



KONGSBERG

Rapport om  
**godtgjørelse til**  
ledende personer i  
Kongsberg Gruppen  
2022

## Introduksjon

Denne rapporten gir en oversikt over hvordan KONGSBERGs retningslinjer om godtgjørelse til ledende personer, vedtatt av ordinær generalforsamling 2021, er implementert i regnskapsåret 2022.

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

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

# Innhold

- 3 Innhold
- 4 Hovedprinsipper for selskapets lederlønnspolitikk
- 5 Elementer i lederlønnen
- 10 Godtgjørelse til konsernsjef
- 11 Redegjørelse for regnskapsåret 2022
- 12 Styrets erklæring
- 13 Revisors erklæring
- 14 Vedlegg



# Hovedprinsipper for selskapets lederlønnspolitik

Det er Styret som fastsetter prinsippene og systemet for godtgjørelse til ledende personer. Styret gjennomfører årlig en evaluering av konsernsjefens lønn og betingelser, samt KONGSBERGs STI-ordning. Styrets kompensasjonsutvalg forbereder sakene for Styret. Konsernsjefen fastsetter godtgjørelsen til øvrige medlemmer av konsernledelsen etter konsultasjon med Styreleder.

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 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.
- Lønnssystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt både internt i KONGSBERG og eksternt.
- Lønnssystemet skal være fleksibelt – slik at tilpasning kan skje når behovene endres.
- Lønnssystemet skal fremme samarbeid.

Godtgjørelsen til konsernledelsen skal reflektere deres ansvar for styring, resultater og bærekraftig utvikling av KONGSBERG, og hensynta virksomhetens størrelse og kompleksitet. Ordningene skal for øvrig være transparente og i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

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

KONGSBERG har til hensikt å skape aksjonærverdier gjennom lønnsom vekst i et langsiktig og bærekraftig perspektiv. Selskapet har derfor valgt STI- og LTI-ordninger 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 STI-ordningen sikre at lederne har insentiver til å skape vekst, mens resultatkomponenten (Earnings before interest and taxes = EBIT) skal gi insentiver til forbedring av resultater. I tillegg vil ROACE-komponenten (Return on average capital employed), som er forholdet mellom EBIT og kapitalbindingen i selskapet, gi insentiver til at resultatene skapes på en kapitaleffektiv måte og gi positive kontantstrømmer.

LTI-ordningen har til hensikt å oppnå langsiktige interesser og holde på og styrke forpliktelsen til ledende personer. Dette gjøres ved at LTI aksjene er bundet i tre år før den ledende personen får eierskap til aksjene.

Resultater for 2022 med henvisning til de viktige måleparameterne til ledende personer og med oppnådde resultater for 2022, har gitt en god uttelling i tråd med resultatutviklingen for konsernledelsen.

## 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 STI og 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 én gang i året.

#### Andre variable elementer

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

#### Pensjon

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

Konsernets kollektive pensjonsordning er innskuddsbasert. Konsernet innførte innskuddspensjon 01.01.08. Arbeidstakere som var 52 år eller eldre på konverteringstidspunktet ble stående i en lukket ytelsesordning. Innskuddene er 5 % av lønn fra 0 G til 7,1 G og 11 % av lønn fra 7,1 G til 12 G. Spareprofilene ble besluttet endret 01.11.21. Den ansatte kan valgfritt investere midlene i en av tre spareprofiler med henholdsvis 50, 80 og 100 % aksjeandel med enten aktiv- eller indeksforvaltning, og med eller uten nedvekting fra 57 år.

#### Førtidspensjonsavtaler

KONGSBERG inngår ikke lenger førtidspensjonsavtaler for ledende personer, men ledende personer som hadde slike ordninger før 01.10.15, fikk dette videreført. Vi har i dag

ulike førtidspensjonsavtaler hvorav innholdet er forskjellig avhengig av når disse avtalene ble inngått. De gamle førtidspensjonsavtalene har hele tiden vært inngått i tråd med gjeldende eierskapsmelding fra staten.

