á framtíðarþróun og afkomu VALTOR, sbr. 8. tölul. 1. gr. a. laga um fjármálafyrirtæki nr. 161/2002.

Að mati stjórnar VALITOR teljast eftirtaldir aðilar vera lykilstarfsmenn félagsins:

Framkvæmdastjóri Fyrirtækjasviðs

Framkvæmdastjóri Kortaaútgáfusviðs

Framkvæmdastjóri Alþjóðasviðs

Sviðsstjóri Fjármála- og mannauðs

Sviðsstjóri Áhættustýringar

Sviðsstjóri Markaðsmála- og viðskiptaþróunar

Sviðsstjóri Vöruþróunar- og nýsköpunar

Sviðsstjóri Upplýsingatækni

### 3. Sérstaða lykilstarfsmanna

Auk reglna þessara gilda eftirfarandi sérreglur um lykilstarfsmenn:

1. Reglur Fjármálaeftirlitsins nr. 162/2011, um fyrirgreiðslur fjármálafyrirtækis til stjórnarmanna, framkvæmdastjóra, lykilstarfsmanna eða þeirra sem eiga virkan eignarhlut í því, (hér VALITOR hf.) eða aðila í nánnum tengslum við framangreinda.
2. Takmarkanir á starfslokasamningum, sbr. 57. gr. b. laga um fjármálafyrirtæki.
3. Í ársreikningi skal tilgreina fjölda lykilstarfsmanna, auk upplýsinga um heildargreiðslur og hlunnindi þeirra, sbr. 3. mgr. 87. gr. laga um fjármálafyrirtæki.

#### 4. Mat á hæfi lykilstarfsmanna

Framkvæma skal hæfismat á öllum lykilstarfsmönnum. Fjármálaeftirlitið framkvæmir mat á hæfi stjórnarmanna og forstjóra.

#### 5. Framkvæmd hæfismats

Regluvörður framkvæmir hlutlegt og sérstakt hæfismat á umsækjendum um stöður lykilstarfsmanna. Eftir að ráðningu lýkur en áður en gengið er frá fastráðningu skal framkvæmt sérstakt hæfismat á þekkingu viðkomandi. Forstjóri framkvæmir huglægt mat á umsækjendum.

VALITOR kallar eftir þeim gögnum sem þurfa þykir til að framkvæma mat samkvæmt þessari grein hvort heldur frá umsækjanda eða opinberum aðila með samþykki umsækjanda.

Framkvæma skal hæfismat samkvæmt þessari grein á þeim lykilstarfsmönnum VALITOR sem eru í starfi við gildistöku reglna þessara en hafa ekki farið í gegnum hæfismat.

**HLUTLÆGT MAT**      Áður en til ráðningar kemur skal regluvörður kanna hvort umsækjandi uppfylli skilyrði um lögræði, menntun og hvort umsækjandi hafi í tengslum við atvinnurekstur hlotið dóm á síðustu 10 árum fyrir refsiverðan verknað samkvæmt almennum hegningarlögum, samkeppnislögum, lögum um hlutafélög, lögum um einkahlutafélög, lögum um bókhald, lögum um ársreikninga, lögum um gjaldþrotaskipti o.fl. og ákvæðum laga um staðgreiðslu opinberra gjalda, svo og sérlögum sem gilda um aðila sem lúta opinberu eftirliti með fjármálastarfsemi. Þá skal kanna hvort umsækjandi hafi réttarstöðu grunaðs í sakamáli er tengist fjármálastarfsemi.

**HUGLÆGT MAT**      Áður en til ráðningar kemur skal forstjóri, eftir atvikum í samáði við regluvörð, leggja mat á hvort menntun, starfsreynsla og önnur störf viðkomandi hæfi stöðunni. Meta skal hæfi umsækjanda með tilliti til þekkingar, fyrri starfa, fjárhagsstöðu með hliðsjón af fjárhagslegu sjálfstæði og hvort viðkomandi hafi óflekkað mannorð. Skal í þessu skyni aflað ferilskrár frá umsækjanda, viðtöl tekin við hann og haft samband við meðmælendur auk þess sem hann skal leggja fram sakavottorð. Þá skal umsækjandi svara spurningalista, er varðar fyrri reynslu og orðspor.

Umsækjandi skal hafa starfsreynslu sem nýtist honum sannarlega til að geta gegnt stöðu sinni á trúverðugan og forsvaranlegan hátt. Slíkt mat skal liggja fyrir áður en tekin er ákvörðun um ráðningu tiltekins aðila.

Meta skal starfsferil umsækjanda með tilliti til þess hvort hann hafi sætt rannsókn opinberra eftirlitsaðila, hvort höfðað hafi verið mál á hendur honum, hvort réttmætrar kvartanir hafi beinst gegn honum, hvort honum hafi verið sagt upp störfum vegna athafna sinna eða athafnaleysis. Meta skal framangreind atriði út frá orðsporsáhættu og hvort fyrri háttsemi sé til þess fallin að draga í efa hæfni umsækjanda eða að hann muni hugsanlega misnota aðstoðu sína eða skaða félagið.

