

Rapport om godtgjørelse til ledende personer i KONGSBERG

2023



KONGSBERG

#protechtingpeopleandplanet

kongsberg.com

Innledning

Formålet med denne rapporten

Formålet med denne rapporten er å gi en åpen, forståelig, konsistent og sammenlignbar oversikt over godtgjørelse til styret og konsernledelsen i KONGSBERG. Videre skal rapporten forklare hvordan godtgjørelsen som er utbetalt og opptjent i 2023 samsvarer med styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer (godkjent av generalforsamlingen i 2021). Rapporten er utarbeidet i henhold til Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer (ikrafttredelse 01.01.2023).

Endringer i konsernledelsen

I løpet av 2023 har vi hatt noen endringer i konsernets ledergruppe. Disse er beskrevet i tabellen under.

Navn	Endring	Dato/tidspunkt
Hans Petter Blokkum	Sluttet i stilling som Group EVP, Chief HR & Security Officer	31.12.2022
Christian Karde	Ny stilling: Group EVP, General Counsel and Chief of Staff	01.01.2023
Martin Wien Fjell	Tiltrådte stilling som President, Kongsberg Discovery	01.02.2023
Gyrid Skalleberg Ingerø	Sluttet i stilling som Group EVP, CFO	13.04.2023
Mette Toft Bjørgen	Tiltrådte stilling som Group EVP, CFO	14.04.2023
Iver Christian Olerud	Ny tittel: Group EVP Corporate Development (tidl. Group EVP Strategy and Business Development)	13.10.2023

Se www.kongsberg.com for en nærmere presentasjon av hele KONGSBERGs konsernledelse.



Innhold

Kapittel 1

Kompensasjonsutvalget	1.0 Kompensasjonsutvalget	4
------------------------------	---------------------------	---

Kapittel 2

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte	2.1 Overordnede prinsipper	5
	2.2 Fastsettelse av størrelse på kompensasjon	5

Kapittel 3

Oversikt over de ulike kompensasjonselementene	3.1 Grunnlønn	6
	3.2 Pensjon	6
	3.3 Forsikringer	6
	3.4 Andre ytelser	6
	3.5 Førtidspensjonsavtale	6
	3.6 Bonusordning (STI)	7
	3.7 Aksjeordning (LTI)	8
	3.8 Ansattes aksjespareordning	8

Kapittel 4

Resultater variabel lønn 2023	4.1 STI resultater	9
	4.2 LTI resultater	10

Kapittel 5

Individuelle vilkår	5.1 Kompensasjon for frafall av ytelsespensjon	10
	5.2 Lukket pensjonsordning for lønn over 12G	10
	5.3 Førtidspensjon	10
	5.4 Opphør av ansettelsesforholdet	11

Kapittel 6

Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023	6.1 Godtgjørelse til konsernledelsen 2023	12
------------------------------------------------	-------------------------------------------	----

Kapittel 7

Godtgjørelse til styret i 2023	7.1 Godtgjørelse til styret 2023	14
---------------------------------------	----------------------------------	----

Kapittel 8

Redegjørelse for regnskapsåret 2023	8.1 Redegjørelse for regnskapsåret 2023	15
--------------------------------------------	-----------------------------------------	----

Kapittel 9

Revisors attest	9.1 Revisors attest	16
------------------------	---------------------	----

1. Kompensasjonsutvalget

2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene
4. Resultater variabel lønn 2023
5. Individuelle vilkår
6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023
7. Godtgjørelse til styret i 2023
8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023
9. Revisors attest

1. Kompensasjonsutvalget

Styrets kompensasjonsutvalg fungerer som et forberedende organ for styret i saker som omhandler godtgjørelse til President and CEO og andre medlemmer av konsernledelsen. Utvalget vurderer årlig om lønns- og godtgjørelsesordningene for President and CEO og øvrige medlemmer av konsernledelsen er hensiktsmessige og konkurransedyktige. Utvalget forbereder også diverse andre saker som skal behandles i styret, slik som endringer i STI-ordningen, kompensasjonsordninger som påvirker deler av eller alle de ansatte i KONGSBERG, personlige mål for President and CEO, etterfølgerplanlegging samt leder- og talentutvikling. Mandatet til kompensasjonsutvalget er tilgjengelig på www.kongsberg.com.



Eivind Reiten
Leder



Anne-Grethe Strøm-Erichsen
Medlem

Endring:
Gikk ut av kompensasjonsutvalget etter generalforsamlingen

Dato/tidspunkt:
Mai 2023



Merethe Hverven
Medlem

Endring:
Tiltrådte kompensasjonsutvalget

Dato/tidspunkt:
Februar 2023



Kristin Færøvik
Medlem

Endring:
Tiltrådte kompensasjonsutvalget

Dato/tidspunkt:
Mai 2023



Rune Fanøy
Medlem

Utvalget hadde fire møter i 2023, og møtedeltakelsen var 100 prosent.

1. Kompensasjonsutvalget

2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte

3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene

4. Resultater variabel lønn 2023

5. Individuelle vilkår

6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023

7. Godtgjørelse til styret i 2023

8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023

9. Revisors attest

2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte

Styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte i KONGSBERG ble godkjent av aksjonærene på generalforsamlingen 06.05.2021. Retningslinjene er tilgjengelige på www.kongsberg.com.

Retningslinjene skal legges frem til behandling for generalforsamlingen minst hvert fjerde år, eller når det er blitt foretatt vesentlige endringer. Da det ikke har gått fire år siden sist fremleggelse og KONGSBERG ikke har gjort noen vesentlige endringer, vil ikke retningslinjene bli fremlagt for generalforsamlingen før i 2025.

2.1 Overordnede prinsipper

Formålet med Styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte er å sikre at selskapet klarer å tiltrekke seg og beholde dyktige personer i styrende organer og konsernledelse. Dette krever at KONGSBERG tilbyr konkurransedyktige lønns- og godtgjørelsespakker som samsvarer med den praksis som brukes i sammenlignbare markeder. Samtidig legger KONGSBERG vekt på moderasjon og at selskapet ikke skal være lønnsledende. For å sikre dette benchmarker KONGSBERG årlig de ulike kompensasjonselementene hver for seg og samlet.

Godtgjørelsen skal være slik sammensatt at den motiverer til ekstra innsats for stadig forbedring av virksomheten og selskapets resultater. I tillegg skal godtgjørelsen oppfattes som forståelig og akseptabel både internt i KONGSBERG og eksternt. Ordningene må derfor være transparente og i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse. Godtgjørelsen skal videre være fleksibel slik at tilpasning kan skje når behovene endres. KONGSBERG ønsker også at lønnsystemet skal fremme samarbeid.