Konsernsjefen følger det som kan defineres som hovedmodellen, som innebærer en mulighet for fratreden fra 65 år, men med gjensidig rett for KONGSBERG og konsernsjefen til å kreve tidligpensjon fra 63 år. Ved fratreden fra 65 år er førtidspensjonen 65 % av lønnsgrunnlaget, forutsatt minimum 15 års opptjening. Opptjening i øvrige pensjonsordninger tiltenkt å starte fra 67 år opprettholdes. Dersom konsernsjefen fratrer mellom 63 og 65 år, vil imidlertid opptjeningen i øvrige pensjonsordninger reduseres ved at lønnsgrunnlaget settes ned på nivå med selve førtidspensjonen. Lønnsgrunnlaget i avtalen er i utgangspunktet satt til årslønnen før tiltreden som konsernsjef (NOK 2.424.200). Lønnsgrunnlaget justeres årlig med samme prosentvise økning som siste økning i utbetalte pensjoner fra Folketrygden (Grunnbeløpet i Folketrygden minus 0,75 %). Ett annet medlem av konsernledelsen har en annen avtale som fristiller han fra arbeidsplicht fra fylte 60 år. Forutsatt minst 10 års opptjeningstid er ytelsen 90 % av lønn fra 60 år, med 10 % nedtrapping per år til 60 % av lønn fra 63 til 67 år. Iverksettelsen av denne avtalen ble i 2019 utsatt med inntil 3 år etter gjensidig ønske fra begge parter. Videre har ett medlem av konsernledelsen en avtale om å fratre fra 62 år. Forutsatt minst 15 års opptjeningstid er ytelsen 65 % av lønn frem til fylte 67 år.

#### Pensjon over 12 G

Sju av medlemmene i konsernledelsen er omfattet av en lukket innskuddsbasert driftspensjonsordning for lønn over 12 G, se under for spesifisering av de ulike avtalene. Oppsparte midler, inkludert avkastning, vil utbetales til





medlemmet ved pensjonsalder eller ved avslutning av arbeidsforholdet.

Konsernsjefen sin driftspensjonsordning for lønn over 12 G er begrenset ved at han kun får opptjening av pensjon ut fra lønnen han hadde i tidligere stilling (NOK 2.424.200). To av medlemmene i konsernledelsen har 18 % opptjening for den delen av lønnen som overstiger 12 G. Ett av medlemmene i konsernledelsen har en tilsvarende ordning med 30 % opptjening. Dette medlemmet sluttet i konsernet i 2022, og har fått utbetalt opptjente pensjonsrettigheter. Tre av medlemmene i konsernledelsen opptjener ikke ytterligere innskudd i ordningen, men det tilføres fremdeles avkastning på tidligere opptjent saldo.

## Resultatlønnsordning (STI)

KONGSBERGs øverste ledelse og viktigste beslutningstakere skal på en direkte måte ha sine økonomiske interesser knyttet til utviklingen og forbedringen av KONGSBERG. Med dette formål vedtok Styret i 2006 en resultatlønnsordning som nå omfatter ca 215 ledere. Målet med ordningen er at ledere som presterer bra over tid skal oppnå en gjennomsnittlig resultatlønn på 20–30 % av sin grunnlønn. Ordningen ble i 2019 justert i forhold til hvilke komponenter man måles på samtidig som resultatlønnsbank-ordningen ble avviklet.

STI-ordningen gjelder for og kan utgjøre maksimalt 50 % av grunnlønn for medlemmer av konsernledelsen.

STI-ordningen for 2022 baseres på fire komponenter for medlemmer av konsernledelsen med unntak av medlemmet fra Kongsberg Digital (KDI).

### 1. Forbedring i EBIT

Denne komponenten kan maksimalt utgjøre 20 % av

grunnlønn. Komponentene beregnes basert på prosentvis beløpsendring i årets EBIT sammenlignet med EBIT året før. Forbedring i EBIT er avhengig av konsernets totale forbedring i tillegg til eget organisasjonsnivås forbedring, hvor eget organisasjonsnivå skal vektles høyest. En typisk fordelingsnøkkel vil derfor være 50 % på eget nivå (divisjon), 25 % på forretningsområdenivå og 25 % på konsernnivå. Ved reduksjon i EBIT, vil forbedringen bli null på det aktuelle nivået (for eksempel divisjon). Men det kan likevel oppnås forbedring på de andre nivåene (forretningsområde og konsern). EBIT som benyttes i STI er EBIT inkludert resultatandel felleskontrollerte virksomheter og tilknyttede selskaper.

