



KONGSBERG

Vedlegg sak 9 Generalforsamling
Kongsberg Gruppen ASA 6. mai 2021

Kongsberg Gruppen ASA

Styrets retningslinjer

Godtgjørelse for ledende personer i KONGSBERG

Innhold

1. Introduksjon	3
1.1. Dokumenthistorie	3
1.2. Referansedokumenter	3
1.3. Formål	3
1.4. Omfang	3
1.5. Avvik	3
1.6. Definisjoner	3
1.7. Roller og ansvar	4
2. Prinsipper og grunnlag	4
3. Godtgjørelser	5
3.1. Grunnlønn	5
3.2. Resultatlønnsordning	5
3.3. Langtids insentiv ordning (LTI)	6
3.4. Bilgodtgjørelse	7
3.5. Pensjon	7
3.6. Førtidspensjonsordninger	8
3.7. Oppsigelsestid og sluttvederlagsordning	8
3.8. Forsikring	8
3.9. Utvidet forsikring for toppledere	8
3.10. Andre variable elementer	8
3.11. Aksjeprogram for ansatte	9
3.12. Styre- og utvalgshonorarer for ledende personer i Kongsberg Gruppens styre	9
3.13. Styrehonorarer for ledende personer i datterselskap	9
3.14. Trekk i lønn	9
4. Vurdering av kompensasjonsnivå	9
5. Varighet og avslutning	9
6. Beslutningsprosess	9

1. Introduksjon

1.1. Dokumenthistorie

Revisjon	Dato	Endringsbeskrivelse
	01MAI2021	Første utgave

1.2. Referansedokumenter

Referanse og tittel	Dok ID	(Rev/Dato)	(Utgiver)
Forskrift om retningslinjer og rapport for godtgjørelse for ledende personer	FOR-2020-12-11-2730	01.01.2021	Nærings- og fiskeridepartementet

1.3. Formål

Formålet med retningslinjen er å tilrettelegge for økt langsiktig aksjeeierengasjement gjennom å skape åpenhet om lønnspolitikken og den faktiske godtgjørelsen til de enkelte personer i selskapets ledelse, samt å skape bedre forbindelse mellom ledelsens godtgjørelse og selskapets resultater.

1.4. Omfang

Omfanget til retningslinjen følger av allmennaksjelov § 6-16a og regnskapsloven § 7-31b, og omfatter selskapets styremedlemmer og ledende personer i konsernledelsen. Det er kun lønn og godtgjørelse som ytes i kraft av å være styremedlemmer og ledende personer i konsernledelsen som omfattes.

1.5. Avvik

Alle unntak fra prinsipper beskrevet i denne retningslinjen kan kun skje etter godkjenning fra generalforsamlingen.

Ved endringer i retningslinjen, skal vesentlige endringer beskrives og forklares i retningslinjen. Retningslinjen skal beskrive og forklare hvordan aksjeeiernes syn på retningslinjen, generalforsamlingens avstemning og lønnsrapportene siden forrige avstemning over retningslinjen, er hensyntatt.

1.6. Definisjoner

KONGSBERG	Kongsberg Gruppen
CEO	Chief Executive Officer
EVP	Executive Vice President
HR	Human Resources
KOG	Kongsberg Gruppen
BU	Forretningsområde hhv Kongsberg Maritime, Kongsberg Defence & Aerospace og Kongsberg Digital
STI	Short Term Incentive scheme – resultatlønnsordning
LTI	Long Term Incentive scheme – langsiktig aksjeprogram
EBIT	Earnings before interest and taxes

ROACE	Return on average capital employed - beregnet forholdet mellom EBIT og gjennomsnittlig sysselsatt kapital
G	Grunnbeløp i Folketrygden
KPI	Key Performance Indicator - suksesskriterier
NOK	Norske kroner

1.7. Roller og ansvar

Generalforsamlingen skal behandle og godkjenne denne retningslinjen ved enhver vesentlig endring, og minst hvert fjerde år.

Styret i KONGSBERG har ansvar for utarbeidelse av retningslinjen.

Group EVP HR & Security er ansvarlig for vedlikehold av retningslinjen, samt ansvarlig for etterlevelse, oppdatering og informasjon i konsernet om retningslinjen.

2. Prinsipper og grunnlag

Styremedlemmer i Kongsberg Gruppen ASA og konsernledelsen er definert som de ledende personer i KONGSBERG.