2.2 Fastsettelse av størrelsen på kompensasjonen

KONGSBERG følger en trestegs prosess når vi fastsetter størrelsen på godtgjørelsen til medlemmene av konsernledelsen: stillingsevaluering, analyse og godkjenning.



Stillingsevaluering

Vi evaluerer først stillingens tyngde. Med dette mener vi det ansvar, nødvendig kunnskap og grad av problemløsning det stilles krav til i stillingen. Dette utføres av en ekstern konsulent for å sikre objektivitet. Når resultatet foreligger, kalibrerer vi resultatet internt



Analyse

Basert på stillingens tyngde gjøres en kompensasjonsanalyse. I denne analysen vektlegges markedsdata, kandidatens erfaring fra dette nivået, performance, kompensasjonsnivået til andre interne ansatte på samme nivå, likelønn, kandidatens kompetanse og tilgang på denne type kompetanse i markedet



Godkjenning

Når forslaget er utarbeidet, konsulterer President and CEO kompensasjonsutvalget for medlemmene av konsernledelsen. President and CEOs godtgjørelse fremlegges for kompensasjonsutvalget og godkjennes av styret



1. Kompensasjonsutvalget
2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3. **Oversikt over de ulike kompensasjonselementene**
4. Resultater variabel lønn 2023
5. Individuelle vilkår
6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023
7. Godtgjørelse til styret i 2023
8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023
9. Revisors attest

3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene

Godtgjørelsen til medlemmer av konsernledelsen består av faste og variable kompensasjonselementer.

Fast godtgjørelse

- Grunnlønn
- Pensjon
- Forsikringer
- Andre ytelser



Variabel godtgjørelse

- Bonusordning (short term incentive: STI)
- Aksjeordning (long term incentive: LTI)



I tillegg tilbyr KONGSBERG en aksjespareordning for alle ansatte, inkludert medlemmene av konsernledelsen, men ikke President and CEO.

Medlemmene av konsernledelsen mottar ikke vederlag for leder- eller styreroller i KONGSBERGs datterselskaper eller samarbeidsselskaper (for eksempel joint venture-selskaper).

De variable godtgjørelsesordningene vurderes årlig av kompensasjonsutvalget og styret for å påse at de virker etter hensikten og for å sikre at nødvendige justeringer foretas. KONGSBERG har adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse fra ledende personer som har mottatt eller har til gode slik godtgjørelse. KONGSBERG har ikke benyttet denne adgangen i 2023.

En beskrivelse av de ulike kompensasjonselementene som brukes i KONGSBERG, fremgår under.

3.1 Grunnlønn

Grunnlønnen til President and CEO og andre medlemmer av konsernledelsen skal normalt være hovedelementet i deres lønn. Denne blir generelt justert årlig i samsvar med lokal lønnsjustering for alle våre ansatte. Vi ønsker at grunnlønn skal være konkurransedyktig i forhold til markedslønn for tilsvarende stillinger i relevante markeder. Vi søker å ivareta hensynet til moderat lønnsvekst.

3.2 Pensjon

Formålet med pensjonsordningen er å bidra til økonomisk trygghet for den ansatte når man blir alderspensjonist. Medlemmene av konsernledelsen er medlem i den innskuddsbaserte pensjonsordningen som tilbys til alle ansatte. Sparesatsen i innskuddsordningen er 5 prosent av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 7,1G, og 11 prosent av pensjonsgivende lønn mellom 7,1 og 12G. Det opptjenes ikke pensjonsrettigheter på den delen av pensjonsgivende lønn som overstiger 12G. Grunnlønn inngår i grunnlaget for pensjonsopptjening. Noen medlemmer av konsernledelsen er omfattet av lukkede pensjonsordninger, se avsnittet om individuelle vilkår.



3.3 Forsikringer

Medlemmene av konsernledelsen er medlem av den samme kollektive forsikringsordningen som alle ansatte i KONGSBERG i Norge er. Selskapet har i tillegg tegnet en utvidet gruppe- og ulykkesforsikring for medlemmene av konsernledelsen.

3.4 Andre ytelser

For medlemmene av konsernledelsen består andre ytelser av en bilordning, enten leaset firmabil eller bilgodtgjørelse, i tillegg til arbeidsrelaterte ytelser som telefon, internett, avis osv. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hvilke ytelser som kan avtales.

3.5 Førtidspensjonsavtale

KONGSBERG inngår ikke lenger førtidspensjonsavtaler, men ledende ansatte som hadde slike ordninger før 01.10.2015 fikk disse videreført. Dette inkluderer to av dagens medlemmer av konsernledelsen. Se avsnittet om individuelle vilkår for en beskrivelse av disse.

1. Kompensasjonsutvalget
2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3. **Oversikt over de ulike kompensasjonselementene**
4. Resultater variabel lønn 2023
5. Individuelle vilkår
6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023
7. Godtgjørelse til styret i 2023
8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023
9. Revisors attest

3.6 Bonusordning (STI)

Formålet med selskapets STI-ordning er å motivere deltakerne til oppnåelse av kortsiktige mål som støtter opp under selskapets langsiktige strategiske målsetning og bærekraftig utvikling. Ordningen er forsøkt utformet slik at den er enkel og lett å forstå for å stimulere til atferd som skaper de ønskede resultater for selskapet.

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 ordningen.

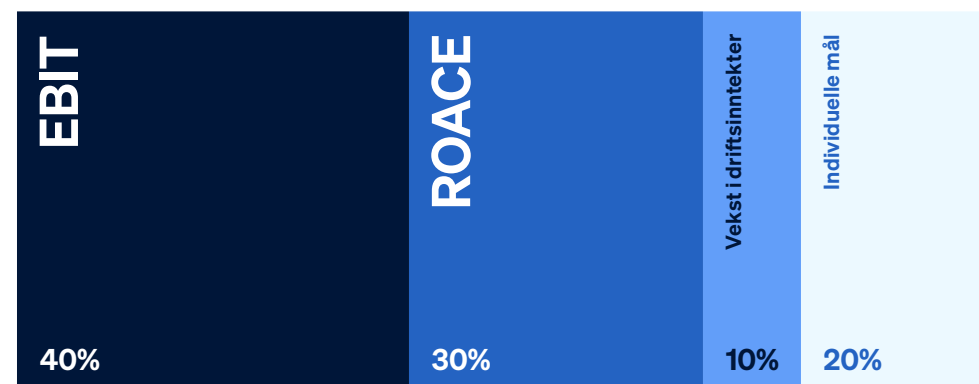
Styret beslutter årlig om STI-planen skal gjennomføres, hvem som skal inviteres til å delta samt KPIene i ordningen. Ordningen vil videreføres i 2024, med noen endringer beskrevet under.