For 2022 ble oppnåelsen på denne komponenten 19,6 % for konsernet, 19,9 % for Kongsberg Maritime og 19,8 % for Kongsberg Defence & Aerospace.

### 2. ROACE

Denne komponenten kan maksimalt utgjøre 15 % av grunnlønn. For at konsernet skal skape merverdi for eierne måles konsernledelsen på utvikling av ROACE. Minimumsnivået og intervallene blir oppdatert og fastsatt årlig.

For 2022 måtte det oppnås en ROACE på minimum 27 % for at ROACE skulle gi uttelling. Videre derfra skulle det gis en lineær uttelling fra 0,1 % til maksimal oppnåelse på 15 % ved ROACE på 37 %.

For 2022 ble konsernets ROACE 33,9 %, som ga en uttelling på 10,3 % på denne komponenten.

For 2023 har styret besluttet at det må oppnås en ROACE på minimum 27 % for at det skal gi uttelling og at det videre derfra gis en lineær uttelling fra 0,1 % til maksimal oppnåelse på 15 % ved ROACE på 37 %.

### 3. Vekst i driftsinntekter

Denne komponenten kan maksimalt utgjøre 5 % av grunnlønn. Vekst i driftsinntekter beregnes på konsernets totale driftsinntekter, hvor 2 % vekst gir 1 % bonus.

For 2022 ble konsernets vekst i driftsinntekter 15,9 % som gir en måloppnåelse på 5 % på denne komponenten.

### 4. Individuell måloppnåelse

Denne komponenten kan maksimalt utgjøre 10 % av grunnlønn. Den individuelle komponenten oppnås ved innfrielse av individuelle mål knyttet til viktige KPI'er for den enkelte, som både kan være av finansiell og ikke-finansiell art. Disse målene vil kunne variere fra år til år tilpasset de strategiske og operasjonelle målene. Disse vil normalt sett være innenfor områdene strategi, marked, innovasjon, drift og gjennomføring, HR, HMS, Compliance og ESG.

For 2022 ble måloppnåelsen for konsernledelsen:

- Konsernsjef: 8 %
- Finansdirektør: 8 %
- Konserndirektør for samfunnskontakt, kommunikasjon og bærekraft: 8 %
- Konserndirektør for HR, HMS, sikkerhet og beredskap: 8 %
- Konserndirektør for forretningsutvikling og strategi: 8 %
- Konserndirektør for juridisk: 8 %
- Administrerende direktør Kongsberg Digital: 0 % (Administrerende direktør sluttet i selskapet 31.08.2022)
- Administrerende direktør Kongsberg Maritime (jan-okt): 8,5 %
- Administrerende direktør Kongsberg Maritime (okt-des): 8 %
- Administrerende direktør Kongsberg Defence & Aerospace: 8,5 %

KDI sin STI-ordning for 2022 var basert på seks komponenter. Ved utgangen av 2022, var det ingen i KDI som var medlem i Konsernledelsen, så ingen i Konsernledelsen ble målt på denne ordningen:

### 1. Forbedring av KDIs Recurring Revenue (RR)

Denne komponenten kan maksimalt utgjøre 15 % av grunnlønn. Minimumsnivået og intervallene blir oppdatert og fastsatt årlig. Kriteriet for 2022 var at det måtte oppnås en RR på minimum 340 MNOK pro rata beregnet til maksimal oppnåelse på 15 % ved RR på 450 MNOK.

For 2022 ble RR 469 MNOK som gir en måloppnåelse på 15 % på denne komponenten.

### 2. Forbedring av Free Cash Flow (FCF)

Denne komponenten kan maksimalt utgjøre 5 % av grunnlønn. Minimumsnivået og intervallene blir oppdatert og fastsatt årlig. Kriteriet for 2022 var at det måtte oppnås en FCF på minimum -700 MNOK pro rata beregnet til maksimal oppnåelse på 5 % ved FCF på -600 MNOK.

