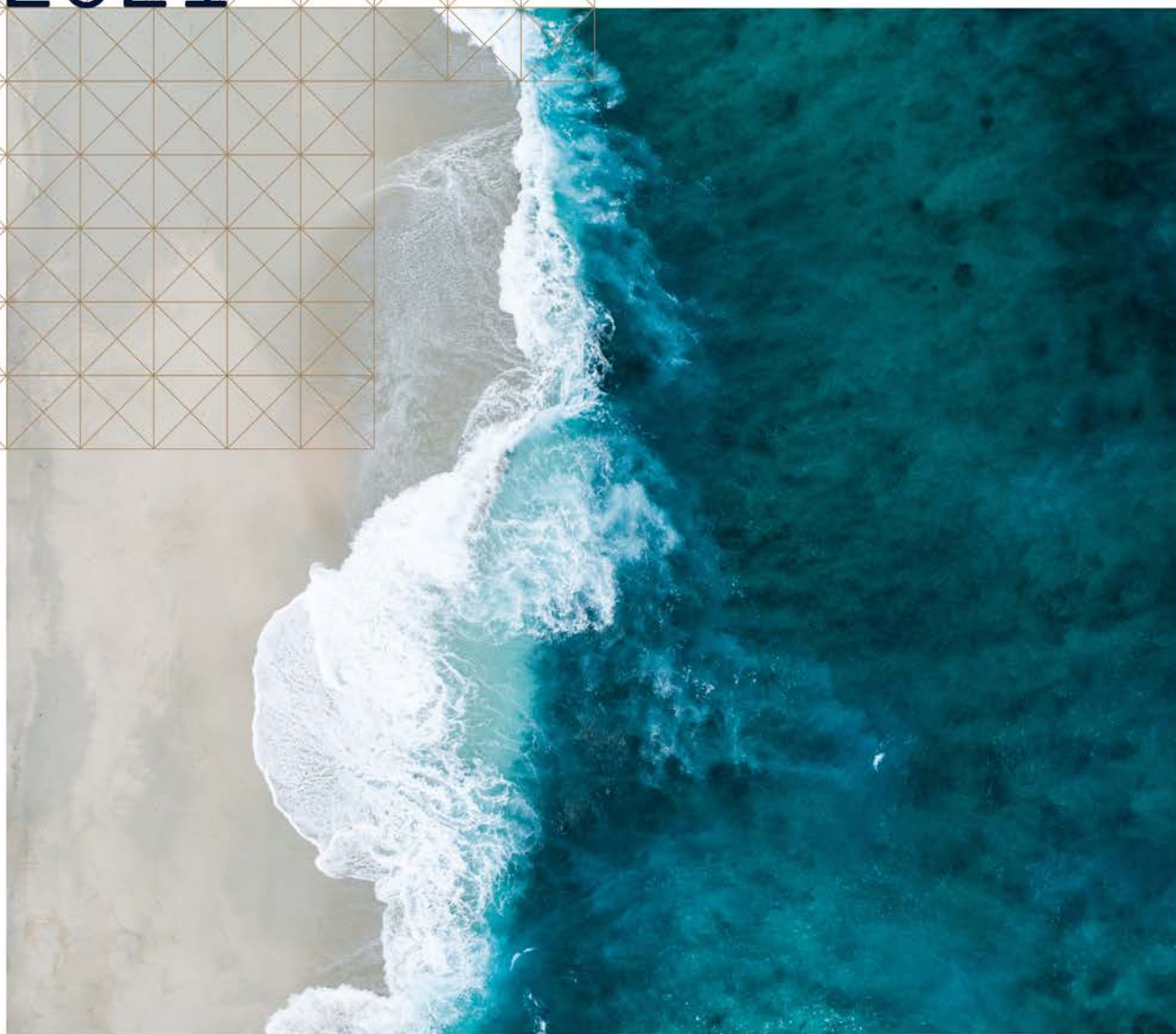




KONGSBERG

RAPPORT PÅ
GODTGJØRELSE FOR
LEDENDE PERSONER I
KONGSBERG GRUPPEN
2021



Introduksjon

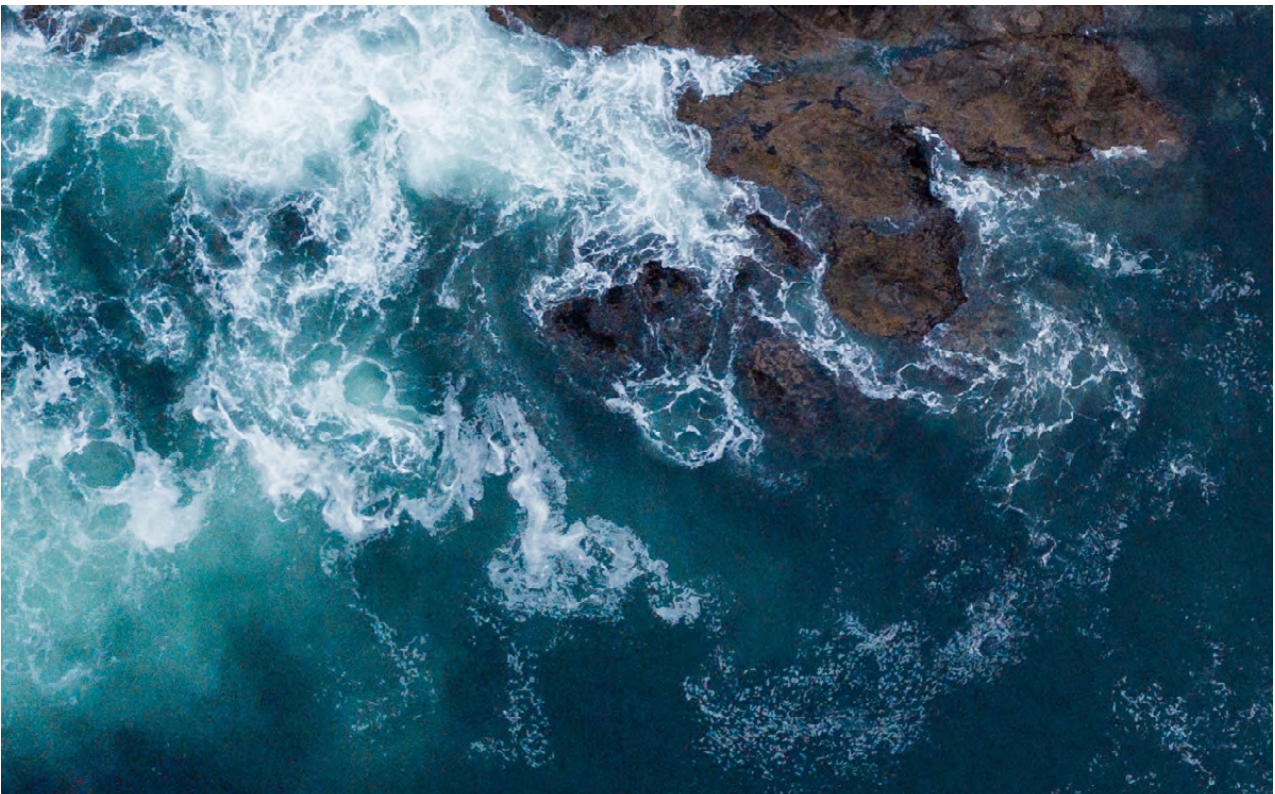
Denne rapporten gir en oversikt over hvordan KONGSBERGs retningslinjer for godtgjørelse av ledende personer, vedtatt av ordinær generalforsamling 2021, er implementert i regnskapsåret 2021.

Rapporten gir detaljer om total godtgjørelse, inkludert fastlønn og variable ytelser, til KONGSBERGs konsernsjef og andre medlemmer av konsernledelsen. I tillegg inneholder rapporten en oppsummering av KONGSBERGs gjeldende resultatlønnsordning og aksjeprogram (LTI) for konsernledelsen.

Rapporten er utarbeidet i henhold til *Forskrift om retningslinjer og rapport for godtgjørelse for ledende personer* og *Styrets retningslinjer for godtgjørelse for ledende personer i KONGSBERG*.

Innhold

- 3 Innhold
- 4 Hovedprinsipper for selskapets lederlønnspolitik
- 5 Elementer i lederlønnen
– fastlønn og variable ytelser
- 10 Godtgjørelse til konsernsjef
- 11 Redegjørelse for regnskapsåret 2021
- 12 Styrets erklæring
- 13 Revisors erklæring
- 14 Vedlegg



Hovedprinsipper for selskapets lederlønnspolitik

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

Lederlønningene 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 lederlønnsutviklingen – 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.

KONGSBERG har til hensikt å skape aksjonærverdier gjennom lønnsom vekst i et langsiktig og bærekraftig perspektiv. Selskapet har derfor valgt

resultatlønnssordninger (STI) og langtids insentiv aksjeordninger (LTI) for konsernets ledere som understøtter dette. Vekst og lønnsomhet er over tid en nødvendig forutsetning for å skape aksjonærverdier, men KONGSBERG legger også stor vekt på kortsiktig lønnsomhet og