

27 ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Styret foreslår at retningslinjene beskrevet nedenfor legges til grunn for 2018 og frem til generalforsamlingen 2019.

Hovedprinsipper for selskapets lederlønnspolitik

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

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

- Lederlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og innenfor denne ramme støtte opp under generell moderasjon i lederlønsutviklingen – 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.

Elementer i lederlønnen – fastlønn og variable ytelser

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

Grunnlønn

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

Faste naturalytelser

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

Pensjonsordninger

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

Konsernets kollektive hovedpensjonsordning er innskuddsbasert. Innskuddene er 0 % av lønn mellom 0G og 1G, 5 % av lønn fra 1G til 71G og 11 % av lønn fra 71G til 12G. Midlene kan valgfritt fordeles mellom tre spareprofiler med henholdsvis 30, 50 og 80 % aksjer. Konsernet innførte innskuddspensjon per 1.1.08. Arbeidstakere som var 52 år eller eldre på konverteringstidspunktet ble stående i en lukket ytelsesplan. I forbindelse med endring i lov om innskuddspensjon og folketrygden, ble Kongsberg Gruppens kollektive innskuddspensjonsordning tilpasset nytt knekkpunkt på 71G (tidligere 6G), gjeldende fra 1.1.17. Innskuddssatsene vil vurderes på nytt i 2018 i lys av markedsutviklingen for innskuddspensjon.

I tråd med retningslinjer fra Nærings- og Fiskeridepartementet (NFD), avsluttet konsernet i 2015 tidligere ordninger om pensjon for lønn over 12G, dog hensyntatt retningslinjenes bestemmelser om at "avtaler inngått før ikrafttreden av disse retningslinjene kan opprettholdes". For ledende ansatte ble det i årene fra 2008 til 2015 gitt 18 % pensjonsinnskudd på fastlønn over 12G.

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

Selskapet har tidligere inngått avtaler om tidligpensjon for noen av sine ledere. Avtalene har hele tiden vært inngått i tråd med gjeldende eiermelding fra Staten. Det er i dag ulike ordninger avhengig av når disse ble inngått. Noen avtaler innebærer mulighet for fratreden fra 65 år, men med gjensidig rett for KONGSBERG og ansatt i konsernledelsen til å kreve tidligpensjon fra 63 år. Ytelsen er 65 % av årslønn, forutsatt minimum 15 års opptjening. Dersom den ansatte fratrer mellom 63 og 65 år vil det imidlertid gi redusert pensjonsopptjening i den innskuddsbaserte alderspensjon som gjelder fra fylte 67 år. Disse avtalene ble avviklet for nye ledende ansatte i 2013 og gjelder nå for to medlemmer i konsernledelsen, inkludert konsernsjefen. Et 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 en konserndirektør avtale om å fratruke fra 62 år. Forutsatt minst 15 års opptjeningstid er ytelsen 65 % av lønn frem til fylte 67 år. Disse eldre ordningene ble avviklet henholdsvis i 2006 og 2008. Et av medlemmene i konsernledelsen har, for den del av lønnen som overstiger 12G, et ekstra innskudd på 12 % av lønnen. Denne ordningen ble avviklet for nye ledende ansatte i 2015.

Et medlem i konsernledelsen tiltrådte i 2016 og et tiltrådte i 2017, fra eksternt stilling. Likeledes tiltrådte i januar 2017 et medlem i konsernledelsen, som fra før var ansatt i konsernet. Begge har maksimalt pensjonsgrunnlag på 12G og de har ikke avtale om tidligpensjon og har da fått noe høyere fastlønn som kompensasjon.

Selskapet har tilpasset seg nye regler i arbeidsmiljøloven om aldersgrense ved å innføre en bedriftsintern aldersgrense på 70 år, gjeldende fra 1.1.17.

Langtidsincentiv (LTI)

Fra og med 2012 innførte styret en LTI-ordning for konsernsjef og øvrig konsernledelse. Begrunnelsen for ordningen er å være konkurransedyktig med sammenlignbare selskaper. Nærings- og fiskeridepartete-

mentet (NFD) omgjorde i 2015 LTI-programmer fra å være en del av fastlønn til å være en variabel ytelse. I denne forbindelse har NFD uttrykt forventning om at selskapene også innfører kriterier for oppnåelse. LTI-programmet for konsernledelsen ble derfor i 2016 oppjustert med 5 prosentpoeng, slik at maksimalrammen utgjør 30 % av fastlønn for konsernsjefen, 25 % for virksomhetsansvarlige og 20 % for stabsledere. Videre ble det innført nye kriterier for oppnåelse av LTI, ved at EBIT større enn 0 gir 1/3 del av maks tildeling, ROACE lik WACC (8 %) gir ytterligere 1/3 av maks tildeling og ROACE mellom 8 % og 12 % gir pro rata-opptjening til siste 1/3 del av uttelling. Det tilknyttede selskapet Patria Oyj innregnes med resultat før skatt og amortisering. Deltakerne i ordningen vil være forpliktet til å investere nettobeløpet etter skatt i KONGSBERG-aksjer, som kjøpes i markedet og eies med en bindingstid på tre år. Deltakere som på eget initiativ slutter i selskapet vil, for aksjer som ikke oppfyller treårskravet, måtte tilbakebetale et beløp som tilsvarer aksjeverdi etter skatt på oppsigelsestidspunktet. Ordningen gir ikke grunnlag for pensjon. Ordningen vil videreføres i 2018.