For 2022 ble FCF -483 MNOK som gir en måloppnåelse på 5 % på denne komponenten.

### 3. ROACE

Følger konsernets ROACE kriterier (se over) og kan maksimalt utgjøre 5 % av grunnlønn.

For 2022 ble konsernets ROACE 33,9 %, noe som gir en måloppnåelse på 3,5 % i KDI.

### 4. Vekst i driftsinntekter for konsernet

Følger konsernets kriterier for vekst i driftsinntekter (se over) og kan maksimalt utgjøre 5 % av grunnlønn.

### 5. Vekst i driftsinntekter for KDI

Denne komponenten kan maksimalt utgjøre 10 %. Vekst i driftsinntekter beregnes på KDIs totale driftsinntekter, hvor 1 % vekst gir 1 % bonus.

For 2022 ble KDIs vekst i driftsinntekter 17 % som gir en måloppnåelse på 10 % på denne komponenten.

### 6. Individuell måloppnåelse

Følger konsernets kriterier for Individuell måloppnåelse (se over) og kan maksimalt utgjøre 10 % av grunnlønn.

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 konsernsjefen. I slike tilfeller vil ordinær ordning for STI falle bort og erstattes av en separat avtale begrenset oppad til 40 % av grunnlønn. Konsernsjefen skal redegjøre for disse ordningene for Kompensasjonsutvalget. Ingen medlemmer av konsernledelsen har vært på spesialordning med 40 % av grunnlønn i 2022.

STI-kriterier og -ordningen evalueres årlig av Kompensasjonsutvalget og Styret for å påse at den virker etter hensikten og sikre at nødvendige justeringer foretas. Kompensasjonsutvalget og Styret vurderer årlig om start- og sluttverdiene for beregning av STI-ordningen skal justeres som følge av spesielle faktorer som ned- eller oppskrivninger og oppkjøp etc.

STI-ordningen gir ikke grunnlag for pensjon. Ordningen vil videreføres i 2023. Resultatlønnsbanken fra tidligere STI-ordning vil for de som hadde innestående saldo i resultatlønnsbanken pr 31.12.18 bli utbetalt over fire år, med 1/4 pr år. Siste år med utbetaling fra resultatlønnsbanken er i 2023, for 2022.

Summen av innværende 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 resultatlønnsbanken det gjeldende året, og 1/4 av resultatlønnsbanken vil bortfalle.

Dersom en medarbeider som har saldo i resultatlønnsbanken forblir i konsernet, men endrer stilling, vil utbetalingen av resultatlønnsbanken fortsette som normalt, og det vil bli avtalt særskilt hvilken organisasjonsenhets EBIT den enkelte skal måles på.

Dersom en medarbeider som har saldo i resultatlønnsbanken frivilling avslutter sitt arbeidsforhold i KONGSBERG, bortfaller det resterende beløp av resultatlønnsbanken i sin helhet.

Ved uføre og pensjonering utbetales gjenværende saldo av resultatlønnsbanken i sin helhet så sant det ikke overstiger 50 % av grunnlønn. Eventuell resterende saldo utbetales påfølgende år.

Ved dødsfall utbetales gjenværende saldo av resultatlønnsbanken i sin helhet.

### Langtidsinsentiv (LTI)

Fra og med 2012 innførte Styret en LTI-ordning for konsernsjef og øvrig konsernledelse. Fra og med 2018 ble

LTI-ordningen ytterligere utvidet til å omfatte ledergruppene i forretningsområdene, samt noen nøkkelstillinger.

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

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

LTI-ordningen utgjør maksimalt 30 % av grunnlønn for konsernsjefen og 25 % for øvrige i konsernledelsen, 15 % for ledergruppene i forretningsområdene og 10 % for enkelte nøkkelstillinger.

Det er to kriterier for full oppnåelse av LTI. EBIT må være større enn 0 og ROACE må være lik eller større enn 10 %. Hvis det ene kriteriet ikke oppnår målet, vil kun halvparten av LTI bli utbetalt i det aktuelle året.