positive kontantstrømmer for å kunne investere i fremtidige løsninger og produkter, og for å gi aksjonærene årlig avkastning gjennom utbytte. Resultat og kapitalkomponentene er derfor gitt større vekt enn vekstkomponenten i ordningene. I hovedtrekk vil omsetningskomponenten i resultatlønnssordningen sikre at lederne har insentiver til å skape vekst, mens resultatkomponenten (EBIT vekst) skal gi insentiver til forbedring av resultater. I tillegg vil ROACE komponenten (Return on average capital employed), som er forholdet mellom EBIT (Earnings before interest and taxes) og kapitalbindingen i selskapet, gi insentiver til at resultatene skapes på en kapitaleffektiv måte og gir positive kontantstrømmer.

Langtids insentiv ordningen (LTI) har til hensikt å oppnå langsiktig interesser og holde på og styrke forpliktelsen til de ledende personer. Dette gjøres ved at LTI aksjene er bundet i 3 år før den ledende personen får eierskap til aksjene.

Resultater for 2021 med henvisning til de viktige måleparameterne til ledende personer og med oppnådde resultater for 2021 så har dette for konsernledelsen gitt en god uttelling i tråd med resultatutviklingen.

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 langtids insentiv aksjeordning (LTI). Det gjøres regelmessig målinger mot relevante markeder for å sikre at den totale kompensasjonen er konkurransedyktig, men ikke ledende.

Selskapet har i 2021 ikke benyttet adgangen til å tilbakekreve variabel godtgjørelse for ledende personer.

Grunnlønn

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

Andre variable elementer

Ledende ansatte vil normalt tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, slik som kommunikasjon, avis og bil. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hvilke naturalytelser som kan avtales.