Selskapets STI-ordning er kontantbasert med en opptjeningstid på 12 måneder som følger kalenderåret. Maksimalt oppnåelig bonus for President and CEO og øvrige medlemmer av konsernledelsen er 50 prosent av grunnlønn, men hvorav målet er å oppnå 30 prosent av grunnlønn over tid. Det er ingen minimums- eller garantert bonus.

Ved gjennomføring av spesielle store prosjekter, større strategiske satsinger, krevende snuoperasjoner og oppkjøp som forutsetter kortsiktig tilbakegang i resultat, vil individuelle STI-avtaler kunne inngås. I slike tilfeller vil ordinær STI-ordning bortfalle og erstattes av en separat avtale begrenset oppad til 40 prosent av grunnlønn. President and CEO skal redegjøre for eventuelle slike ordninger for kompensasjonsutvalget. Ingen medlemmer av konsernledelsen har vært på spesialordning med 40 prosent av grunnlønn i 2023.

STI-ordningen gir ikke grunnlag for pensjon.

KONGSBERGs STI-ordning består av fire måleparametere (KPIer):



3.6.1 EBIT

EBIT skal gi deltagerne insentiver til forbedring av selskapets resultater. EBIT måles både på konsernnivå og forretningsområdenivå (for de deltakerne som er ansatt i et av KONGSBERGs forretningsområder). Ansatte i konsernet måles 100 prosent på konsernets EBIT og ansatte i forretningsområdene måles 25 prosent på konsernets EBIT og 75 prosent på forretningsområdets EBIT. EBIT utgjør opptil 40 prosent av full STI.

Prestasjonsmålet til EBIT er den prosentvise beløpsendringen i EBIT, ved sammenligning av årets EBIT med EBIT året før. 1 prosent vekst gir 2 prosent måloppnåelse. Er selskapets EBIT vekst på mer enn 20 prosent, gis ingen ytterligere oppnåelse.

Ved en reduksjon i EBIT, vil forbedringen bli null på det aktuelle måle-nivået (for eksempel forretningsområde-nivå), men det kan likevel oppnås forbedring på andre måle-nivåer (for eksempel konsern-nivå). Den EBIT som benyttes i STI-ordningen er EBIT inkludert resultatandel felleskontrollerte virksomheter og tilknyttede selskaper.

3.6.2 ROACE

ROACE skal gi deltagerne insentiver til at resultatene skapes på en kapitaleffektiv måte som gir positive kontantstrømmer. ROACE måles på konsernnivå. ROACE utgjør opptil 30 prosent av full STI.

Prestasjonsmålet til ROACE er kapitalkostnaden før skatt. ROACE måloppnåelsen vokser lineært fra 0 – 30 prosent mellom terskelverdien som er 27 prosent og maksimumsverdien som er 37 prosent. Er selskapets ROACE vekst på mer enn 37 prosent, gis ingen ytterligere oppnåelse.

Terskelverdien og maksimumsverdien blir oppdatert og fastsatt årlig. For 2024 har styret besluttet at terskelverdien for ROACE er 27 prosent og at det derfra gis en lineær uttelling fra 0 prosent til maksimal oppnåelse på 30 prosent ved ROACE på 37 prosent.

1. Kompensasjonsutvalget
2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3. **Oversikt over de ulike kompensasjonselementene**
4. Resultater variabel lønn 2023
5. Individuelle vilkår
6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023
7. Godtgjørelse til styret i 2023
8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023
9. Revisors attest

3.6.3 Vekst i driftsinntekter

Vekst i driftsinntekter skal gi deltakerne incentiver til å skape vekst i KONGSBERG. Vekst i driftsinntekter måles på konsernnivå. Vekst i driftsinntekter utgjør opptil 10 prosent av full STI.

Prestasjonsmålet til Vekst i driftsinntekter er den prosentvise veksten i driftsinntekter, ved sammenligning av årets driftsinntekter med driftsinntektene året før. 1 prosent vekst gir 1 prosent måloppnåelse. Er selskapets Vekst i driftsinntekter vekst på mer enn 10 prosent, gis ingen ytterligere oppnåelse.

For 2024 har styret besluttet at 1 prosent vekst gir 0,5 prosent måloppnåelse.

3.6.4 Individuelle mål

De individuelle målene er delt inn i tre hovedkategorier: 1) Strategy, market & innovation, 2) Operation, execution & license to operate og 3) People & innovation. Typiske mål kan være knyttet til HR, compliance, HSE, strategi og teknologi. Fordi de individuelle målene omfatter forretningssensitive mål og individuelle prestasjonsmål, oppgis de ikke i denne rapporten. De konkrete målene og antall kriterier i hver hovedkategori kan variere fra år til år avhengig av KONGSBERGs prioriteringer. Fastsettelsen av de årlige målene starter etter den årlige strategiprosessen for å sikre samsvar med KONGSBERGs viktigste strategiske og operasjonelle mål. President and CEOs mål for året fremlegges først for kompensasjonsutvalget og deretter for styret for endelig beslutning.

Prestasjonskriteriene til individuelle mål er en blanding av finansielle og diskresjonære og de ulike prestasjonskriteriene vektet likt. Resultatet måles på individnivå og det er den ansattes leder som fastsetter måloppnåelsen (President and CEO for medlemmene av konsernledelsen, og styret for President and CEO). Individuelle mål utgjør opptil 20 prosent av full STI.

3.7 Aksjeordning (LTI)

LTI-ordningen har til hensikt å oppnå langsiktige interesser og holde på og styrke forpliktelsen til deltakerne til KONGSBERG.

Styret beslutter årlig om LTI-planen skal gjennomføres, hvem som skal inviteres til å delta samt KPlene i ordningen. Normal praksis er at President and CEO og øvrige medlemmer av konsernledelsen deltar. Ordningen vil videreføres i 2024, med noen endringer beskrevet under.

Maksimalt potensial for President and CEO er 30 prosent av grunnlønn og for øvrige medlemmer av konsernledelsen 25 prosent av grunnlønn.