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.

Ett medlem av konsernledelsen måtte i 2022 tilbakebetale et beløp for aksjer som ikke oppfylte treårskravet på oppsigelsestidspunktet.

LTI-kriterier evalueres årlig av Kompensasjonsutvalget og Styret. LTI-ordningen gir ikke grunnlag for pensjon. Ordningen vil videreføres i 2023.

For 2022 ble konsernets driftsresultat EBIT positivt og ROACE ble på 33,9 %, noe som ga maksimal oppnåelse i LTI-ordningen.

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

Ledende personer, med unntak av konsernsjefen, har mulighet til å delta fullt ut i KONGSBERGs rabatterte aksjespareordning på samme vilkår som ansatte i konsernet. Aksjeprogrammet i 2022 ga mulighet for ledende personer, på lik linje med øvrige ansatte, å kjøpe KONGSBERG aksjer for opptil NOK 75.000. Denne kjøpesummen er inkludert 25 % rabatt som bedriften gir. 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 må betales ved overføring av aksjene. Aksjene har en bindingstid på ett år.

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

### Sluttvederlagsordninger

For å ivareta KONGSBERGs behov for til enhver tid å sikre at sammensetningen av ledere er i overensstemmelse med virksomhetens behov er det inngått og kan inngås avtaler om sluttvederlagsordninger. Sluttvederlagsordninger er søkt utformet slik at de vil oppfattes som akseptable internt og eksternt og gir for avtaler inngått fra 2011 ikke rett til sluttvederlag som i verdi overstiger lønn og godtgjørelser i mer enn seks måneder.

Det er ikke inngått slike avtaler for medlemmene i konsernledelsen innenfor rammen av arbeidsmiljøloven i 2022. Ordningen vil videreføres i 2023.







## Godtgjørelse til konsernsjef

Konsernsjefens godtgjørelse består av en grunnlønn på NOK 6.200.000, faste naturalytelser som i 2022 utgjorde NOK 514.487, en resultatavhengig del av lønn på maksimalt 50 % av fastlønn og en LTI på inntil 30 % av fastlønn. Konsernsjefen er medlem av konsernets kollektive innskuddsbaserte pensjonsordning på lønn under 12 G. Han er også medlem av konsernets lukkede innskuddsbaserte driftspensjonsordning for lønn som overstiger 12 G, begrenset til lønnsgrunnlag i tidligere stilling. I tillegg har han avtale om førtidspensjon, som er videreført fra tidligere stilling, med noen begrensninger. Detaljer om konsernsjefens pensjonsordninger er utdypet under avsnittet Pensjon på side 5.

## Redegjørelse for regnskapsåret 2022

Lederlønnspolitikken er for regnskapsåret 2022 blitt gjennomført i tråd med retningslinjene som ble behandlet av KONGSBERGs ordinære generalforsamling i 2021.

Etter ordinært lønnsoppgjør 01.07.22 er konsernsjefens grunnlønn oppjustert med 3,3 %. For den øvrige konsernledelse (med unntak av 1 medlem) er grunnlønn oppjustert med gjennomsnittlig 4,2 % 01.07.22. I tillegg kommer resultatavhengig del av lønn som beskrevet over og som vist i tabell 1.

I konsernregnskapet for 2022 er det beregnet resultatavhengig lønn for ledende personer på MNOK 86,5 eksklusive arbeidsgiveravgift, tilsvarende 27 % av lønsmassen for deltakerne i ordningen (MNOK 82,4 i 2021, tilsvarende 29 %).

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



## Styrets erklæring

Styret har behandlet og vedtatt godtgjøelsesrapporten til Kongsberg Gruppen ASA for regnskapsåret 2022. Godtgjøelsesrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b i Allmennaksjeloven og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelsen.

Rapport om godtgjørelse til ledende personer vil fremlegges for Generalforsamlingen i mai 2023 for endelig vedtak.