Pensjon

Ledende personer skal normalt ha pensjonsordninger som sikrer dem en pensjonsutbetaling som står i forhold til deres lønnsnivå. For nye medlemmer av konsernledelsen oppfylles dette i hovedsak ved medlemskap i KONGSBERGs kollektive hovedpensjonsordning for lønn inntil 12G. Formålet med pensjonsordningen er å bidra til økonomisk trygghet for den ansatte når man blir alderspensjonist.

Konsernets kollektive hovedpensjonsordning er innskuddsbasert. Konsernet innførte innskuddspensjon per 1.1.08. Arbeidstakere som var 52 år eller eldre på konverteringstidspunktet ble stående i en lukket ytelsesplan. Innskuddene er 5 % av lønn fra 0G til 7.1G og 11 % av lønn fra 7.1G til 12G. Spareprofilene ble besluttet endret fra 1.11.21. Midlene kan valgfritt investeres på ett av tre spareprofiler med henholdsvis

50, 80 og 100 % aksjeandel med enten aktiv eller index forvaltning og med eller uten nedvektning fra 57 år.

KONGSBERG inngår ikke førtidspensjonsavtaler for ledende personer, men ledende personer som hadde slike ordninger før 1.10.15 fikk dette videreført.

Selskapet har tidligere inngått avtaler om førtidspensjon 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 medlem i konsernledelsen til å kreve tidligpensjon fra 63 år. Ytelsen er 65 % av lønn, forutsatt minimum 15 års opptjening. Dersom den ledende personen 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 personer i 2013 og gjelder nå kun konsernsjefen. Ett av medlemmene i konsernledelsen har en eldre avtale om fristilling fra arbeidspåklit 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. Iverksettelsen av denne avtalen ble i 2019 utsatt med inntil 3 år etter gjensidig ønske fra begge parter. Tilsvarende har ett medlem av konsernledelsen

WORLD CLASS

- through people,
technology and dedication

avtale om å fratruke fra 62 år. Forutsatt minst 15 års opptjeningsstid er ytelsen 65 % av lønn frem til fylte 67 år. Disse eldre ordningene ble avviklet henholdsvis i 2006 og 2008.

Sju av medlemmene i konsernledelsen har vært omfattet av en innskuddsbasert driftspensjonsordning for lønn over 12G. Oppsparte midler, inkludert avkastning, utbetales til den ledende personen ved pensjonsalder eller ved avslutning av arbeidsforhold. To 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 %. Disse er alle eldre avtaler. Konsernsjefen sin ordning er begrenset inntil lønnen han hadde i tidligere stilling (se egen omtale nedenfor). Tre av medlemmene i konsernledelsen opptjener ikke ytterligere innskudd i ordningen, men det tilføres fremdeles avkastning på tidligere opptjent saldo. Dette i tråd med gjeldende retningslinjer.

Resultatlønnsordning (STI)

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 resultatlønnsordning som nå omfatter ca. 210 ledere. Målet med ordningen er at ledere som presterer bra over tid skal oppnå en gjennomsnittlig resultatlønn på 20–30 % av grunnlønn. Ordningen ble i 2019 justert i forhold til hvilke komponenter man måles på samtidig som resultatlønnsbank ordningen ble avviklet. Dette ble videreført i 2021.

Resultatlønnsordningen gjelder for og kan utgjøre maksimalt 50 % av grunnlønn for medlemmer av konsernledelsen.

Resultatlønnsordningen for 2021 baseres på fire komponenter for medlemmer av konsernledelsen med unntak av for Kongsberg Digital:

1. Forbedring i EBIT

Forbedring i EBIT komponenten kan maksimalt utgjøre 20 % av grunnlønn. Forbedringskomponenten beregnes basert på prosentvis positiv beløpsendring i årets EBIT sammenlignet med EBIT året før. Forbedring i EBIT skal være avhengig av konsernets totale forbedring i tillegg til eget organisasjonsnivå forbedring. Forbedringen skal derfor som hovedregel baseres både på eget organisasjonsnivå og de overliggende organisasjonsnivåene opp til konsernnivå. Eget organisasjonsnivå skal vektet 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.

For 2021 ble konsernets driftsresultat EBIT på 2 863 MNOK mot 1 905 MNOK i 2020 som gir maksimal oppnåelse på denne komponenten.

For Kongsberg Maritime er driftsresultat EBIT 1 324 MNOK mot 718 MNOK i 2020 som gir maksimal oppnåelse.

For Kongsberg Defence & Aerospace er driftsresultat EBIT 1 620 MNOK mot 1 157 MNOK i 2020 som gir maksimal oppnåelse.

2. ROACE

ROACE komponenten kan maksimalt utgjøre 15 % av grunnlønn.

For at konsernet skal skape merverdi for eierne måles konsernledelsen på utvikling av ROACE. Minimumsnivået og intervallene blir oppdatert og fastsatt årlig.

For 2021 måtte det oppnås en ROACE på minimum 15 % for at det skulle gi uttelling.

For 2021 ble konsernets ROACE 32,7 % som gir maksimal oppnåelse på denne komponenten.

For 2022 har styret besluttet at det må oppnås en ROACE på minimum 27 % for at det skal gi uttelling og at det videre derfra gis en lineær uttelling fra 0,1 % til maksimal oppnåelse på 15 % ved ROACE på 37 %.