Deltakerne i LTI-planen er forpliktet til å investere det opptjente LTI-beløpet (netto etter fradrag for beregnet marginalsatt) i KONGSBERG-aksjer. Disse kjøpes i markedet og eies med en bindingstid på tre år.

Dersom et medlem av konsernledelsen slutter i selskapet på eget initiativ eller sies opp av selskapet, skal hen ved fratredelsen tilbakebetale et beløp til selskapet tilsvarende verdien av aksjene som ikke oppfyller treårskravet, justert for skatt (gevinst eller tap) på differansen mellom opprinnelig verdi på aksjene og verdien på aksjene ved fratredelsen.

LTI-ordningen gir ikke grunnlag for pensjon.

KONGSBERGs LTI-ordning består av to måleparametere (KPIer):



3.7.1 EBIT

Terskelverdien til EBIT er EBIT > 0. Er EBIT høyere enn 0 gis full uttelling på denne KPIen.

3.7.2 ROACE

Terskelverdien til ROACE er ROACE >= 10 prosent. Er ROACE lik eller høyere enn 10 prosent gis full uttelling på denne KPIen.

I 2024 har styret besluttet at ROACE måtte være >= 20 prosent for å gi uttelling på denne KPIen.

3.8 Ansattes aksjespareordning

Formålet med aksjespareordningen er å stimulere til aksjeeierskap blant ansatte for å bidra til sammenfallende interesser blant ansatte og aksjonærer. Styret evaluerer og vedtar ordningen årlig. Ordningen har vært gjennomført hvert år siden 1996.

Konsernledelsen, med unntak av President and CEO, kan kjøpe KONGSBERG-aksjer på samme vilkår som alle ansatte i KONGSBERG. I 2023 ga aksjeprogrammet mulighet til å kjøpe KONGSBERG-aksjer for opptil NOK 100 000. Kjøpesummen er inkludert 25 prosent rabatt som bedriften gir. Maksimal rabatt som gis er NOK 25 000.

Selskapet gir ansatte muligheten til å få 80 prosent av kjøpesummen som et rentefritt lønnslån over ett år. 20 prosent av kjøpesummen betales ved overføring av aksjene.

Det er ett års bindingstid på aksjer kjøpt i aksjeprogrammet.

KONGSBERG har ingen ordning for tildeling av aksjeopsjoner eller andre instrumenter knyttet til selskapets aksjer. Det er ingen planer om å innføre slike ordninger.

1. Kompensasjonsutvalget
2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene
- 4. Resultater variabel lønn 2023**
5. Individuelle vilkår
6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023
7. Godtgjørelse til styret i 2023
8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023
9. Revisors attest

4. Resultater variabel lønn 2023

Den sterke veksten til KONGSBERG fortsatte i 2023, og alle KONGSBERGs forretningsområder bidro betydelig til den solide fremgangen.

I september signerte Kongsberg Defence & Aerospace en avtale med Polen om levering av et kystforsvarssystem for Naval Strike Missile (NSM) til en verdi av 16 milliarder kroner. Dette er den største enkeltkontrakten i KONGSBERGs historie, og en viktig milepæl i vår mer enn 200 år lange historie.

KONGSBERG leverte over 40 milliarder kroner i driftsinntekter og et driftsresultat på 4,6 milliarder kroner. I 2023 ble konsernets forbedring i EBIT 39 prosent. Kongsberg Maritime AS hadde en forbedring på 64 prosent, Kongsberg Defence & Aerospace AS på 25 prosent og Kongsberg Discovery AS på 20 prosent. Konsernets ROACE ble 33,3 prosent og konsernets vekst i driftsinntekter var 28 prosent. Konsernets ordreserve er nå NOK 88,6 mrd og vi har aldri opplevd sterkere etterspørsel etter den totale KONGSBERG-porteføljen.



4.1 STI resultater

De gode resultatene beskrevet resulterte i god måloppnåelse på KPIene i STI-ordningen i 2023.

KPI

Måloppnåelse



EBIT
(maks 40 prosent)

- Konsernet: 40 prosent
- Kongsberg Maritime: 40 prosent
- Kongsberg Defence & Aerospace: 40 prosent
- Kongsberg Discovery: 40 prosent



ROACE
(maks 30 prosent)

- 19 prosent



Vekst i driftsinntekter
(maks 10 prosent)

- 10 prosent



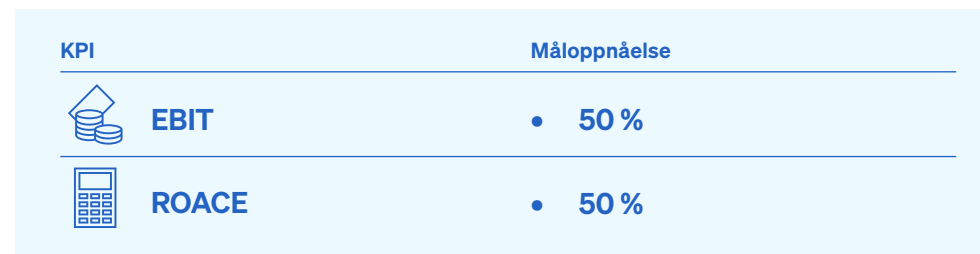
Individuell måloppnåelse
(maks 20 prosent)

- **Geir Håøy**, President and CEO: 16 prosent
- **Mette Toft Bjørgen**, Group EVP and CFO: 16 prosent
- **Eirik Lie**, EVP KONGSBERG and President Kongsberg Defence & Aerospace: 17 prosent
- **Lisa Edvardsen Haugan**, EVP KONGSBERG and President Kongsberg Maritime: 17 prosent
- **Martin Wien Fjell**, EVP KONGSBERG and President Kongsberg Discovery: 17 prosent
- **Even Aas**, Group EVP Public Affairs, Communication and Sustainability: 16 prosent
- **Iver Christian Olerud**, Group EVP Corporate Development: 16 prosent
- **Christian Karde**, Group EVP General Counsel and Chief of Staff: 16 prosent

1. Kompensasjonsutvalget
2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene
4. Resultater variabel lønn 2023
- 5. Individuelle vilkår**
6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023
7. Godtgjørelse til styret i 2023
8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023
9. Revisors attest

4.2 LTI resultater

De gode resultatene til KONGSBERG førte til følgende resultater for KPlene i LTI-ordningen i 2023.



4.2.1 Aksjeeierskap

Tabellen under viser en oversikt over antall aksjer som er overført via LTI-planen for President and CEO og medlemmene av konsernledelsen i 2023, samt de siste fire årene (2019 til 2022). I tillegg fremkommer totalt antall aksjer per år. Det vil si aksjer som er tildelt gjennom LTI-planen, aksjer kjøpt gjennom selskapets aksjespareordning for ansatte, og aksjer som for øvrig er kjøpt privat.