**Eivind Reiten**  
Styreleder  
(elektronisk signert)

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

**Merete Hverven**  
Styremedlem  
(elektronisk signert)

**Morten Henriksen**  
Styremedlem  
(elektronisk signert)

**Per A. Sørli**  
Styremedlem  
(elektronisk signert)

**Rune Fanøy**  
Styremedlem  
(elektronisk signert)

**Oda Linn A. Ellingsen**  
Styremedlem  
(elektronisk signert)

**Jo Even Bjerknes**  
Styremedlem  
(elektronisk signert)

**Geir Håøy**  
Konsernsjef  
(elektronisk signert)





Statsautoriserte revisorer  
Ernst & Young AS

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

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

www.ey.no  
Medlemmer av Den norske Revisorforening

## UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM LØNSRAPPORT

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 2022, 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. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

### Revisors oppgaver og plikter

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

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

Oslo, 23. mars 2023  
ERNST & YOUNG AS

*Attestasjonsuttalelsen er signert elektronisk*

Finn Espen Sellæg  
statsautorisert revisor



## Vedlegg

**Tabell 1** Godtgjørelse spesifisert på medlemmer av konsernledelsen for 2022 og 2021.

**Tabell 2** Godtgjørelse spesifisert på medlemmer av styret for 2022 og 2021.

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

# Tabell 1: Godtgjørelse spesifisert på medlemmer av konsernledelsen for 2022 og 2021<sup>1)</sup>

Beløp i TNOK	År	Utbetalt lønn inkl. feriepenger	Andre fordeler innberettet i regnskapsåret <sup>2)</sup>	Opptjent langtidsincentivplan (LTI) <sup>3)</sup>	Opptjent resultatavhengig lønn i regnskapsåret (STI) <sup>4)</sup>	Årets pensjonsopptjening <sup>5)</sup>	Utbetalt langtidsincentivplan (LTI) <sup>6)</sup>	Utbetalt pensjonsrettighet for lønn over 12G	Utestående beløp lån	Aksjer ervervet i regnskapsåret tilknyttet LTI-ordningen	Totalt antall aksjer inkl. LTI per 31.12.
Geir Håøy Konsernsjef	2022	6 439	514	1 524	3 100	(31) <sup>7)</sup>	1 860	-	-	3 043	44 352
	2021	5 791	330	1 433	2 747	929	1 648	-	-	4 760	40 297
Gyrid Skalleberg Ingerø Finansdirektør Konserndirektør for finans, compliance og eiendom	2022	3 420	422	701	1 521	98	816	-	-	1 446	21 116
	2021	3 272	271	634	1 566	94	783	-	-	2 267	19 393
Even Aas Konserndirektør for samfunnskontakt, kommunikasjon og bærekraft	2022	2 146	338	443	998	707 <sup>8)</sup>	499	-	-	884	30 476
	2021	2 038	302	406	958	378	479	-	-	1 383	29 315
Hans Petter Blokkum Konserndirektør for HR, HMS, sikkerhet og beredskap	2022	2 793	354	568	1 267	31 <sup>9)</sup>	633	-	-	1 169	9 924
	2021	2 662	227	487	1 267	173	633	-	-	1 835	7 893
Iver Christian Olerud Konserndirektør for forretnings- utvikling og strategi	2022	2 794	208	250	1 177	98	673	-	-	1 192	7 146
	2021	2 355	232	35	1 226	94	646	-	-	1 041	5 821
Christian Karde Konserndirektør for juridisk	2022	2 482	412	232	1 136	(53) <sup>10)</sup>	663	-	-	973	3 666
	2021	2 153	293	57	1 054	273	527	-	-	839	2 416
Hege Skryseth - sluttet i selskapet 31.8. <sup>11)</sup> Konserndirektør i KONGSBERG Adm.direktør, Kongsberg Digital <sup>12)</sup>	2022	2 316	140			60 <sup>12)</sup>	-	3 924	-	1 228	-
	2021	2 742	221	565	1 021	962	665	-	121	1 920	16 284
Egil Haugsdal - ut av KL 31.10.2022 Konserndirektør i KONGSBERG Adm.direktør, Kongsberg Maritime	2022	3 023	554	749	1 470	457 <sup>13)</sup>	697	-	-	1 545	11 286
	2021	3 512	462	675	1 674	1 817	837	-	-	2 424	39 009
Lisa Edvardsen Haugan - inn i KL 01.10.2022 Konserndirektør i KONGSBERG Adm.direktør, Kongsberg Maritime	2022	837	56	0	507	25	209	-	-	533	6 850
								-			
Eirik Lie Konserndirektør i KONGSBERG Adm.direktør, Kongsberg Defence & Aerospace	2022	3 635	481	734	1 667	(23) <sup>14)</sup>	875	-	-	1 550	15 772
	2021	3 463	366	669	1 679	239	839	-	-	2 220	13 945
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen	2022	29 885	3 479	5 201	12 843	1 362	6 925	3 924	-	13 563	150 588
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen	2021	27 988	2 704	4 961	13 192	4 959	7 057		121	18 689	174 373