3. Vekst i driftsinntekter

Vekst i driftsinntekt komponenten kan maksimalt utgjøre 5 % av grunnlønn.

Vekst i driftsinntekter beregnes på konsernets totale driftsinntekter, hvor 2 % vekst gir 1 % bonus.

For 2021 ble konsernets vekst i driftsinntekter 7,17 % som gir en måloppnåelse på 3,59 % på denne komponenten.

4. Individuell måloppnåelse

Den individuelle komponenten kan maksimalt utgjøre 10 % av grunnlønn.

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. Disse målene vil kunne variere fra år til år tilpasset de strategiske og operasjonelle målene. Disse vil normalt sett være innenfor områdene strategi, marked, innovasjon, drift og gjennomføring, HR, HMS, Compliance og ESG.

For 2021 ble måloppnåelsen for ledende personell:

- Konsernsjef 8 %
- Finansdirektør 8 %
- Konserndirektør for samfunnskontakt, kommunikasjon og bærekraft 8 %
- Konserndirektør for HR, HMS, sikkerhet og beredskap 8 %
- Konserndirektør for forretningsutvikling og strategi 8 %
- Konserndirektør for juridisk 8 %
- Administrerende direktør Kongsberg Digital 8 %
- Administrerende direktør Kongsberg Maritime 8,5 %
- Administrerende direktør Kongsberg Defence & Aerospace 8,5 %

Resultatlønnsordningen for 2021 for Kongsberg Digital baseres på seks komponenter:

1. Forbedring av KDIs Annual Recurring Revenue (ARR)

ARR komponenten kan maksimalt utgjøre 15 % av grunnlønn.

Minimumsnivået og intervallene blir oppdatert og fastsatt årlig.

Kriteriet for 2021 var at det måtte oppnås en ARR på minimum 250 MNOK pro rata beregnet til maksimal oppnåelse på 15 % ved ARR på 390 MNOK.

For 2021 ble ARR 346,6 MNOK som gir en måloppnåelse på 10,35 % på denne komponenten.

For 2022 har styret besluttet at minimumsnivået for ARR settes til 340 MNOK pro rata beregnet til maksimal oppnåelse på 15 % ved ARR på 450 MNOK.

2. Forbedring av Free Cash Flow (FCF)

FCF komponenten kan maksimalt utgjøre 10 % av grunnlønn.

Minimumsnivået og intervallene blir oppdatert og fastsatt årlig.

Kriteriet for 2021 var at det måtte oppnås en FCF på minimum -370 MNOK pro rata beregnet til maksimal oppnåelse på 10 % ved FCF på -340 MNOK.

For 2021 ble FCF -254,6 MNOK som gir en måloppnåelse på 10 % på denne komponenten.

For 2022 har styret besluttet at denne komponenten kan maksimalt utgjøre 5 %. Minimumsnivået settes til -700 MNOK pro rata beregnet til maksimal oppnåelse på 15 % ved FCF på -600 MNOK.

3. ROACE

Følger konsernets ROACE kriterier og kan maksimalt utgjøre 5 % av grunnlønn.

4. Vekst i driftsinntekter for konsernet

Følger konsernets vekst i driftsinntekter kriterier og kan maksimalt utgjøre 5 % av grunnlønn.

5. Vekst i driftsinntekter for Kongsberg Digital

Vekst i driftsinntekt for Kongsberg Digital komponenten kan maksimalt utgjøre 5 %.

Vekst i driftsinntekter beregnes på Kongsberg Digital's totale driftsinntekter, hvor 2 % vekst gir 1 % bonus.

For 2021 ble Kongsberg Digital's vekst i driftsinntekter 2,86 % som gir en måloppnåelse på 1,43 % på denne komponenten.

For 2022 har styret besluttet endring ved at denne komponenten kan maksimalt utgjøre 10 %.

6. Individuell måloppnåelse

Følger konsernets Individuell måloppnåelses kriterier og kan maksimalt utgjøre 10 % av grunnlønn.

Resultatlønnsbank fra tidligere ordning vil for de som har innestående saldo i resultatlønnsbank pr 31.12.18 bli utbetalt over 4 år, med 1/4 pr år. Siste år med utbetaling resultatlønnsbank er 2023. Summen av inneværende års bonusutbetaling og utbetaling fra resultatlønnsbank kan ikke overstige 50 % av lønn. Dersom denne utbetalingen overstiger 50 % av lønn, bortfaller det overskytende beløp.

Ved tilbakegang i EBIT på egen organisasjonsenhet blir det ikke utbetalt fra resultatlønnsbank det gjeldende året, og 1/4 av resultatlønnsbank bortfaller. Dersom en medarbeider som har saldo i resultatlønnsbank endrer stilling, men forblir i konsernet, vil utbetaling av resultatlønnsbank 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 resultatlønnsbanken frivillig avslutter sitt arbeidsforhold med KONGSBERG, bortfaller det resterende beløp av resultatlønnsbanken i sin helhet. Ved uføre og pensjonering utbetales gjenværende saldo av resultatlønnsbank i sin helhet så sant det ikke overstiger 50 % av grunnlønn. Eventuell resterende saldo utbetales påfølgende år. Ved dødsfall utbetales gjenværende saldo av resultatlønnsbank i sin helhet.

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.

Ingen ledende personer i KONGSBERG har vært på spesialordning med 40 % av grunnlønn i 2021.

Konsernsjefen skal redegjøre for disse ordningene for Kompensasjonsutvalget.