Prinsippene og systemene for godtgjørelse til ledende personer fastsettes av styret. Styret gjennomfører årlig en evaluering av konsernsjefens lønn og betingelser, samt konsernets resultatlønnordning 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.
- Lønnsystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt både internt i KONGSBERG og eksternt.
- Lønnsystemet skal være fleksibelt – slik at tilpasning kan skje når behovene endres.
- Lønnsystemet 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 resultatlønnordninger (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 resultatlønnordningen 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, som er forholdet mellom EBIT 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.

3. Godtgjørelser

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

3.1. Grunnlønn

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

3.2. Resultatlønnsordning

KONGSBERGs øverste ledelse og viktigste beslutningstakere skal på en direkte måte ha sine økonomiske interesser knyttet til utvikling og forbedring av KONGSBERG. Målet med ordningen er at ledere som presterer bra over tid skal oppnå en gjennomsnittlig resultatlønn på 20–30 % av grunnlønn.

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

Resultatlønnsordningen baseres på fire komponenter:

1. Forbedring i EBIT som kan utgjøre maksimalt 20 % av total resultatlønnskompensasjon. Forbedringskomponenten beregnes basert på endring i årets EBIT sammenlignet med EBIT året før. Forbedring i EBIT på 1 % fra året før gir 1 % bonus inntil 20 %. EBIT beregnes på eget forretningsområde eller eget forretningsområde og nivået over og vektet.

	Forbedring i EBIT malt på		Maksimalt av total STI	Vekting	
	KOG	FO		KOG	FO
Ansatt i	KOG	FO		KOG	FO
KOG ASA	100%	0%	20%	20%	
FO	25%	75%	20%	5%	15%

Ved reduksjon i EBIT, vil forbedringen bli null på det aktuelle nivået. Men det kan likevel oppnås forbedring på de andre nivåene.

2. ROACE som kan utgjøre maksimalt 15 %. For at konsernet skal skape merverdi for eierne måles konsernledelsen på utvikling av ROACE. Minimumsnivået og intervallene blir oppdatert og fastsatt årlig. For 2021 må det oppnås en ROACE på minimum 15% for at det skal gi uttelling på denne delen av bonusordningen.

3. Vekst i driftsinntekter som kan utgjøre maksimalt 5 %.
Vekst i driftsinntekter beregnes på konsernets totale driftsinntekter, hvor 2 % vekst gir 1 %, 4 % vekst gir 2 % bonus osv.
4. Individuell måloppnåelse som kan utgjøre maksimalt 10 %.
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.

Resultatlønnsbank fra tidligere ordning vil for de som har innstående saldo i resultatlønnsbank per 31.12.18 bli utbetalt over 4 år, med 1/4 per år. Siste år med utbetaling fra 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 beløpet.

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 fra 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 frivilling avslutter sitt arbeidsforhold med KONGSBERG, bortfaller det resterende beløp av resultatlønnsbanken i sin helhet.

Ved utføre 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.

Resultatlønnsordningen gir ikke grunnlag for pensjon. Resultatlønnsordningen vurderes årlig av kompensasjonsutvalget og styret for å påse at den virker etter hensikten og sikrer 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.

Konsernsjefen skal redegjøre for disse ordningene for Kompensasjonsutvalget.

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.

Ordningen gir ikke grunnlag for pensjon.

3.3. Langtids insentiv ordning (LTI)

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 fastlønn for konsernsjefen og 25 % for øvrige medlemmer i konsernledelsen.

Kriteriene for oppnåelse av LTI er at hvis EBIT er større enn null 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.

Ordningen gir ikke grunnlag for pensjon.

3.4. Bilgodtgjørelse

Ledende personer kan velge mellom å lease firmabil med utgangspunkt i et normbeløp, eller kjøregodtgjørelse. Normbeløpet fastsettes ved månedskostnad ved 30 000 kilometer årlig kjørelengde og 4 års leasingperiode. Kongsberg Digitals ledende personer kan bare velge bilgodtgjørelse.

Leasing av bil skal skje med det leasing-firmaet Kongsberg Gruppen har avtale med.

Leasings normbeløp er fastsatt til NOK 12 500 per måned eksklusiv mva. I tillegg dekkes forsikring inklusiv årsavgift, registrering, drivstoff, service og vedlikehold, bompenger, dekkskifte, dekkhotell og veihelpstjeneste.

Bilgodtgjørelsen for ledende personer er NOK 187 500 per år. Da dekkes kjøring i arbeid i tillegg.