**SÉRSTAKT HÆFISMAT** Ef umsækjandi uppfyllir framangreindar kröfur og til ráðningar kemur þá skal regluvörður boða hlutaðeigandi starfsmann til fundar þar sem framkvæmd sérstaks hæfismats er kynnt ásamt því að starfsmanni eru afhentar upplýsingar um þau viðfangsefni sem nauðsynlegt er að viðkomandi kunni skil á. Sérstaka hæfismatið skal fara fram að jafnaði tveimur vikum eftir undirbúningsfund og eigi síðar en mánuði áður en starfsmaður á að hljóta fastráðningu. Sérstaka hæfismatið er framkvæmt af regluverði og sérfróðum utanaðkomandi aðila.

Eftir sérstaka hæfismatið skulu regluvörður og hinn utanaðkomandi aðili leggja mat á hvort starfsmaður hafi nægjanlega þekkingu og skilning á þeim lögum og reglum sem rædd hafa verið og hvort hann teljist hæfur að öðru leyti með hliðsjón af hæfisskilyrðum laga.

Við mat á hæfi starfsmanna skal m.a. líta til þekkingar viðkomandi á lögum um fjármálafyrirtæki, lögum um opinbert eftirlit með fjármálastarfsemi, lögum um aðgerðir gegn peningaþvætti og fjármögnun hryðjuverka, lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga, samkeppnislög, lög um eftirlit með viðskiptaháttum og markaðseftirlit, lög um neytendalán, lögum um greiðsluþjónustu, lögum um rafeyrisfyrirtæki,

Verði starfsmaður fluttur til í starfi skal að öllu jöfnu framkvæma nýtt sérstakt hæfismat teljist störfin ekki sambærileg.

Verði breytingar á högum eða stöðu lykilstarfsmanns, sem kunna að hafa áhrif á hæfi hans, ber honum skylda til að tilkynna tafarlaust um slíkt til regluvarðar.

Starfsmaður skal ekki talinn hæfur lykilstarfsmaður og skal ekki hafa umboð til að taka ákvarðanir sem geta haft áhrif á framtíðarþróun eða afkomu félagsins, ef vafi leikur á því hvort

hann uppfylli framangreind skilyrði (hlutlægt, huglægt og/eða sérstakt), eða það sé mat stjórnar að hann auki rekstrar-og/eða orðsporsáhættu félagsins.

## **6. Niðurstöður hæfismats**

Regluvörður skal eins fljótt og við verður komið tilkynna forstjóra og starfsmanni skriflega hvort hann hafi staðist sérstakt hæfismat. Staðfesting skal vistuð hjá forstjóra.

Hafi starfsmaður ekki sýnt fram á fullnægjandi þekkingu á þeim lögum og reglum sem til umfjöllunar voru að mati regluvarðar og hins utanaðkomandi aðila, skal gefa honum kost á því að endurtaka matið innan fjögurra vikna frá því að niðurstaða liggur fyrir. Starfsmaður á kost á því að mæta þrívægis í sérstakt hæfismat en því verður að ljúka áður hann er fastráðinn.

Hafni starfsmaður því að endurtaka mat eða standist hann ekki endurtekið hæfismat skal regluvörður tilkynna starfsmannastjóra og forstjóra um niðurstöðu sérstaka hæfismatsins og telst viðkomandi þá ekki hæfur í viðkomandi starf hjá félaginu.

Starfsmaður er ekki fastráðinn fyrr en hann hefur staðist hið sérstaka hæfismat með fullnægjandi hætti.

## **7. Þátttaka lykilstarfsmanna í stjórnun og atvinnurekstri**

Við mat á því hvort þátttaka í stjórnun eða atvinnurekstri teljist samrýmanleg starfi lykilstarfsmanns er horft til stöðu viðkomandi innan VALITOR og hvort slík þátttaka komi niður á heilindum og vinnuframlagi hans. Lykilstarfsmönnum er ekki heimilt að taka þátt í stjórnun og atvinnurekstri ef starfsemin felur í sér hugsanlega hagsmunaárekstra eða er líkleg til að skaða orðspor félagsins. Að öðru leyti gildir reglan er kemur fram í starfsmannahandbók.

## **8. Þátttaka starfsmanna í atvinnurekstri**

Starfsfólki er óheimilt að stofna til atvinnurekstrar, taka við starfi í þjónustu annarra samhliða starfi sínu hjá VALITOR, sitja í stjórn fyrirtækis, nefndum og/eða ráðum sveitarfélaga nema með leyfi forstjóra.

## **9. Vanhæfi forstjóra og lykilstarfsmanna við meðferð einstakra mála**

Forstjóri og lykilstarfsmenn skulu ekki taka þátt í meðferð máls er varðar viðskipti þeirra sjálfra eða fyrirtækja sem þeir eiga virkan eignarhlut í, sitja í stjórn hjá, eru fyrirsvarsmenn fyrir eða eiga að öðru leyti verulegra hagsmuna að gæta í, nema um sé að ræða dótturfélög VALITOR. Sama gildir um þátttöku forstjóra og lykilstarfsmanna í meðferð máls er varðar aðila sem eru þeim tengdir, persónulega eða fjárhagslega. Þegar forstjóri og lykilstarfsmaður tekur til starfa skal hann gera regluverði grein fyrir þeim aðilum sem hann tengist með þeim hætti sem að framan greinir (skrá yfir venslaða aðila). Einnig skal forstjóri og lykilstarfsmaður tilkynna regluverði um allar breytingar sem verða á lista yfir þá aðila sem honum tengjast.