Resultatlønnsordningen vurderes årlig av kompensasjonsutvalget og styret for å påse at den virker etter hensikten og sikre at nødvendige justeringer foretas.

Kompensasjonsutvalget og styret vurderer årlig om start og sluttverdiene for beregning av resultatlønnsordningen skal justeres som følge av spesielle faktorer som ned eller oppskrivninger og oppkjøp etc.

STI-kriterier evalueres årlig av Kompensasjonsutvalget og Styret.

STI-ordningen gir ikke grunnlag for pensjon. Ordningen vil videreføres i 2022 med endringene beskrevet.

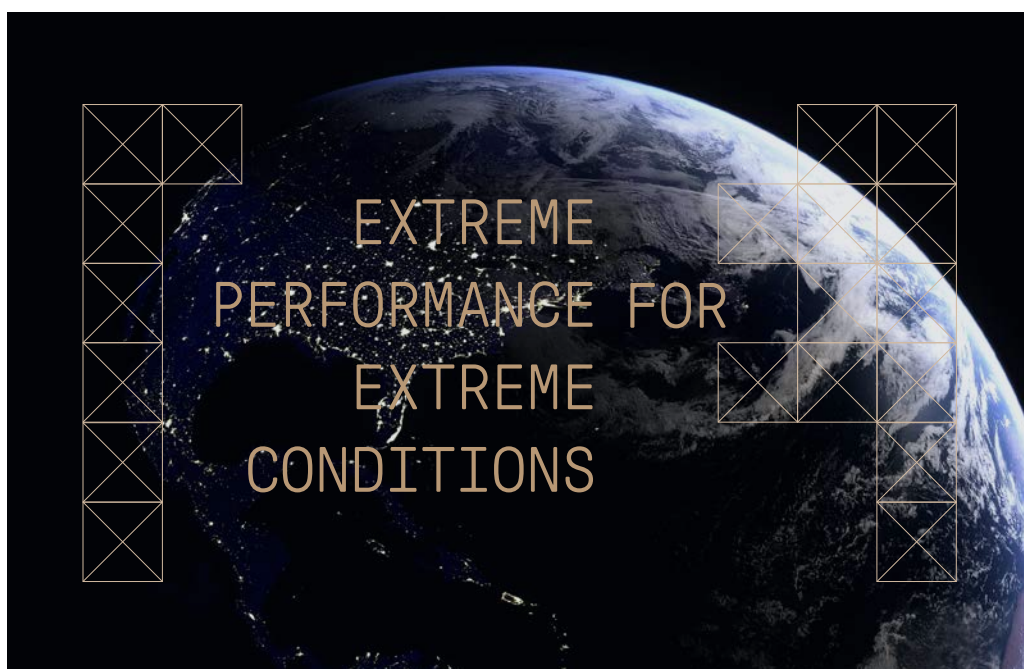
Langtidsinsentiv (LTI)

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 noen nøkkelstillinger.

Begrunnelsen for ordningen er å være konkurransedyktig med sammenlignbare selskaper og i tillegg skape langtidsinsentiver for ledere i KONGSBERG.

LTI er en insentiv-ordning for ledende personer hvor deltageren mottar, når visse kriterier er oppfylt, aksjer for en % av den ledende personens lønn etter fratrukk for skatt.

LTI-ordningen utgjør maksimalt 30 % av grunnlønn for konsernsjefen og 25 % for øvrige i konsernledelsen, 15 % for



ledergруппene i forretningsområdene og 10 % for enkelte nøkkelstillinger.

Kriteriene for oppnåelse av LTI er at hvis EBIT er større enn 0 kvalifiserer det til 1/2 av maksimal tildeling, hvis ROACE er lik eller større enn 10 % gir det ytterligere 1/2 av maksimal tildeling. Deltakerne i ordningen vil være forpliktet til å investere nettobeløpet etter skatt i KONGSBERG-aksjer. Disse 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.

LTI kriterier evalueres årlig av Kompensasjonsutvalget og Styret.

LTI-ordningen gir ikke grunnlag for pensjon. Ordningen vil videreføres i 2022.

For 2021 ble konsernets driftsresultat EBIT positivt og ROACE ble på 32,7 % som gir maksimal oppnåelse.

Godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen

Ledende personer, med unntak av konsernsjef, har mulighet til å delta fullt ut i KONGSBERGs rabatterte aksjespareordning på samme vilkår som for alle ansatte i konsernet. Aksjeprogrammet i 2021 ga mulighet for ledende personer, på lik linje med øvrige ansatte, til å kjøpe KONGSBERG aksjer for opptil NOK 75.000. Kjøpesummen er inkludert 25 % rabatt som bedriften gir hvor da maksimal rabatt som gis er NOK 25.000. Bedriften gir ansatte muligheten til å få 80 % av kjøpesummen som et rentefritt lønns lån på ett år og 20 % av kjøpesummen betales ved overføring av aksjene som har en bindingstid på ett år.

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.

Det er inngått slike avtaler for medlemmene i konsernledelsen innenfor rammen av arbeidsmiljøloven. Ordningen vil videreføres i 2022.



Godtgjørelse til konsernsjef

Konsernsjefens godtgjørelse består av en grunnlønn på NOK 5.493.258, faste naturalytelser som i 2021 utgjorde NOK 330.474, 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 2021

Lederlønnspolitikken er for regnskapsåret 2021 blitt gjennomført i tråd med retningslinjene som ble behandlet av KONGSBERGs ordinære generalforsamling i 2021.