Ved overgang til førtidspensjon tilståes den ledende personen bilgodtgjørelse, ett nivå ned, frem til 67 år.

3.5. Pensjon

Ledende personer 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. 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. Innskuddssatsene er 5 % av lønn fra 0G til 7.1G og 11 % av lønn fra 7.1G til 12G. Midlene kan valgfritt investeres på ett av tre spareprofiler med henholdsvis 50, 80 og 100 % aksjeandel.

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 %. Konsernsjefen sin ordning er begrenset inntil lønnen han hadde i tidligere stilling. Tre av medlemmene i konsernledelsen opptjener ikke ytterligere innskudd i ordningen, men det tilføres fremdeles avkastning på tidligere opptjent saldo.

3.6. Førtdpensjonsordninger

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

Selskapet har tidligere inngått avtaler om førtdpensjon 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 årslønn, 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 for to medlemmer i konsernledelsen, inkludert konsernsjefen. Ett av medlemmene i konsernledelsen har en eldre avtale om fristilling fra arbeidsplikt 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 ett medlem av konsernledelsen avtale om å fratre 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.

3.7. Oppsigelsestid og sluttvederlagsordning

Alle medlemmene i konsernledelsen har 6 måneder gjensidig oppsigelsestid.

For å ivareta KONGSBERGs behov for til enhver tid å sikre 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 eller fram til tiltrådt ny stilling. I noen situasjoner kan det være hensiktsmessig å avvike fra denne, men innenfor rammen på 6 måneder.

Det er inngått slike avtaler for medlemmene i konsernledelsen innenfor rammen av arbeidsmiljøloven.

3.8. Forsikring

Konsernledelsen har samme kollektive forsikringsordning som alle ansatte i Kongsberg Gruppen i Norge har.

3.9. Utvidet forsikring for toppledere

Det er for KONGSBERGs toppledere tegnet en utvidet gruppe- og ulykkesforsikring.

3.10. Andre variable elementer

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

Fem medlemmer i konsernledelsen har en kompensasjon for innskuddspensjon som ble gitt ifm overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon i 2008.

3.11. Aksjeprogram for ansatte

Ledende personer har mulighet til å delta fullt ut i KONGSBERGs rabatterte aksjespareordning på samme vilkår som for alle ansatte i konsernet.

Aksjeprogrammet i 2021 gir mulighet 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 lønnslån på ett år, 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.

3.12. Styre- og utvalgshonorarer for ledende personer i Kongsberg Gruppens styre

Styremedlemmer i Kongsberg Gruppen gis et fast styrehonorar samt et honorar for styre-utvalgsmøter man deltar i. Styrehonorarene fastsettes av Generalforsamling etter forslag fra Valgkomiteen.

3.13. Styrehonorarer for ledende personer i datterselskap

Ingen medlemmer av konsernledelse mottar styrehonorar fra datterselskaper.

3.14. Trekk i lønn

I ansettelsesavtalene forbeholder KONGSBERG seg retten til å gjennomføre trekk og nødvendige justeringer i lønn og/eller feriepenger for alt tilgodehavende/feilutbetalinger KONGSBERG måtte få på arbeidstaker.

4. Vurdering av kompensasjonsnivå

Lønn og ansettelsesvilkår tar utgangspunkt i en evaluering av stillingens ansvar, kompleksitet og kompetanse. På bakgrunn av evalueringen av stillingene foretas det årlig en vurdering av lønn og ansettelsesvilkår opp mot det markedet i Norge. Lønns- og kompensasjonsinformasjon for markedet i Norge får man fra en ekstern aktør. Ut ifra denne vurderingen vurderes så eventuelle lønnsjusteringer av medlemmer i konsernledelsen av konsernsjef. Kompensasjonsutvalget har årlig gjennomgang av lønnsnivå for konsernledelsen. Lønnsjusteringer for medlemmer i konsernledelsen fordrer godkjenning av Styrets leder.

5. Varighet og avslutning

Avtalene for medlemmene i konsernledelsen har ingen tidsbegrensning annet enn at det ved fylte 65 år vil være en vurdering av nye oppgaver. Det er en gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder.

6. Beslutningsprosess

Vilkår omhandlet i dette dokument forvaltes av konsernets øverste fagansvarlig for HR. Eventuelle endringer og justeringer gjennomgås med konsernsjef og fremmes deretter for gjennomgang og behandling i Kompensasjonsutvalget. Kompensasjonsutvalget fremmer for endelig saksbehandling i konsernet Styret.