Totalt antall aksjer eid av dagens konsernledelse i KONGSBERG pr. 31.12.2023 er NOK 140.668. Dette inkluderer aksjer som er tildelt gjennom LTI-planen, aksjer kjøpt gjennom selskapets aksjespareordning for ansatte, og aksjer som for øvrig er kjøpt privat. Den samlede verdien av disse aksjene pr. 31.12.2023 er NOK 65.466.887.

Oversikt over antall aksjer eid av konsernledelsen

Navn	Type aksjer ¹⁾	2019	2020	2021	2022	2023	Totalt ²⁾
Geir Håøy President and CEO	LTI- aksjer	5 746	4 678	4 760	3 043	2 404	34 220
	Aksjer totalt (inkl LTI)	30 091	35 049	40 297	44 352	46 756	46 756
Mette Toft Bjørgen Group EVP and CFO, fom. 14. april 2023	LTI- aksjer					417	417
	Aksjer totalt					1 519	1 519
Gyrid Skalleberg Ingere Group EVP and CFO, tom. 13. april 2023	LTI- aksjer	2 429	1 975	2 267	1 446	1 054	9 601
	Aksjer totalt (inkl LTI)	12 383	16 638	19 393	21 116	17 170	17 170
Even Aas Group EVP Public Affairs, Communication and Sustainability	LTI- aksjer	1 542	1 359	1 383	884	646	10 964
	Aksjer totalt (inkl LTI)	25 805	27 444	29 315	30 476	31 295	31 295
Iver Christian Olerud Group EVP Corporate Development	LTI- aksjer		835	1 041	1 192	869	3 937
	Aksjer totalt (inkl LTI)		4 292	5 821	7 146	8 189	8 189
Christian Karde Group EVP General Counsel and Chief of Staff	LTI- aksjer		490	839	973	856	3 158
	Aksjer totalt (inkl LTI)		1 089	2 416	3 666	4 522	4 522
Lisa Edvardsen Haugan EVP KONGSBERG and President Kongsberg Maritime	LTI- aksjer				533	549	1 082
	Aksjer totalt (inkl LTI)				6 850	7 585	7 585
Eirik Lie EVP KONGSBERG and President Kongsberg Defence & Aerospace	LTI- aksjer	2 682	2 182	2 220	1 550	1 130	11 238
	Aksjer totalt (inkl LTI)	8 775	11 237	13 945	15 772	17 076	17 076
Martin Wien Fjell EVP KONGSBERG and President Kongsberg Discovery	LTI- aksjer					430	430
	Aksjer totalt (inkl LTI)					6 556	6 556

1) Linje 1 viser LTI- aksjer m/tre års bindingstid som er overført til den ansattes konto, per år. Linje 2 viser antall aksjer tildelt gjennom LTI- planen, aksjer kjøpt gjennom selskapets aksjespareordning for ansatte, og aksjer som for øvrig er kjøpt privat.

2) Totalt: Linje 1 viser hvor mange LTI- aksjer som er overført for hele perioden i konsernledelsen. Linje 2 viser aksjer den ansatte har totalt

5. Individuelle vilkår

På grunn av endringer i lovgivningen eller Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel har President and CEO og noen av medlemmene av konsernledelsen individuelle vilkår knyttet til pensjon og førtidspensjon. Disse ordningene er lukket for nye medlemmer.

5.1 Kompensasjon for frafall av ytelsespensjon

01.01.08 gikk KONGSBERG over fra ytelsespensjonsordning til innskuddspensjonsordning. Ansatte over 52 år fikk stå i en lukket ytelsespensjonsordning, mens ansatte under 52 år fikk beregnet en kompensasjon som tilsvarende estimert beregnet tap i pensjonskapital ved fylte 67 år, ved overgang fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning. President and CEO, EVP KONGSBERG and President KDA, Group EVP Public Affairs, Communication and Sustainability og Group EVP General Counsel and Chief of Staff har en slik kompensasjon. Denne reguleres årlig med 2,5 prosent.

5.2 Lukket pensjonsordning for lønn over 12G

KONGSBERG lukket sin pensjonsordning for lønn over 12G 01.10.2015. Ansatte med lønn over 12G på dette tidspunktet fikk fortsette i ordningen og fem medlemmer av konsernledelsen har fortsatt en slik ordning.

Ordningen er en lukket ytelses- eller innskuddsbasert driftspensjonsordning for lønn over 12G. Oppsparte midler, inkludert avkastning, vil utbetales til medlemmet ved pensjonsalder eller ved avslutning av arbeidsforholdet.

Ved intern forflytning til en ny stilling, vil opptjeningen i ordningen opphøre, men det vil tilføres avkastning på tidligere opptjent saldo.

President and CEO sin ordning for lønn over 12G har 18 prosent opptjening på den delen av lønnen som overstiger 12G, oppad begrenset til NOK 2.424.200.

Group EVP Public Affairs, Communication and Sustainability har en 60 prosent ytelsesordning på den delen av lønnen som overstiger 12 G, oppad begrenset til NOK 1.995.951.

Group EVP General Counsel and Chief of Staff, EVP KONGSBERG and President KDA og EVP KONGSBERG and President KD opptjener ikke ytterligere innskudd i ordningen, men det tilføres fremdeles avkastning på tidligere opptjent saldo.

5.3 Førtidspensjon

KONGSBERG har ulike førtidspensjonsavtaler hvorav innholdet er forskjellig avhengig av når avtalene ble inngått. Førtidspensjonsavtalene har hele tiden vært inngått i tråd med gjeldende Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel. Det er ikke inngått avtaler om førtidspensjon etter 01.10.2015. To av medlemmene i konsernledelsen har en førtidspensjonsavtale.

1. Kompensasjonsutvalget
2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene
4. Resultater variabel lønn 2023
- 5. Individuelle vilkår**
6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023
7. Godtgjørelse til styret i 2023
8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023
9. Revisors attest

President and CEO følger det som kan defineres som hovedmodellen. Dette innebærer en mulighet for fratreden fra 65 år, men med gjensidig rett for KONGSBERG og President and CEO til å kreve tidligpensjon fra 63 år. Ved fratreden fra 65 år er førtidspensjonen 65 prosent av lønnsgrunnlaget, forutsatt minimum 15 års opptjening. Opptjeningen i øvrige pensjonsordninger tiltenkt å starte fra 67 år opprettholdes. Der- som President and CEO fratrer mellom 63 og 65 år, vil imidlertid opptjeningen i øvrige pensjonsordninger reduseres ved at lønnsgrunnlaget settes ned på nivå med førtidspensjonen. Lønnsgrunnlaget i avtalen er i utgangspunktet satt til årslønnen før tiltreden som President and CEO (NOK 2.424.200), dette justeres årlig med samme prosentvise økning som siste økning i utbetalte pensjoner fra Folketrygden (Grunneløpet i Folketrygden minus 0,75 prosent).