1) Godtgjørelse og andre fordeler til medlemmene av konsernledelsen er basert på deres periode som ansatt i konsernledelsen.

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

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

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

5) Alle medlemmer i konsernledelsen er inkludert i den generelle innskuddsordningen for lønn opp til 12G og dette er inkludert i tallene. Årets avkastning på saldo i den innskuddsbaserte driftspensjonsordningen over 12G er inkludert i opptjeningen for de som har denne ordningen. På bakgrunn av dårlig avkastning i DNB Pensjonsprofil i 2022, har 3 medlemmer negativ pensjonsopptjening.

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

7) Førtidspensjonsavtale 63-65 år. Redegjørelse for konsernsjef er gitt i rapport om godtgjørelse til ledende personer i KONGSBERG.

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

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

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

11) Ny administrerende direktør i KDI, Shane McArdle, er ikke medlem av konsernledelsen og er dermed ikke inkludert i noten.

12) Innskuddsbasert driftspensjonsordning for lønn over 12G med 30 %.

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

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

## Tabell 2: Godtgjørelse spesifisert på medlemmer av styret for 2022 og 2021

Beløp i NOK	År	Antall aksjer	Fast styregodtgjørelse	Godtgjørelse for utvalgsmøter	Total styregodtgjørelse	Antall styremøter <sup>1)</sup>
Eivind K. Reiten, Styreleder	2022	3 850	583 667	73 633	657 300	12
	2021	2 850	555 333	71 333	626 666	11
Anne-Grete Strøm-Erichsen, Styremedlem, nestleder	2022	2 000	306 800	49 600	356 400	12
	2021	2 000	297 000	48 000	345 000	10
Morten Henriksen, Styremedlem	2022	4 960	287 334	134 333	421 667	11
	2021	3 027	278 333	102 000	380 333	11
Per Arthur Sørlie, Styremedlem	2022	3 400	287 334	110 334	397 668	11
	2021	3 400	278 333	76 333	354 666	11
Merete Hverven Styremedlem	2022	-	287 334	-	287 334	11
	2021	-	187 333	-	187 333	6
Oda Ellingsen Styremedlem	2022	1 350	287 334	110 334	397 668	12
	2021	1 073	187 333	51 333	238 666	5
Rune Fanøy Styremedlem	2022	216	287 334	49 600	336 934	12
	2021	216	187 333	32 333	219 666	5
Jo Even Bjerknes Styremedlem	2022	177	287 334	-	287 334	7
	2021	177	187 333	-	187 333	0
Kjersti Rød Varamedlem	2022	1 983	63 930	-	63 930	4 <sup>2)</sup>
	2021	-	63 500	-	63 500	6
Ivar André F. Ihle Varamedlem	2022	-	12 700	-	12 700	1 <sup>3)</sup>
	2021	-	-	-	-	1
Fratrådte styremedlemmer 2021	2021	9952	364 000	65 667	429 667	
Samlet godtgjørelse til styret	2022	17 936	2 691 101	527 834	3 218 935	
Samlet godtgjørelse til styret	2021	22 695	2 585 831	446 999	3 032 830	

1) Det er avholdt 12 styremøter i 2022 (11 styremøter i 2021).

2) Honorar for siste styremøte i 2021 ble utbetalt i 2022.

3) Utbetalt honorar utbetales i 2022.

