

## 28 ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

### Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Styret foreslår at retningslinjene beskrevet nedenfor legges til grunn for 2019 og frem til generalforsamlingen 2020.

#### Hovedprinsipper for selskapets lederlønnspolitik

Prinsippene og systemene for godtgjørelse til ledende ansatte fastsettes av styret. Styret gjennomfører årlig en evaluering av konsernsjefens lønn og betingelser, samt konsernets resultatlønsordning for ledere. Styrets kompensasjonsutvalg forbereder sakene for styret. Konsernsjefen fastsetter godtgjørelsen til øvrige medlemmer av konsernledelsen etter konsultasjon med styrets leder.

Lederlønnene i Kongsberg Gruppen ASA og konsernselskaper ("KONGSBERG") fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

- Lederlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og innenfor denne ramme støtte opp under generell moderasjon i lederlønnutviklingen – selskapet skal tiltrekke seg og beholde dyktige ledere.
- Lederlønnen skal være motiverende – lønnen skal være slik sammensatt at den motiverer for ekstra innsats for stadig forbedring av virksomheten og selskapets resultater.
- Lønnssystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt både internt i KONGSBERG og eksternt.
- Lønnssystemet skal være fleksibelt – slik at tilpasning kan skje når behovene endres.
- Lønnssystemet skal fremme samarbeid.

Godtgjørelsen til konsernledelsen skal reflektere deres ansvar for styring, resultater og bærekraftig utvikling av KONGSBERG, og hensynta virksomhetens størrelse og kompleksitet. Ordningene skal for øvrig være transparente og i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

Andre selskaper i konsernet skal følge hovedprinsippene for lederlønnspolitikken. Det er et mål å koordinere lønnspolitikken i konsernet og de ordningene som benyttes for variable ytelser.

#### Elementer i lederlønnen – fastlønn og variable ytelser

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen er det samlede nivået av fastlønn og variable ytelser. Fastlønn består av grunnlønn samt faste naturalytelser og pensjonsavtaler. Variable ytelser består av resultatavhengig lønn og aksjeprogram (LTI). Det gjøres regelmessig målinger mot relevante markeder for å sikre at den totale kompensasjonen er konkurransedyktig, men ikke ledende.

#### Grunnlønn

Grunnlønnen skal normalt være hovedelementet i ledernes lønn. Den vurderes en gang i året.

#### Faste naturalytelser

Ledende ansatte vil normalt tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, så som kommunikasjon, avis og bil. Det

gjelder ingen særskilte begrensninger for hvilke naturalytelser som kan avtales.

#### Pensjonsordninger

Ledende ansatte skal normalt ha pensjonsordninger som sikrer dem en pensjonsutbetaling som står i forhold til deres lønnsnivå. I hovedsak oppfylles dette ved medlemskap i KONGSBERGs kollektive hovedpensjonsordning for lønn inntil 12G.

Konsernets kollektive hovedpensjonsordning er innskuddsbasert. Innskuddene er 0 % av lønn mellom 0G og 1G, 5 % av lønn fra 1G til 71G og 11 % av lønn fra 71G til 12G. Midlene kan valgfritt fordeles mellom tre spareprofiler med henholdsvis 30, 50 og 80 % aksjer. Konsernet innførte innskuddspensjon per 1.1.08. Arbeidstakere som var 52 år eller eldre på konverteringstidspunktet ble stående i en lukket ytelsesplan. Arbeidet med vurdering av innskuddssatsene i lys av markedsutviklingen for innskuddspensjon ble startet i 2018 og fortsatte i 2019. Det er besluttet fra 1.1.2020 å endre innskuddssatsen fra 0 til 5% av lønn mellom 0G og 1G.

KONGSBERG inngår ikke tidligpensjonsavtaler for ledende ansatte, men ledende ansatte som hadde slike ordninger før 1.10.15 vil få dem videreført.