Group EVP Public Affairs, Communication and Sustainability har en annen førtidspensjonsavtale som fristiller han fra arbeidsplikt fra fylte 60 år. Forutsatt minst 10 års opptjeningstid er ytelsen 90 prosent av lønn fra 60 år, med 10 prosent nedtrapping per år til 60 prosent av lønn fra 63 til 67 år. Iverksettelsen av denne avtalen ble utsatt med inntil tre år etter gjensidig ønske fra begge parter i 2019, og igjen i ytterligere inntil to år i 2023. Ved siste utsettelse ble lønnsgrunnlaget låst til lønn per 30.12.2023 (NOK 1.995.951).

	Kompensasjon for overgang fra YTP til ITP	Lukket pensjonsordning for lønn over 12G	Førtidspensjon
Geir Håøy, President and CEO	Ja	Ja	Ja
Mette Toft Bjørgen, Group EVP and CFO	Nei	Nei	Nei
Eirik Lie, EVP KONGSBERG and President Kongsberg Defence & Aerospace	Ja	Opptjener avkastning	Nei
Lisa Edvardsen Haugan, EVP KONGSBERG and President Kongsberg Maritime	Nei	Nei	Nei
Martin Wien Fjell, EVP KONGSBERG and President Kongsberg Discovery	Nei	Opptjener avkastning	Nei
Even Aas, Group EVP Public Affairs, Communication and Sustainability	Ja	Ja	Ja
Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development	Nei	Nei	Nei
Christian Karde, Group EVP General Counsel and Chief of Staff	Ja	Opptjener avkastning	Nei

5.4 Opphør av ansettelsesforholdet

President and CEO og øvrige medlemmer av konsernledelsen skal normalt ha seks måneders oppsigelsestid. I oppsigelsestiden løper de avtalte godtgjørelsesvilkårene videre, med reservasjon for STI, LTI og ansattes aksjespareordning.

For å ivareta KONGSBERGs behov for å sikre at sammensetningen av ledere er i overensstemmelse med virksomhetens behov, kan det inngås sluttvederlagsordninger. Sluttvederlagsordninger er søkt utformet slik at de vil oppfattes som akseptable internt og eksternt. Fra 2011 har vi ikke inngått sluttvederlagsordninger 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 seks måneder. Det er tidligere inngått slike avtaler for medlemmene i konsernledelsen innenfor rammen av arbeidsmiljøloven, men ikke i 2023.



1. Kompensasjonsutvalget
2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene
4. Resultater variabel lønn 2023
5. Individuelle vilkår

6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023

7. Godtgjørelse til styret i 2023

8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023

9. Revisors attest

NOTER

- 1) Grunnlønn per 31.12, eller per dato for fratredelse i konsernledelsen.
- 2) Utbetalt lønn til den enkelte i perioden, inkludert feriepenger.
- 3) Beløpet inneholder fordeler som kommunikasjon, bilordning, skattepliktig del av forsikringer, kostnadsført rabatt ifm. KONGSBERGs aksjeprogram, samt andre trekpliktige ytelser.
- 4) Utbetalt pensjonskompensasjon for overgang fra ytelsespensjon til innskuddspensjon per 1.1.2008.
- 5) Beløpet inneholder årets opptjening i innskuddspensjonsordningen for lønn under 12G og opptjening av pensjon for lønn over 12G samt førtidspensjon for de i konsernledelsen som har det. Nærmere beskrevet i avsnittet "Individuelle vilkår".
- 6) LTI inkludert skattekompensasjon er regnskapsmessig periodisert lineært over 3 år siden aksjene først kan disponeres fritt etter 3 år. Dvs 1/3 for 2021 tildelingen, 1/3 for 2022 tildelingen og 1/3 for 2023 tildelingen.
- 7) STI i perioden. Beløpet utbetales når regnskapet for dette år er godkjent av styret.
- 8) "Samlet godtgjørelse" er summen av utbetalt lønn, andre fordeler, pensjonskompensasjon, pensjonsopptjening, LTI og STI.
- 9) STI for Lisa Edvardsen Haugan er korrigert for året 2022 grunnet pro-rata utbetaling av tidligere opptjent resultatbank.
- 10) Tall som ble rapportert i 2022, tas med for sammenligning med årsrapport som har inkludert tidligere medlemmer av konsernledelsen.

6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023

Godtgjørelse og andre fordeler til medlemmene av konsernledelsen er basert på deres periode som ansatt i konsernledelsen. Beløp er oppgitt i tusen kroner.

Navn	Grunnlønn ¹⁾	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse		Samlet godtgjørelse ⁶⁾	Andel fast godtgjørelse	Andel variabel godtgjørelse		
		Lønn utbetalt ²⁾	Andre fordeler ³⁾	Utbetalt pensjonskompensasjon ⁴⁾	Årets pensjonsopptjening ⁵⁾	LTI ⁶⁾	STI ⁷⁾					
Geir Håøy, President and CEO	2023	6 500	6 756	277	55	1 008	1 701	2 763	12 560	64%		36%
	2022	6 200	6 439	461	53	(31)	1 524	3 100	11 546	60%		40%
Mette Toft Bjørgen, Group EVP and CFO fra 14. april 2023	2023	3 300	2 039	173		75		1 010	3 297	69%		31%
Gyrid Skalleberg Ingere, Group EVP and CFO frem til 13. april 2023	2023	3 264	1 210	81		29	786		2 106	63%		37%
	2022	3 264	3 420	422		98	701	1 521	6 162	64%		36%
Even Aas, Group EVP Public Affairs, Communication and Sustainability	2023	2 350	2 160	256		92	481	999	4 092	64%		36%
	2022	1 996	2 146	248		90	443	998	4 632	69%		31%
Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development	2023	2 826	2 938	234		104	474	1 201	4 951	66%		34%
	2022	2 691	2 794	208		98	250	1 177	4 527	68%		32%
Christian Karde, Group EVP General Counsel and Chief of Staff	2023	2 796	2 857	279		82	453	1 188	5 148	68%		32%
	2022	2 421	2 482	332		(53)	232	1 136	4 209	67%		33%
Lisa Edvardsen Haugan ⁹⁾ , EVP KONGSBERG and President KM	2023	3 532	3 495	240		104	70	1 439	5 348	72%		28%
	2022	3 348	837	56		25		398	1 316	70%		30%
Eirik Lie, EVP KONGSBERG and President KDA	2023	3 663	3 822	289		81	819	1 504	6 768	66%		34%
	2022	3 498	3 635	402		79	734	1 667	6 494	63%		37%
Martin Wien Fjell, EVP KONGSBERG and President Kongsberg Discovery fom. 1. februar 2023	2023	3 269	3 006	211		166		1 293	4 676	72%		28%
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen	2023		28 283	2 040	310	2 132	4 784	11 397	48 946	67%		33%
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen	2022		21 753	2 129	302	821	3 884	9 997	38 886	64%		36%
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen inkludert tidligere KL- medlemmer¹⁰⁾	2022		29 885	2 947	532	1 362	5 201	12 843	52 770	66%		34%

