

## Godtgjørelsesordning

Det er etter krav i finansforetaksloven § 15-1 flg., etablert et godtgjørelsesutvalg i VWMBF. VWMBF har som mål å tilby sine ansatte godtgjørelse som fremmer og gir incentiver til god styring og kontroll av selskapets risiko, motvirker for høy risikovurdering, og bidrar til å unngå interessekonflikter. Dette skal gjøres ved å holde en god balanse mellom fast og variabel godtgjørelse for ansatte med vesentlig ansvar for selskapets risikoeksponering. Godtgjørelsesutvalget har utarbeidet et dokument som omhandler godtgjørelsespolitikken til selskapet, «*Remuneration Policy*», som er godkjent av Styret. Godtgjørelsespolitikken gjelder alle former for godtgjørelser, inkludert faste og variable lønninger, naturalytelser, pensjons- og forsikringsavtaler, og betaling av utbetalt lønn.

### Ansatte som er underlagt spesielle krav

Selskapet har utarbeidet en liste over jobbkategorier som er definert som ledende ansatte, ansatte med oppgaver av betydning for foretakets risikoeksponering og andre ansatte med kontrolloppgaver. Disse jobbkategoriene og deres tilhørende ansvarsområder og oppgaver anses å ha vesentlig betydning for selskapets risikoeksponering (forretningsrisiko og operasjonell risiko). Daglig ledere, ledergruppen og ansatte med kontrolloppgaver er definert som de tre gruppene som er underlagt spesielle krav. Ingen andre ansatte har godtgjørelse som er lik eller overstiger det de ledende ansatte i selskapet har for 2016.

I 2016 var det disse tre gruppene som hadde bonus som er mer enn 1,5 mnd lønn:

- Daglig ledere
- Ledergruppen
- Region- og Fleetmanager

Bonusmodellen er basert på ulike kvantitative mål for selskapet som helhet og gjelder for alle faste ansatte utenom daglige ledere. Personlig prestasjonsmodell er basert på ulike mål satt i felleskap med den ansatte og nærmeste leder og gjelder regionsjefer og ledergruppen utenom daglige ledere. Til ledergruppen utbetales 50 % av bonus i februar påfølgende år, mens resterende settes inn selskapets «bonusbank» og utbetales med 1/3 hvert av de neste tre årene. Under visse vilkår vil slik tilbakeholdt bonus kunne trekkes tilbake i sin helhet. Til daglige ledere gjelder samme som for ledergruppen, bortsett fra at utbetaling skjer i mai påfølgende år. Godtgjørelsen til øvrige ansatte består av en generisk godtgjørelsesmodell. Tabell 1 viser kvantitativ informasjon om godtgjørelse til ledende ansatte og til ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering.

**Tabell 1: Utbetalt godtgjørelse til ledende ansatte**

Beløp i hele tusen NOK	Fast lønn	Bonus	Pensjon	Andre ytelser	Sum
Daglig ledere	3 463	1 082	79	483	<b>5 107</b>
Øvrig ledergruppe	5 965	1 067	530	871	<b>8 433</b>
Regionsjefer og Fleetmanager	3 079	550	181	643	<b>4 453</b>
Ansatte med vesentlig betydning for risikoeksponering	9 428	2 149	609	1 354	<b>13 540</b>