Etter ordinært lønnsoppgjør 1.7.21 er konsernsjefens grunnlønn oppjustert med 3,3 % til NOK 5.493.258 per år (0 % i 2020 grunnet covid-19 situasjonen). For den øvrige konsernledelse er grunnlønn oppjustert med gjennomsnittlig 3,3 % 1.7.21 (Det ble gjort en regulering for 3 medlemmer i konsernledelsen i januar 2020 for å sikre konkurransedyktig nivå. Øvrige medlemmer i konsernledelsen fikk ingen regulering som en konsekvens av covid-19 i 2020). I tillegg kommer resultatavhengig del av lønn som beskrevet over og som vist i tabell 1.

I konsernregnskapet for 2021 er det beregnet resultatavhengig lønn for ledende personer på MNOK 82,4 eksklusive arbeidsgiveravgift, tilsvarende 29 % av lønnsmassen for deltakerne i ordningen (MNOK 88,1 i 2020, tilsvarende 31 %). Det er ikke inngått eller endret noen avtaler om godtgjørelser som har vesentlige virkninger for KONGSBERG eller aksjeeierne i det foregående regnskapsår.



Styrets erklæring

Styret har behandlet og vedtatt godtgjøelsesrapporten til Kongsberg Gruppen ASA for regnskapsåret 2021. Godtgjøelsesrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b i allmennaksjeloven og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelsen.

Rapport for godtgjørelse for ledende personer vil fremlegges for Generalforsamlingen 11. mai 2022 for endelig vedtak.

Eivind Reiten
Styreleder
(elektronisk signert)

Anne-Grete Strøm-Erichsen
Styrets nestleder
(elektronisk signert)

Merete Hverven
Styremedlem
(elektronisk signert)

Morten Henriksen
Styremedlem
(elektronisk signert)

Per A. Sørli
Styremedlem
(elektronisk signert)

Rune Fanøy
Styremedlem
(elektronisk signert)

Oda Linn A. Ellingsen
Styremedlem
(elektronisk signert)

Jo Even Bjerknes
Styremedlem
(elektronisk signert)

Geir Håøy
Konsernsjef
(elektronisk signert)



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Dronning Eufemias gate 6a, 0191 Oslo
Postboks 1156 Sentrum, 0107 Oslo

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00

www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

Til generalforsamlingen i Kongsberg Gruppen ASA

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTAELSE OM RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Kongsberg Gruppen ASA sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2021, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 - «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 17. april 2022
ERNST & YOUNG AS

Finn Espen Sellæg
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Finn Espen Sellæg

Statsautorisert revisor

På vegne av: Ernst & Young AS

Serienummer: 9578-5997-4-389551

IP: 77.106.xxx.xxx

2022-04-17 15:50:37 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: J2KOK-VJBQ8-3FTZN-34GLW-W0UB5-1VH3

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validate>

Vedlegg

Tabell 1 - Godtgjørelse spesifisert på medlemmer av konsernledelsen for 2021 og 2020

Tabell 2 - Godtgjørelse spesifisert på medlemmer av styret for 2021 og 2020

Tabell 3 - Samlet godtgjørelse, årlig endring av samlet godtgjørelse og grunnlønn, gjennomsnittslønnen for øvrige ansatte og selskapets resultater de siste 5 år

VEDLEGG 1: Godtgjørelse spesifisert på medlemmene av konsernledelsen for 2021 og 2020¹⁾

Beløp i TNOK	År	Utbetalt lønn inkl. ferie-penger	Andre fordeler innbe-rettet i regnskaps-året ²⁾	Opptjent langtid- incentiv plan (LTI) ³⁾	Opptjent resultat-avhengig lønn i regnskaps-året ⁴⁾	Årets pensjons-opp- tjening ⁵⁾	Utbetalt langtid- incentiv plan (LTI) ⁶⁾	Utestående beløp lån	Aksjer ervervet i regnskaps- året tilknyttet LTI-ordningen	Totalt antall aksjer inkl. LTI per 31.12.
Geir Håøy Konsernsjef	2021	5 791	330	1 433	2 747	929 7)	1 648	-	4 760	40 297
	2020	5 649	285	1 239	2 659	733	1 595	-	4 678	35 049
Gyrid Skalleberg Ingerø Finansdirektør Konserndirektør for finans, compliance og eiendom	2021	3 272	271	634	1 566	94	783	-	2 267	19 393
	2020	3 140	263	400	1 520	90	760	-	1 975	16 638
Even Aas Konserndirektør for samfunnskontakt, kommunikasjon og bærekraft	2021	2 038	302	406	958	378 8)	479	-	1 383	29 315
	2020	1 957	283	324	927	-123	464	-	1 359	27 444
Hans Petter Blokkum Konserndirektør for HR, HMS, sikkerhet og beredskap	2021	2 662	227	487	1 267	173 9)	633	-	1 835	7 893
	2020	2 571	214	134	1 230	134	615	20	1 599	5 570
Iver Christian Olerud - KL fra 1.11.2020 Konserndirektør for forretnings- utvikling og strategi	2021	2 355	232	35	1 226	94	646	-	1 041	5 821
	2020	417	37	-	206	15	104	-	-	4 292
Christian Karde - KL fra 1.9.2020 Konserndirektør for juridisk	2021	2 153	293	57	1 054	273 10)	527	-	839	2 416
	2020	706	108	-	359	64	170	-	-	1 089
Hege Skryseth Konserndirektør i KONGSBERG Adm.direktør, Kongsberg Digital	2021	2 742	221	565	1 021	962 11)	665	121	1 920	16 284
	2020	2 646	211	476	1 236	709	644	191	1 887	14 416
Egil Haugsdal Konserndirektør i KONGSBERG Adm.direktør, Kongsberg Maritime	2021	3 512	462	675	1 674	1 817 12)	837	-	2 424	39 009
	2020	3 396	452	556	1 625	1 424	813	-	2 097	36 097
Eirik Lie Konserndirektør i KONGSBERG Adm.direktør, Kongsberg Defence & Aerospace	2021	3 463	366	669	1 679	239 13)	839	-	2 220	13 945
	2020	3 389	299	578	1 488	170	744	-	2 182	11 237
Harald Aarø- ut av KL 31.10.2020 Konserndirektør for forretningsutvikling og strategi	2020	2 205	224	452	1 129	504	516	-	1 816	12 327
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen	2021	27 988	2 704	4 961	13 192	4 959	7 057	121	18 689	174 373
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen	2020	26 076	2 376	4 159	12 379	3 720	6 425	211	17 593	164 159