Selskapet har tidligere inngått avtaler om tidligpensjon for noen av sine ledere. Avtalene har hele tiden vært inngått i tråd med gjeldende eierskapsmelding fra staten. Det er i dag ulike ordninger avhengig av når disse ble inngått. Noen avtaler innebærer mulighet for fratreden fra 65 år, men med gjensidig rett for KONGSBERG og ansatt i konsernledelsen til å kreve tidligpensjon fra 63 år. Ytelsen er 65 % av årslønn, forutsatt minimum 15 års opptjening. Dersom den ansatte fratrer mellom 63 og 65 år vil det imidlertid gi redusert pensjonsopptjening i den innskuddsbaserte alderspensjon som gjelder fra fylte 67 år. Disse avtalene ble avvirket for nye ledende ansatte i 2013 og gjelder nå for to medlemmer i konsernledelsen, inkludert konsernsjefen. Ett av medlemmene i konsernledelsen har en eldre avtale om fristilling fra arbeidsplicht fra fylte 60 år. Forutsatt minst 10 års opptjeningstid er ytelsen 90 % av lønn fra 60 år, med 10 % nedtrapping per år til 60 % av lønn fra 63 til 67 år. Tilsvarende har en konserndirektør avtale om å fratruke fra 62 år. Forutsatt minst 15 års opptjeningstid er ytelsen 65 % av lønn frem til fylte 67 år. Disse eldre ordningene ble avvirket henholdsvis i 2006 og 2008.

Seks av medlemmene i konsernledelsen er omfattet av en innskuddsbasert driftspensjonsordning for lønn over 12G. Oppsparte midler, inkludert avkastning, utbetales til den ansatte ved pensjonsalder eller ved avslutning av arbeidsforhold. Tre av medlemmene i konsernledelsen har en innskuddsbasert pensjonsordning på 18% for den delen av lønnen som overstiger 12G. Ett av medlemmene i konsernledelsen har en tilsvarende ordning med 30%. Konsernleder sin ordning er begrenset inntil lønnen han hadde i tidligere stilling (se egen omtale nedenfor). For to av medlemmene i konsernledelsen opptjenes det ikke ytterligere innskudd i ordningen, men det tilføres fremdeles avkastning på tidligere opptjent saldo.

#### Langtidsincentiv (LTI)

Fra og med 2012 innførte styret en LTI-ordning for konsernsjef og øvrig konsernledelse. Fra og med 2018 ble LTI-ordningen ytterligere utvidet til å omfatte ledergruppene i forretningsområdene, samt nøkkelstillinger. Begrunnelsen for ordningen er å være konkurransedyktig med sammenlignbare selskaper og i tillegg skape langtidsincentiver for

ledere i KONGSBERG. LTI-programmet utgjør maksimalt 30 % av fastlønn for konsernsjefen og 25 % for øvrige i konsernledelsen, 15 % for ledergruppene i forretningsområdene og 10 % for nøkkelstillinger. Kriteriene for oppnåelse av LTI er at hvis EBIT er større enn 0 kvalifiserer det til 1/3 av maksimal tildeling, hvis ROACE er lik eller større enn 8% gir det ytterligere 1/3 av maksimal tildeling og hvis ROACE er mellom 8 % og 12 % gir det pro rata-opptjening til siste 1/3 av uttelling. Deltakerne i ordningen vil være forpliktet til å investere nettobeløpet etter skatt i KONGSBERG-aksjer, som kjøpes i markedet og eies med en bindingstid på tre år. Deltakere som på eget initiativ slutter i selskapet vil, for aksjer som ikke oppfyller treårskravet, måtte tilbakebetale et beløp som tilsvarer aksjeverdi etter skatt på oppsigelsestidspunktet. Ordningen gir ikke grunnlag for pensjon. Ordningen vil videreføres i 2020.

