

## 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 2016 og frem til generalforsamlingen 2017.

#### 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.

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 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 forøvrig være transparente og i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

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

Med virkning fra 13.2.15 fastsatte Nærings- og Fiskeridepartementet (NFD) nye retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel. Disse avvek på viktige punkter fra tilsvarende tidligere retningslinjer, blant annet for langtidsincentivordning (LTI), men særlig for pensjoner, hvor staten ikke ønsket pensjonsopptjening utover et lønnsgrunnlag på 12G (p.t. ca. NOK 1,1 millioner). De nye retningslinjene fikk imidlertid ikke tilbakevirkende kraft, dvs. at avtaler inngått før 13.2.15 kunne videreføres. Styret har gjennom 2015 implementert statens nye retningslinjer for ledende ansatte.

#### 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 fri telefon, fri bredbåndoppkobling,

aviser, firmabil/bilordning og parkering. 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 6G og 8 % av lønn fra 6G til 12G. Midlene kan valgfritt fordeles mellom tre spareprofiler med henholdsvis 30, 50 og 80 % aksjer. Ordningen ble innført per 1.1.08. Arbeidstakere som var 52 år eller eldre på konverteringstidspunktet ble stående i en lukket ytelsesplan. Den kollektive pensjonsordningen vil bli vurdert justert i 2016 for bedre tilpasning til endringer i folketrygden.

Ledere med grunnlønn over 12G har i tillegg pensjonsopptjening for den del av lønnen som overstiger 12G gjennom en driftsbasert innskuddsordning. Innskuddet er 18 % av den del av grunnlønnen som overstiger 12G, og investeringsvalgene de samme som i hovedordningen. Denne ordningen ble stengt for nye ledende ansatte i 2015 på grunn av de nevnte retningslinjer fra NFD.

Det er innført et tak på pensjongivende lønn (maksimalt pensjonsgrunnlag) på NOK 3.129.234 unntatt for konsernsjefen. Beløpet inflasjonsjusteres i tråd med konsumprisindeksen 1.1. hvert år. Samtlige medlemmer i konsernledelsen er tilknyttet bedriftens innskuddsordning. Konsernsjefen har en egen avtale om alderspensjon ved 67 år, som inklusive folketrygden (forutsatt full opptjening) og KONGSBERGs tjenestepensjon gir en samlet ytelse på NOK 1.540.117 fra 67 til 77 år og NOK 1.283.431 fra 77 år og livsvarig. Pensjonen reguleres årlig i takt med utbetalte pensjoner fra Folketrygden, dvs. p.t. med alminnelig lønnsvekst minus 0,75 %.

KONGSBERGs ordning med tidligpensjonsavtaler for ledende ansatte vil ikke gjelde ledere som tiltrer sine stillinger etter 1.10.15.

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. De nyeste avtalene 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 gjelder for fire medlemmer i konsernledelsen. 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 to andre konserndirektører avtaler om at de kan 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. Et av medlemmene i konsernledelsen har, for den del av lønnen som overstiger 12G, i tillegg et innskudd på 12 % av lønnen. Konsernsjefen har en avtale om tidligpensjon på NOK 1.796.803 per år fra fylte 65 år til 67 år. Konsernsjefen og KONGSBERG kan gjensidig kreve fratreden med tidligpensjon fra 63 eller 64 år, og da med henholdsvis NOK 1.668.460 eller NOK 1.732.632 per år frem til fylte 65 år. Tidligpensjonen reguleres årlig i takt med utbetalte pensjoner fra Folketrygden. Alle tall er gjeldende per 31.12.15.

### Langtidsincentiv (LTI)

Fra og med 2012 innførte styret en LTI ordning i form av godtgjørelse på 25 % og 15–20 % av årlig grunnlønn for henholdsvis konsernsjef og øvrig konsernledelse. Begrunnelsen for ordningen er å være konkurransedyktig med sammenlignbare selskaper. For å kunne utbetales, må KONGSBERG ha positivt driftsresultat (EBIT) i foregående år. 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 aksjeværdi etter skatt på oppsigelsestidspunktet. Ordningen gir ikke grunnlag for pensjon.

Ordningen vil bli videreført i 2016. Styret vil gjøre en vurdering og eventuelt justere ordningen innenfor rammene som er satt av NFD.

### 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 videreføres i 2016, i en noe justert form. 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 vektet 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 utjevnende 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.

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

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

### Sluttvederlagsordninger

For å ivareta KONGSBERGs behov for til enhver tid å sikre at sammensetningen av ledere er i overensstemmelse med virksomhetens behov er det inngått og kan inngås avtaler om sluttvederlagsordninger. Sluttvederlagsordninger er søkt utformet slik at de vil oppfattes som akseptable internt og eksternt og gir for avtaler inngått fra 2011 ikke rett til sluttvederlag som i verdi overstiger lønn og godtgjørelser i mer enn seks måneder. Denne ordningen vil videreføres i 2016. Før 2011 ga ordningen inntil 12 måneders sluttvederlag. Det er inngått slike avtaler for direktørene i konsernledelsen innenfor rammen av arbeidsmiljøloven. Konsernsjefen har en avtale som ivaretar KONGSBERGs behov for å kunne be konsernsjefen fratre umiddelbart dersom dette anses å være i KONGSBERGs interesse. Ut over den gjensidige oppsigelsestiden på seks måneder kan konsernsjefen opprettholde full lønn inntil eventuell inntreden i ny stilling, begrenset oppad til 12 måneder og forutsatt at det er KONGSBERG som ønsker fratredelse.

### Redegjørelse for regnskapsåret 2015

Lederlønspolitikken er for regnskapsåret 2015 blitt gjennomført i tråd med retningslinjene som ble behandlet av KONGSBERGs ordinære generalforsamling i 2015.

Etter ordinært lønnsoppgjør den 1.7.15 er konsernsjefens grunnlønn oppregulert med 2,2 % til NOK 4.053.300 per år (3,0 % i 2014). For den øvrige konsernledelse er grunnlønn oppjustert med gjennomsnittlig 2,1 % i 2015 (3 % i 2014). I tillegg kommer resultatavhengig del av lønn som beskrevet over og som vist i note 28.

I konsernregnskapet for 2015 er det beregnet opptjent resultatavhengig lønn for ledende ansatte på NOK 10 millioner eksklusive arbeidsgiveravgift, tilsvarende 7 % av lønsmassen for deltakerne i ordningen (NOK 24 millioner i 2014, tilsvarende 18 %). Det er ikke inngått eller endret noen avtaler om godtgjørelser som har vesentlige virkninger for KONGSBERG eller aksjeeierne i det foregående regnskapsår.