## 10. Lykilstarfsmaður með réttarstöðu grunaðs manns í sakamáli

Lykilstarfsmaður ber að tilkynna forstjóra og regluverði fái hann réttarstöðu grunaðs skv. lögum nr. 88/2008, um meðferð sakamála hjá sérstökum saksóknara, ríkissaksóknara, ríkislögreglustjóra eða öðru ákærvaldi.

Forstjóri og regluverður skulu meta stöðu starfsmanns innan fyrirtækisins með það fyrir augum hvort víkja eigi starfsmanni úr starfi, senda hann í leyfi eða aðhafast ekkert. Verði starfsmaður sendur í leyfi skal einnig taka ákvörðun um það hvort starfsmaður haldi launum eða verði launalaus.

Með réttarstöðu grunaðs er verið að veita aðilum rétt til að svara ekki spurningum um ætlaða refsiverða háttsemi sem han er sakaður um. Þannig hefur aðili ekki verið ákærður. Af þeim sökum ber að hafa í huga að einstaklingur er saklaus þangað til sekt hans er sönnuð. Meta skal hvert einstakt ætlað brot fyrir sig. Regluverður að fenginni utanaðkomandi sérfróðri ráðgjöf, gerist þess þörf, skoðar málið og metur hvort viðkomandi teljist líklega sekur eða saklaus. Ef það er niðurstaða skoðunar að brot hafi átt sér stað og ekki leiki vafi þar á um skal lykilstarfsmanni án tafar vísað úr starfi. Uppsagnarfræstur skal greiddur nema um sé að ræða brot í starfi hjá VALITOR.

Ef það er niðurstaða skoðunar að lykilstarfsmaður hafi ekki brotið af sér þá skal honum ekki vikið úr starfi nema að orðspor VALITOR kalli á slíka ráðstöfun. Við slíkt mat skal ávallt litið til stöðu viðkomandi lykilstarfsmanns og alvarleika hins meinta brots. Teljist brot alvarlegt og staða lykilstarfsmanns innan fyrirtækisins er þannig að störf hans fyrir fyrirtækið skaða orðspor þess þá skal lykilstarfsmaður sendur í leyfi. Almennt skulu lykilstarfsmenn vera á launum í leyfi. Ef rannsókn opinberra aðila tekur langan tíma skal taka ákvörðun um það hvort lykilstarfsmanni sé vikið frá störfum, lykilstarfsmaður verði launalaus þar til rannsókn er lokið eða lykilstarfsmaður haldi launum til lengri tíma.

## 11. Viðskipti forstjóra, lykilstarfsmanna og almennra starfsmanna

Viðskipti forstjóra, lykilstarfsmanna og annarra starfsmanna skulu lúta sömur reglum og viðskipti við almenna viðskiptavinum í sambærilegum viðskiptum. Þannig skulu forstjóri, lykilstarfsmenn og almennir starfsmenn ekki njóta sérkjara umfram það sem öðrum viðskiptavinum og starfsmönnum býðst í sambærilegum viðskiptum. Ávallt skal gæta að hagsmunaárekstrum í við afgreiðslu slíkra viðskipta.

## 12. Fyrirgreiðslur til forstjóra og lykilstarfsmanna

Óheimilt er að veita lykilstarfsmönnum eða þeim sem á virkan eignarhlut í fyrirtækinu eða aðila í nánnum tengslum við framangreinda, fyrirgreiðslu sem telst áhættuskuldbinding í skilningi 2. mgr. 29. gr. a. laga nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki, nema gegn traustum tryggingum.

Samningur VALITOR við forstjóra um lán og/eða ábyrgðir, kauprétt eða sambærileg viðskipti eru háð samþykki stjórnar. Ákvörðun um slíkt skal bókuð og tilkynnt Fjármálaeftirlitinu.

### **13. Skráning lykilstarfsmanna**

Starfsmannastjóri skal halda skrá yfir lykilstarfsmenn. Í skránni skal koma fram hvaða stöður viðkomandi gegna og hvers vegna þeir teljist til lykilstarfsmanna.

Starfsmannastjóri skal ennfremur halda utan um þau gögn sem aflað er vegna hæfismats lykilstarfsmanna, þ.á.m. sérstaks hæfismats viðkomandi. Í samræmi við álit Persónuverndar nr. 2011/1143 skal gögnum eytt þegar viðkomandi lætur af störfum eða þegar lykilstarfsmaður er ekki lengur lykilstarfsmaður t.d. vegna tilflutnings í starfi.

### **14. Gildistaka og birting**

Reglur þessar taka þegar gildi.

Reglur þessar skulu birtar á heimasíðu fyrirtækisins.

Reykjavík, 23. janúar 2013