1) Godtgjørelse og andre fordeler til medlemmene av konsernledelsen er basert på deres periode som ansatt i konsernledelsen. Alle medlemmer i konsernledelsen er inkludert i den generelle innskuddsordningen for lønn opp til 12G og dette er inkludert i tallene.

2) Andre fordeler enn kontanter gjelder kostnadsført rabatt på aksjer gitt i forbindelse med aksjeprogrammet gitt til alle ansatte, kommunikasjon, bilordninger og kompensasjon for skattepliktig del av pensjon og forsikringer, samt andre trekkpliktige ytelser.

3) Opptjent LTI inkludert skattekompensasjon er regnskapsmessig periodisert lineært over 3 år siden aksjene kan disponeres fritt først etter 3 år. Redegjørelse for LTI-ordningen er gitt i rapport for godtgjørelse for ledende personer i KONGSBERG.

4) Opptjent resultatavhengig lønn i regnskapsåret. Utbetales når regnskapet for det angjeldende år er godkjent av styret. Redegjørelse for resultatavhengig del av lønn er gitt i rapport for godtgjørelse for ledende personer i KONGSBERG.

5) Årets avkastning på saldo i den innskuddsbaserte driftspensjonsordningen over 12G er inkludert i opptjeningen.

6) LTI med skattekompensasjon for utbetaling påfølgende år, hvor nettobeløp skal investeres i KONGSBERG aksjer. Redegjørelse for LTI-ordning er gitt i rapport for godtgjørelse for ledende personer i KONGSBERG.

7) Tidligpensjonsavtale 63-65 år. Redegjørelse for konsernleder er gitt i rapport for godtgjørelse for ledende personer i KONGSBERG.

8) Tidligpensjonsavtale 60 år. Ytelsesordning som gir 90 % av lønn fra 60 år med 10 % nedtrapping per år til 60 % av lønn fra 63 til 67 år.

9) Opptjener avkastning på tidligere opptjent saldo i innskuddsbasert driftsordning for lønn over 12G.

10) Opptjener avkastning på tidligere opptjent saldo i innskuddsbasert driftsordning for lønn over 12G.

11) Innskuddsbasert driftspensjonsordning for lønn over 12G med 18 % + 12 %.

12) Innskuddsbasert driftspensjonsordning for lønn over 12G med 18 % og tidligpensjonsordning med rett til å fratruke fra 62 år.

13) Opptjener avkastning på tidligere opptjent saldo i innskuddsbasert driftsordning for lønn over 12G.

VEDLEGG 2: Godtgjørelse spesifisert på medlemmene av styret for 2021 og 2020

Beløp i NOK	År	Antall aksjer	Fast styregodtgjørelse	Godtgjørelse for utvalgsmøter	Total styregodtgjørelse	Antall styremøter ¹⁾
Eivind K. Reiten, Styreleder	2021	2 850	555 333	71 333	626 666	11
	2020	2 850	544 000	58 367	602 367	13
Anne-Grete Strøm-Erichsen, Styremedlem, nestleder	2021	2 000	297 000	48 000	345 000	10
	2020	2 000	291 000	40 733	331 733	12
Morten Henriksen, Styremedlem	2021	3 027	278 333	102 000	380 333	11
	2020	3 027	273 000	104 767	377 767	12
Per Arthur Sørli, Styremedlem	2021	3 400	278 333	76 333	354 666	11
	2020	3 400	273 000	81 200	354 200	13
Helge Lintvedt, Styremedlem, fratrådt 6. mai	2021	-	91 000	25 000	116 000	5
	2020	-	273 000	81 200	354 200	13
Martha Kold Bakkevig, Styremedlem, fratrådt 6. mai	2021	-	91 000	25 000	116 000	5
	2020	2 119	273 000	81 200	354 200	13
Elisabeth Fossan, Styremedlem, fratrådt 6. mai	2021	5 801	91 000	15 667	106 667	5
	2020	5 489	273 000	40 733	313 733	13
Sigmund Ivar Bakke, Styremedlem, fratrådt 6. mai	2021	4 151	91 000	-	91 000	5
	2020	3 663	273 000	-	273 000	13
Merete Hverven, Styremedlem, tiltrådt 6. mai 2021	2021	-	187 333	-	187 333	6
Oda Ellingsen, Styremedlem, tiltrådt 6. mai	2021	1 073	187 333	51 333	238 666	5
Rune Fanøy, Styremedlem, tiltrådt 6. mai	2021	216	187 333	32 333	219 666	5
Jo Even Bjerknes, Styremedlem, tiltrådt 6. mai	2021	177	187 333	-	187 333	0
Kjersti Rød, Varamedlem	2021	-	63 500	-	63 500	6 ²⁾
Ivar André F. Ihle, Varamedlem	2021	-	-	-	-	1 ³⁾
Samlet godtgjørelse til styret	2021	22 695	2 585 831	446 999	3 032 830	
Samlet godtgjørelse til styret	2020	22 548	2 473 000	488 200	2 961 200	

