

## Selskapets godtgjørelsesordning

Dette dokumentet er ment å ivareta opplysningsplikten iht. Forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner mv.

### Generelt

Styrets godtgjørelseskomité har utarbeidet en godtgjørelsespolitikk for selskapets ansatte og tillitsvalgte og som er vedtatt av styret. Hovedprinsippene for selskapets godtgjørelsesordning skal være:

- Å bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko og motvirke høy risikotaking.
- Overenstemmelse med gjeldende lovverk og VW gruppens retningslinjer.
- Konkurransedyktige godtgjørelser, dog ikke markedsledende, som skal motivere til langsiktig interessefellesskap mellom de ansatte, selskapet og dets aksjonærer.
- Differensiering basert på ansattes ansvar, prestasjoner og kvalifikasjoner.
- Rettferdig og ikke-diskriminerende.

Selskapet benytter seg av intern godtgjørelsespolitikk som styrende dokument. Denne er underlagt årlig revurdering. Det utarbeides også en årlig praktiseringsrapport som gjennomgås av uavhengig part.

### Fast godtgjørelse

Alle selskapets ansatte har en fast avtalt årslønn. Avlønning skal være konkurransedyktig, men ikke ledende, og reflektere den enkeltes kompetanse, erfaring og ansvar. Ansattes fastlønn skal være tilstrekkelig til ikke å utbetale variabel lønn. Fastlønn blir normalt tatt opp til årlig vurdering.

### Variabel godtgjørelse

Volkswagen Møller Bilfinans har ordninger for variabel godtgjørelser som både skal belønne gode prestasjoner og ivareta selskapets langsiktige strategi. Selskapet har for tiden følgende struktur på variabel godtgjørelse:

De ansatte er delt inn i fire grupper: daglige ledere, ledergruppen, regionsjefer og øvrige ansatte. Her befinner ansatte med vesentlig betydning for selskapets risikoeksponering seg i ledergruppen, mens ansatte med kontrolloppgaver befinner seg under øvrige ansatte.

- Bonusmodell basert på ulike kvantitative mål for selskapet som helhet. Gjelder for alle faste ansatte utenom daglige ledere.
- Personlig prestasjonsmodell basert på ulike mål satt i fellesskap med den ansatte og nærmeste leder. Gjelder regionsjefer og ledergruppen utenom daglige ledere.
- Daglige ledere har tre-delt variabel godtgjørelsesmodell bestående av personlig prestasjonsbonus, selskapsbonus, og langsiktig perspektiv bonus.

Utbetaling av variabel godtgjørelse skjer februar påfølgende år for alle ansatte, med følgende unntak:

- Til ledergruppen utbetales 50 % av bonus i februar påfølgende år, mens resterende settes inn i 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 i stedet for februar. Daglige ledere er for øvrig underlagt VW gruppens godtgjørelsespolitikk som følger de tyske finansmyndighetenes tolkning av CRD III/IV.

Det er styrets godtgjørelseskomite som foretar analyser av selskapets resultater og grunnlag for utbetaling av tilbakeholdt godtgjørelse. Godtgjørelseskomiteen tar de årlige avgjørelsene.

## Kvantitativ informasjon for 2014

<b>Beløp i hele tusen NOK</b>	<b>Fast lønn</b>	<b>Bonus</b>	<b>Pensjon</b>	<b>Andre ytelser</b>	<b>Sum</b>
Daglige ledere	4 628	1 000	145	462	6 235
Øvrig ledergruppe	4 662	541	315	789	6 307
Styret	0	0	0	0	0
Tillitsvalgte	50	0	0	0	50
Ansatte med vesentlig betydning for risikoeksponering	7 011	1 329	280	914	9 535
Ansatte med kontrolloppgaver	3 384	310	187	93	3 974
<i>NB! Kolonner kan ikke summeres da flere persons godtgjørelse fra linje 1 og 2 går igjen i linje 5.</i>					