1.	Kompensasjonsutvalget
2.	Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3.	Oversikt over de ulike kompensasjonselementene
4.	Resultater variabel lønn 2023
5.	Individuelle vilkår
6.	Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023
7.	Godtgjørelse til styret i 2023
8.	Redegjørelse for regnskapsåret 2023
9.	Revisors attest

6.1 Utvikling i godtgjørelse til konsernledelsen og selskapsresultater

Tabellen under viser den årlige endringen i grunnlønn og samlet godtgjørelse til hvert medlem av konsernledelsen, i tillegg til selskapets resultater og gjennomsnittlig lønn for øvrige ansatte, i de fem siste regnskapsårene. For at sammenligningen skal være relevant, og fordi det er store forskjeller i lønnsnivået mellom KONGSBERGs lokasjoner, er den norske arbeidsstokken brukt som referanse i sammenligningen mellom nivået for konsernledere og øvrige ansatte. I tabellen er grunnlønn og samlet godtgjørelse for de som ikke har sittet i konsernledelsen hele året pro-rata beregnet for hele året. Dette for å kunne gi en relevant sammenligning mot det neste året. Samlet godtgjørelse til konsernlederne i tabellen inkluderer utbetalt lønn (inkl. feriepenger), andre fordeler innberettet, LTI, STI, pensjonskompensasjon og årets pensjonsopptjening. Beløp er oppgitt i tusen kroner.

Økningen i samlet kompensasjon for konsernledelsen i 2023 sammenlignet med 2022, stammer hovedsakelig fra den generelle lønnsjusteringen i tråd med det fremforhandlede lønnsoppgjøret for KONGSBERGs selskaper i Norge. Hensynet til moderasjon er ivarettatt ved å gi konsernledelsen en litt lavere lønnsvekst enn den generelle lønnsveksten vi har hatt i selskapet i Norge. I tillegg ønsker vi å kommentere følgende:

- Endringen i samlet godtgjørelse til President and CEO skyldes primært høy avkastning på hans pensjonsopptjening.
- Group EVP Public Affairs, Communication and Sustainability hadde en negativ endring i samlet godtgjørelse fra 2022 til 2023, noe som skyldes endringer i hans førtidspensjonsavtale og den lukkede pensjonsordningen for lønn over 12 G. På grunnlag av disse pensjonsendringene, ble grunnlønnen justert opp for å være konkurransedyktig.
- Endringen i samlet godtgjørelse til Group EVP Corporate Development skyldes primært at opptjeningen i LTI-ordningen periodiseres lineært over 3 år.
- Endringen i samlet godtgjørelse til Group EVP General Counsel and Chief of Staff skyldes primært høy avkastning på hans pensjonsopptjening. I tillegg hadde han en endring i grunnlønn på bakgrunn av endring i stilling.

Konsernledelsen	2019	2020	2021	2022	2023
Geir Håøy, President and CEO	10 383	10 565	11 230	11 546	12 560
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	16,85 %	1,75 %	6,29 %	2,81 %	8,78 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	3,50 %	0,00 %	3,30 %	12,90 %	4,80 %
Mette Toft Bjørgen - KL fom. 14.04.23 Group EVP and CFO					3 297
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor					
Endring i grunnlønn fra i fjor					
Gyrid Skalleberg Ingerø - KL tom. 13.04.23 Group EVP and CFO	4 487	5 413	5 837	6 162	6 318
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	17,22 %	20,64 %	7,83 %	5,57 %	2,53 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	3,40 %	12,82 %	3,04 %	4,20 %	-
Even Aas, Group EVP Public Affairs, Communication and Sustainability	6 172	3 368	4 082	4 632	4 092
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	87,88 %	-45,43 %	21,20 %	13,47 %	-11,66 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	12,02 %	0,00 %	3,32 %	4,20 %	18,00 %
Iver Christian Olerud - KL fra 01.11.20 Group EVP Corporate Development		4 050	3 942	4 527	4 951
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor			-2,67 %	14,84 %	9,37 %
Endring i grunnlønn fra i fjor			3,30 %	4,20 %	5,00 %
Christian Karde - KL fra 01.09.20 Group EVP General Counsel and Chief of Staff		3 711	3 830	4 209	5 148
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor			3,21 %	9,90 %	22,31 %
Endring i grunnlønn fra i fjor			3,33 %	14,80 %	15,50 %
Lisa Edvardsen Haugan - inn i KL 01.10.22 EVP KONGSBERG and President KM				5 264	5 348
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor					1,60 %
Endring i grunnlønn fra i fjor					5,50 %
Eirik Lie, EVP KONGSBERG and President KDA	5 306	5 924	6 416	6 494	6 768
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	12,37 %	11,65 %	8,31 %	1,22 %	4,22 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	3,40 %	0,00 %	12,80 %	4,20 %	4,70 %
Martin Wien Fjell EVP KONGSBERG and President KD					5 101
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor					
Endring i grunnlønn fra i fjor					
Gjennomsnittlig grunnlønn for øvrige ansatte i konsernselskapene i Norge	747	758	783	816	862
Endring i grunnlønn fra i fjor	3,20 %	1,45 %	3,30 %	4,20 %	5,60 %
Konsernets driftsresultater EBIT	1 029	1 905	2 863	3 309	4 600
Endring i EBIT fra i fjor	46,79 %	85,13 %	50,29 %	15,58 %	39,01 %