### Resultatavhengig del av lønn

KONGSBERGs øverste ledelse og viktigste beslutningstakere skal på en direkte måte ha sine økonomiske interesser knyttet til utvikling og forbedring av KONGSBERG. Med dette formål vedtok styret i 2006 en resultatlønsordning som nå omfatter ca. 150 ledere. Målet med ordningen er at ledere som presterer bra over tid skal oppnå en gjennomsnittlig resultatlønn på 20–30 % av grunnlønn. Ordningen ble for 2019 justert i forhold til hvilke komponenter man måles på samtidig som resultatlønsbanken ble avviklet.

Resultatlønsordningen for 2019 baseres på fire komponenter:

1. Forbedring i EBIT  
Forbedringskomponenten beregnes basert på endring i årets EBIT sammenlignet med EBIT året før. Forbedring i EBIT skal være avhengig av konsernets totale forbedring i tillegg til eget organisasjonsnivås forbedring. Forbedringen skal derfor som hovedregel baseres både på eget organisasjonsnivå og de overliggende organisasjonsnivåene opp til konsernnivå. Eget organisasjonsnivå skal vektas høyest. En typisk fordelingsnøkkel vil være 50 % på eget nivå (divisjon), 25 % på forretningsområdenivå og 25 % på konsernnivå (50/25/25). Berettigede i divisjonsledergruppene med eget forretningsansvar skal måles på divisjonens samlede resultat. Ved reduksjon i EBIT, vil forbedringen bli null på det aktuelle nivået. Men det kan likevel oppnås forbedring på de andre nivåene. Forbedring i EBIT komponenten kan maksimalt utgjøre 20 %.
2. ROACE  
For at konsernet skal skape merverdi for eierne måles konsernledelsen på utvikling av ROACE. Minimumsnivået og intervallene blir oppdatert og fastsatt årlig. For 2019 er det spesielle forhold i forbindelse med store oppkjøp (RRCM) som er tatt inn i vurderingen. ROACE-komponenten kan maksimalt utgjøre 15 %.
3. Vekst i driftsinntekter  
Vekst i driftsinntekter beregnes på konsernets totale driftsinntekter, hvor 2 % vekst gir 1 % bonus. På grunn av de spesielle forholdene for 2019 så vil det kunne bli foretatt en diskresjonær vurdering av vekst i driftsinntekter da disse må ses i sammenheng. Vekst i driftsinntekt komponenten kan maksimalt utgjøre 5 %.
4. Individuell måloppnåelse  
Den individuelle komponenten oppnås ved innfrielse av individuelle mål knyttet til viktige KPI'er for den enkelte leder, som både kan være av finansiell og ikke-finansiell art. Den individuelle komponenten kan maksimalt utgjøre 10 %.

Resultatlønsbank fra tidligere ordning vil for de som har innestående saldo i resultatlønsbank pr 31.12.18 bli utbetalt over 4 år, med 1/4 pr år. Siste år med utbetaling resultatlønsbank er 2023.

Summen av innværende års bonusutbetaling og utbetaling fra resultatlønsbank kan ikke overstige 50 % av lønn. Dersom denne ut-

betalingen overstiger 50 % av lønn, bortfaller det overskytende beløp.

Ved tilbakegang i EBIT på egen organisasjonsenhet blir det ikke utbetalt fra resultatlønsbank det gjeldende året, og 1/4 av resultatlønsbank slettes.

Dersom en medarbeider som har saldo i resultatlønsbank endrer stilling men forblir i konsernet, vil utbetaling av resultatlønsbank bli utbetalt over 4 år, og det vil bli avtalt særskilt hvilken organisasjonsenhet den enkelte skal måles på.

Dersom en medarbeider som har saldo i resultatlønsbanken frivillig avslutter sitt arbeidsforhold med KONGSBERG, slettes det resterende beløp av resultatlønsbanken i sin helhet.

Ved uføre og pensjonering utbetales gjenværende saldo av resultatlønsbank i sin helhet så sant det ikke overstiger 50 % av grunnlønn. Eventuell resterende saldo utbetales påfølgende år.