Resultatavhengig del av lønn

KONGSBERGs øverste ledelse og viktigste beslutningstakere skal på en direkte måte ha sine økonomiske interesser knyttet til utvikling og forbedring av KONGSBERG. Med dette formål vedtok styret i 2006 en resultatlønsordning som omfatter ca. 90 ledere. Ordningen ble revidert i 2016 og vil videreføres i 2018. Målet med ordningen er at ledere som presterer bra over tid skal oppnå en gjennomsnittlig resultatlønn på 20–30 % av grunnlønn.

Resultatlønsordningen baseres på tre komponenter:

1. Endring i EBITA (fremgangskomponent):
Fremgangskomponenten beregnes basert på endring i årets EBITA, justert for 10 % kalkulatorisk rente på endring i anvendt kapital. Målingen vektles på eget ansvarsområde og overordnede nivåer. Fremgangskomponenten godskrives en resultatlønsbank for den enkelte deltaker. Fremgangskomponenten blir positiv ved fremgang i justert EBITA, mens den ved tilbakegang i justert EBITA kan bli negativ og belaste eventuell tidligere opparbeidet resultatlønsbank.
2. Oppnådd EBITA-margin (marginikomponent):
Marginikomponenten oppnås ved en EBITA-margin større enn 10 % eller ved opprettholdelse eller forbedring av margin dersom den er over 5 %. Marginikomponenten kan maksimalt bli 20 %.
3. Personlige mål (individuell komponent):
Den individuelle komponenten oppnås ved innfrielse av individuelle mål knyttet til viktige KPI'er for den enkelte leder, som både kan være av finansiell og ikke-finansiell art. Den individuelle komponenten kan maksimalt utgjøre 15 %.

Margin- og fremgangskomponentene kan i sum maksimalt utgjøre 35 % (45 % for ledende ansatte før 13.2.15). Marginikomponenten vil redusere fremgangskomponenten dersom disse i sum utgjør mer enn maksimalt beløp. I sum kan opptjening på de tre komponentene ikke utgjøre mer enn 50 % (60 % for ledende ansatte tilsatt før 13.2.15).

Utbetalt resultatlønn for den enkelte består av 40 % av saldo i resultatlønsbanken pluss marginikomponenten og årets individuelle komponent. Utbetalt resultatlønn kan ikke overstige 50 % av grunnlønn.

Saldo i resultatlønsbanken vil ikke bli utbetalt ved fratredelse før pensjonering. Resultatlønsbanken vil virke utjevne over tid, stimulere til langsiktighet og gjøre at deltakerne ikke bare har oppside, men også nedside.

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

Ved gjennomføring av spesielle, store prosjekter, krevende snuoperasjoner og oppkjøp som forutsetter kortsiktig tilbakegang i resultat samt større strategiske satsinger vil individuelle avtaler kunne inngås med CEO. I slike tilfeller vil ordinær ordning for resultatlønn falle bort og erstattes av en separat avtale begrenset oppad til 35 %.

Godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen

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

Sluttvederlagsordninger

For å ivareta KONGSBERGs behov for til enhver tid å sikre at sammenstillingen av ledere er i overensstemmelse med virksomhetens behov er det inngått og kan inngås avtaler om sluttvederlagsordninger. Sluttvederlagsordninger er søkt utformet slik at de vil oppfattes som akseptable internt og eksternt og gir for avtaler inngått fra 2011 ikke rett til sluttvederlag som i verdi overstiger lønn og godtgjørelser i mer enn seks måneder. Denne ordningen vil videreføres i 2018. For 2011 ga ordningen inntil 12 måneders sluttvederlag. Det er inngått slike avtaler for direktørene i konsernledelsen innenfor rammen av arbeidsmiljøloven.

Godtgjørelse til konsernsjef

Nåværende konsernsjef overtok stillingen 6.6.16. Konsernsjefens godtgjørelse består av en fastlønn på NOK 4.998.000, 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 (pt 0-0,75 %).

Redegjørelse for regnskapsåret 2017

Lederlønspolitikken er for regnskapsåret 2017 blitt gjennomført i tråd med retningslinjene som ble behandlet av KONGSBERGs ordinære generalforsamling i 2017.

Etter ordinært lønnsoppgjør 1.7.17 er konsernsjefens grunnlønn oppjustert med 2 % til NOK 4.998.000 per år (0 % i 2016). For den øvrige konsernledelse er grunnlønn oppjustert med gjennomsnittlig 1.6 % 1.7.17 (0 % i 2016). I tillegg kommer resultatavhengig del av lønn som beskrevet over og som vist i Note 28.

I konsernregnskapet for 2017 er det beregnet resultatavhengig lønn for ledende ansatte på NOK 37 millioner eksklusive arbeidsgiveravgift, tilsvarende 24 % av lønnsmassen for deltakerne i ordningen (NOK 19 millioner i 2016, tilsvarende 14%). Det er ikke inngått eller endret noen avtaler om godtgjørelser som har vesentlige virkninger for KONGSBERG eller aksjeeierne i det foregående regnskapsår.