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

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

Beløp i TNOK	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021
Geir Håøy - CEO fra 6.6.2016 Konsernsjef	8 886	10 383	10 565	11 230	11 546
Endring i samlet godtgjørelse	12,85 %	16,85 %	1,75 %	6,29 %	2,81 %
Endring i grunnlønn	2,80 %	3,50 %	0,00 %	3,30 %	12,90 %
Gyrid Skalleberg Ingerø - KL fra 1.11.2017 Finansdirektør Konserndirektør for finans, compliance og eiendom	3 828	4 487	5 413	5 837	6 162
Endring i samlet godtgjørelse	6,16% <sup>1)</sup>	17,22 %	20,64 %	7,83 %	5,57 %
Endring i grunnlønn	2,80 %	3,40 %	12,82 %	3,04 %	4,20 %
Even Aas Konserndirektør for samfunnskontakt, kommunikasjon og bærekraft	3 285	6 172	3 368	4 082	4 632
Endring i samlet godtgjørelse	-4,28 %	87,88% <sup>2)</sup>	-45,43 %	21,20 %	13,47 %
Endring i grunnlønn	2,80 %	12,02 %	0,00 %	3,32 %	4,20 %
Hans Petter Blokkum - KL fra 1.3.2018 Konserndirektør for HR, HMS, sikkerhet og beredskap	2 699	3 878	4 283	4 816	5 013
Endring i samlet godtgjørelse		19,73% <sup>1)</sup>	10,44 %	12,44 %	4,09 %
Endring i grunnlønn		3,20 %	12,78 %	3,00 %	0
Iver Christian Olerud - KL fra 1.11.2020 Konserndirektør for forretningsutvikling og strategi			675	3 942	4 527
Endring i samlet godtgjørelse				-2,67 % <sup>1)</sup>	15 %
Endring i grunnlønn				3,30 %	4,20 %
Christian Karde - KL fra 1.9.2020 Konserndirektør for juridisk			1 237	3 830	4 209
Endring i samlet godtgjørelse				3,21 % <sup>1)</sup>	9,90 %
Endring i grunnlønn				3,33 %	14,80 %
Hege Skryseth - sluttet i selskapet 31.8.22 Konserndirektør i KONGSBERG Adm.direktør, Kongsberg Digital	3 742	4 723	5 278	5 511	2 516
Endring i samlet godtgjørelse	-6,22 %	26,22 %	11,75 %	4,41 %	-54,35 %
Endring i grunnlønn	2,80 %	11,76 %	0,00 %	3,30 %	0
Egil Haugsdal - ut av KL 31.10.22 Konserndirektør i KONGSBERG Adm.direktør, Kongsberg Maritime	5 697	6 972	7 453	8 140	6 253
Endring i samlet godtgjørelse	12,77 %	22,38 %	6,90 %	9,22 %	-23 %
Endring i grunnlønn	2,80 %	3,40 %	13,59 %	3,00 %	0
Lisa Edvardsen Haugan - inn i KL 01.10.22 Konserndirektør i KONGSBERG Adm.direktør, Kongsberg Maritime					1 425
Endring i samlet godtgjørelse					0 %
Endring i grunnlønn					0
Eirik Lie - KL fra 4.1.2017 Konserndirektør i KONGSBERG Adm.direktør, Kongsberg Defence & Aerospace	4 722	5 306	5 924	6 416	6 494
Endring i samlet godtgjørelse	33,24 %	12,37 %	11,65 %	8,31 %	1,22 %
Endring i grunnlønn	2,80 %	3,40 %	0,00 %	12,80 %	4,20 %
<b>Gjennomsnittlig grunnlønn for øvrige ansatte i konsernselskapene i Norge</b>	<b>724</b>	<b>747</b>	<b>758</b>	<b>783</b>	<b>816</b>
	2,90 %	3,20 %	1,45 %	3,30 %	4,20 %
<b>Konsernets driftsresultater EBIT</b>	<b>701</b>	<b>1 029</b>	<b>1 905</b>	<b>2 863</b>	<b>3 309</b>
	19,83 %	46,79 %	85,13 %	50,29 %	15,58 %

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

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



KONGSBERG

# Protecting people and planet