1. Kompensasjonsutvalget
2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene
4. Resultater variabel lønn 2023
5. Individuelle vilkår
6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023
- 7. Godtgjørelse til styret i 2023**
8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023
9. Revisors attest

7. Godtgjørelse til styret i 2023

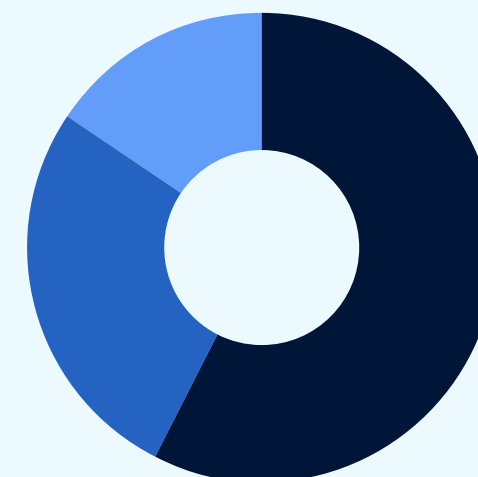
Godtgjørelsen til styret består av styrehonorar og honorar for utvalgsarbeid. Medlemmene av styrets to utvalg mottar et fast honorar i tillegg til det ordinære styrehonoraret. Det er per 31.12.2023 tre medlemmer i revisjonsutvalget og fire medlemmer i kompensasjonsutvalget. De årlige honorarene er lagt frem og vedtatt på generalforsamlingen. Beløp er oppgitt i NOK.

Styret	År	Styrehonorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar kompensasjonsutvalg	Samlet godtgjørelse	Antall aksjer	Antall styremøter ¹⁾
Eivind K. Reiten, Styreleder	2023	632 333		76 650	708 983	3 850	15
	2022	583 667		73 633	657 300	3 850	12
Anne-Grete Strøm-Erichsen, Styremedlem, nestleder fratruddt mai 2023	2023	103 400		16 717	120 117	2 000	4
	2022	306 800		49 600	356 400	2 000	12
Per Arthur Sørlie, Styremedlem, nestleder tiltrådt mai 2023	2023	311 021	115 300		426 321	3 400	15
	2022	287 334	110 334		397 668	3 400	11
Morten Henriksen, Styremedlem	2023	299 033	154 400		453 433	4 960	15
	2022	287 334	134 333		421 667	4 960	11
Merete Hverven, Styremedlem	2023	299 033		30 538	329 571		14
	2022	287 334			287 334		11
Kristin Færøvik, Styremedlem, tiltrådt mai 2023	2023	202 200		30 538	232 738		8
Oda Ellingsen, Styremedlem	2023	299 033	115 300		414 333	1 524	15
	2022	287 334	110 334		397 668	1 350	12
Rune Fanøy, Styremedlem	2023	299 033		51 617	350 650	216	15
	2022	287 334		49 600	336 934	216	12
Jo Even Bjerknes, Styremedlem, fratruddt mai	2023	109 471			109 471		4
	2022	287 334			287 334	177	7
Kjersti Rød, Styremedlem, tiltrådt mai 2023	2023	215 823			215 823	2 127	11
	2022	63 930			63 930	1 983	4
Samlet godtgjørelse til styret	2023	2 770 380	385 000	206 060	3 361 440	18 077	
Samlet godtgjørelse til styret	2022	2 678 401	355 001	172 833	3 206 235	17 936	
Samlet godtgjørelse til styret inkludert tidligere styremedlemmer²⁾	2022	2 691 101	355 001	172 833	3 218 935	22 695	

1) Styret har i 2023 avholdt 15 møter, hvorav fire var ekstraordinære (12 styremøter i 2022).

2) Tall som ble rapportert i 2022, tas med for sammenligning med årsrapport som har inkludert tidligere medlemmer av styret

Avholdte møter i 2023



- Styremøter, 15
- Kompensasjonsutvalg, 4
- Revisjonsutvalg, 7



1. Kompensasjonsutvalget
2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene
4. Resultater variabel lønn 2023
5. Individuelle vilkår
6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023
7. Godtgjørelse til styret i 2023
- 8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023**
9. Revisors attest

8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023

Godtgjørelsen til ledende ansatte i KONGSBERG er for regnskapsåret 2023 blitt gjennomført i tråd med retningslinjene som ble behandlet av generalforsamlingen i 2021.

Det er ikke inngått eller endret noen avtaler om godtgjørelser som har vesentlige virkninger for KONGSBERG eller aksjeeierne i det foregående regnskapsår.

Styret har behandlet og vedtatt godtgjørelsesrapporten til Kongsberg Gruppen ASA for regnskapsåret 2023. Godtgjørelsesrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b i Allmennaksjeloven og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelsen.

Lederlønsrapport vil fremlegges for generalforsamlingen i mai 2024.

Oslo, 14. mars 2024


Eivind Reiten (14. mar., 2024 15:30 GMT+1)

Eivind Reiten
Styreleder


Per A. Sørli (14. mar., 2024 16:36 GMT+1)

Per A. Sørli
Styrets nestleder


Merete Hverven (15. mar., 2024 16:43 GMT+1)

Merete Hverven
Styremedlem


Morten Henriksen (13. mar., 2024 13:54 GMT+1)

Morten Henriksen
Styremedlem


Kristin Færøvik (20. mar., 2024 11:39 GMT+1)

Kristin Færøvik
Styremedlem


Kjersti Rød (20. mar., 2024 11:48 GMT+1)

Kjersti Rød
Styremedlem



Rune Fanøy
Styremedlem


Oda Ellingsen (20. mar., 2024 13:09 GMT+1)

Oda Linn A. Ellingsen
Styremedlem


Geir Håøy (20. mar., 2024 08:19 EDT)

Geir Håøy
President and CEO



1. Kompensasjonsutvalget
2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene
4. Resultater variabel lønn 2023
5. Individuelle vilkår
6. Godtgjørelse til konsernledelsen i 2023
7. Godtgjørelse til styret i 2023
8. Redegjørelse for regnskapsåret 2023

9. Revisors attest

9. Revisors attest



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS
Stortorvet 7, 0155 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

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM LØNNSRAPPORT

Til generalforsamlingen i Kongsberg Gruppen ASA

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Kongsberg Gruppen ASA's rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2023, 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, verken som følge av misligheter eller feil.


Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover, forskrifter 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, 14. mars 2024
ERNST & YOUNG AS

Anders Gøbel
statsautorisert revisor



KONGSBERG