Ved dødsfall utbetales gjenværende saldo av resultatlønsbank i sin helhet.

Resultatlønsordningen gir ikke grunnlag for pensjon. Resultatlønsordningen vurderes årlig av kompensasjonsutvalget og styret for å påse at den virker etter hensikten og sikre at nødvendige justeringer foretas.

Ved gjennomføring av spesielle, store prosjekter, krevende snuoperasjoner og oppkjøp som forutsetter kortsiktig tilbakegang i resultat samt større strategiske satsinger vil individuelle avtaler kunne inngås med konsernsjef. I slike tilfeller vil ordinær ordning for resultatlønn falle bort og erstattes av en separat avtale begrenset oppad til 40 % av grunnlønn.

### Godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen

Ledende ansatte har mulighet til å delta fullt ut i KONGSBERGs rabatterte aksjespareordning på samme vilkår som for alle ansatte i konsernet. KONGSBERG har ingen ordning for tildeling av aksjeopsjoner eller andre instrumenter knyttet til selskapets aksjer. Det er ingen planer om å innføre slike ordninger.

### Sluttvederlagsordninger

For å ivareta KONGSBERGs behov for til enhver tid å sikre at sammensetningen av ledere er i overensstemmelse med virksomhetens behov er det inngått og kan inngås avtaler om sluttvederlagsordninger. Sluttvederlagsordninger er søkt utformet slik at de vil oppfattes som akseptable internt og eksternt og gir for avtaler inngått fra 2011 ikke rett til sluttvederlag som i verdi overstiger lønn og godtgjørelser i mer enn seks måneder. Denne ordningen vil videreføres i 2020. Det er inngått slike avtaler for direktørene i konsernledelsen innenfor rammen av arbeidsmiljøloven.

### Godtgjørelse til konsernsjef

Konsernsjefens godtgjørelse består av en grunnlønn på NOK 5.317.772, faste naturallytelser som i 2019 utgjorde NOK 315.216, en resultatavhengig del av lønn på maksimalt 50 % av fastlønn og en LTI på inntil 30 % av fastlønn. Konsernsjefen hadde i tidligere stilling avtale om pensjonsopptjening på 18 % for lønn over 12G og tidligpensjon på 65 % av fastlønn fra fylte 63–65 år frem til ordinær pensjonsalder på 67 år. Ordningene er videreført med maksimalt pensjonsgrunnlag / grunnlag for tidligpensjon lik lønn fra tidligere stilling, på NOK 2.424.200. Pensjonsgrunnlaget justeres årlig med samme prosentvise økning som siste økning i utbetalte pensjoner fra folketrygden (Grunnbeløpet i folketrygden minus 0,75 %).



## Redegjørelse for regnskapsåret 2019

Lederlønnspolitikken er for regnskapsåret 2019 blitt gjennomført i tråd med retningslinjene som ble behandlet av KONGSBERGs ordinære generalforsamling i 2019.

Etter ordinært lønnsoppgjør 1.719 er konsernsjefens grunnlønn oppjustert med 3,5 % til NOK 5.317.772 per år (2,8 % i 2018). For den øvrige konsernledelse er grunnlønn oppjustert med gjennomsnittlig 3,2 % 1.719 (2,8 % i 2018). I tillegg kommer resultatavhengig del av lønn som beskrevet over og som vist i note 29.

I konsernregnskapet for 2019 er det beregnet resultatavhengig lønn for ledende ansatte på MNOK 57,4 eksklusive arbeidsgiveravgift, tilsvarende 26 % av lønnsmassen for deltakerne i ordningen (MNOK 38,8 i 2018, tilsvarende 31 %). Det er ikke inngått eller endret noen avtaler om godtgjørelser som har vesentlige virkninger for KONGSBERG eller aksjeeierne i det foregående regnskapsår.