1) Det er avholdt 11 styremøter i 2021 (13 styremøter i 2020).

2) Utbetalt honorar for 5 av 6 styremøter, utbetaling for siste møte gjøres i 2022.

3) Utbetalt honorar utbetales i 2022.

VEDLEGG 3: Samlet godtgjørelse, årlig endring av samlet godtgjørelse og grunnlønn, gjennomsnittslønnen for øvrige ansatte og selskapets resultater de siste 5 år

Samlet godtgjørelse inkluderer utbetalt lønn inkl. feriepenger, andre fordeler innberettet, opptjent langtids incentiv plan (LTI), opptjent resultatavhengig lønn og årets pensjonsopptjening

Beløp i TNOK	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020
Geir Håøy - CEO fra 6.6.2016 Konsernsjef	7 874	8 886	10 383	10 565	11 230
Endring i samlet godtgjørelse	¹⁾	12,85 %	16,85 %	1,75 %	6,29 %
Endring i grunnlønn	2,00 %	2,80 %	3,50 %	0,00 %	3,30 %
Gyrid Skalleberg Ingerø - KL fra 1.11.2017 Finansdirektør Konserndirektør for finans, compliance og eiendom	601	3 828	4 487	5 413	5 837
Endring i samlet godtgjørelse		6,16% ²⁾	17,22 %	20,64 %	7,83 %
Endring i grunnlønn		2,80 %	3,40 %	12,82 %	3,04 %
Even Aas Konserndirektør for samfunnskontakt, kommunikasjon og bærekraft	3 432	3 285	6 172	3 368	4 082
Endring i samlet godtgjørelse	44,99% ³⁾	-4,28 %	87,88% ⁴⁾	-45,43 %	21,20 %
Endring i grunnlønn	3,52 %	2,80 %	12,02 %	0,00 %	3,32 %
Hans Petter Blokkum - KL fra 1.3.2018 Konserndirektør for HR, HMS, sikkerhet og beredskap		2699	3 878	4 283	4 816
Endring i samlet godtgjørelse			19,73% ²⁾	10,44 %	12,44 %
Endring i grunnlønn			3,20 %	12,78 %	3,00 %
Iver Christian Olerud - KL fra 1.11.2020 Konserndirektør for forretningsutvikling og strategi				675	3 942
Endring i samlet godtgjørelse					-2,67 % ²⁾
Endring i grunnlønn					3,30 %
Christian Karde - KL fra 1.9.2020 Konserndirektør for juridisk				1 237	3 830
Endring i samlet godtgjørelse					3,21 % ²⁾
Endring i grunnlønn					3,33 %
Hege Skryseth Konserndirektør i KONGSBERG Adm. direktør, Kongsberg Digital	3 990	3 742	4 723	5 278	5 511
Endring i samlet godtgjørelse	15,55 %	-6,22 %	26,22 %	11,75 %	4,41 %
Endring i grunnlønn	2,00 %	2,80 %	11,76 %	0,00 %	3,30 %
Egil Haugsdal Konserndirektør i KONGSBERG Adm. direktør, Kongsberg Maritime	5 052	5 697	6 972	7 453	8 140
Endring i samlet godtgjørelse	17,84 %	12,77 %	22,38 %	6,90 %	9,22 %
Endring i grunnlønn	12,67 %	2,80 %	3,40 %	13,59 %	3,00 %
Eirik Lie - KL fra 4.1.2017 Konserndirektør i KONGSBERG Adm. direktør, Kongsberg Defence & Aerospace	3 544	4 722	5 306	5 924	6 416
Endring i samlet godtgjørelse		33,24 %	12,37 %	11,65 %	8,31 %
Endring i grunnlønn		2,80 %	3,40 %	0,00 %	12,80 %
Gjennomsnittlig grunnlønn for øvrige ansatte i konsernselskapene i Norge	704	724	747	758	783
	2,00 %	2,90 %	3,20 %	1,45 %	3,30 %
Konsernets driftsresultater EBIT	585	701	1 029	1 905	2 863
	26,62 %	19,83 %	46,79 %	85,13 %	50,29 %

1) Godtgjørelse 2016 ble beregnet fra stillingen som både CEO og President KM og er omhandlet i årsrapport 2016.

2) Godtgjørelse for avkortet foregående år er pro rata og omregnet til helt år for å vise endring siste år.

3) Økning i utbetaling av resultatavhengig lønn, og fullt opptjente pensjonsrettigheter i tidligpensjonsavtale 60 år og lønnsøkning ga økning i pensjonsopptjening.

4) Fullt opptjente pensjonsrettigheter i tidligpensjonsavtale 60 år og lønnsøkning ga økning i pensjonsopptjening.



KONGSBERG

