

Rapport om godtgjørelse til ledende personer i KONGSBERG

2024



KONGSBERG

#protechtingpeopleandplanet

kongsberg.com

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 Førtidspensjonsavtale	6
	3.4 Forsikringer	6
	3.5 Andre ytelser	6
	3.6 Bonusordning (STI)	7
	3.7 Aksjeordning (LTI)	8
	3.8 Ansattes aksjeordning	8

Kapittel 4

Resultater variabel lønn	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	11
	5.4 Opphør av ansettelsesforholdet	11

Kapittel 6

Godtgjørelse til konsernledelsen	6.1 Oversikt over godtgjørelse til konsernledelsen	12
	6.2 Utvikling i godtgjørelse til konsernledelsen og selskapsresultater	13

Kapittel 7

Aksjeeierskap	7.1 Aksjeeierskap	14
----------------------	-------------------	----

Kapittel 8

Godtgjørelse til styret	8.1 Godtgjørelse til styret	16
--------------------------------	-----------------------------	----

Kapittel 9

Redegjørelse for regnskapsåret	9.1 Redegjørelse for regnskapsåret	17
---------------------------------------	------------------------------------	----

Kapittel 10

Revisors attest	10.1 Revisors attest	18
------------------------	----------------------	----

Kapittel 11

Noter	11.1 Noter	18
--------------	------------	----

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 2024 samsvarer med styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer (godkjent av generalforsamlingen i 2021).

Rapporten vil bli lagt frem for en rådgivende avstemning på generalforsamlingen i 2025. I 2024 ga generalforsamlingen (81,86 %) sin tilslutning til den fremlagte rapporten for 2023. Selskapet har i løpet av 2024 arbeidet videre med ytterligere forbedringer av rapporten.

Rapporten er utarbeidet i henhold til Regnskapsloven § 7-31b, Allmennaksjelovens § 6-16b og utfyllende forskrifter.

Rapporten finnes i en norsk og en engelsk utgave. Ved eventuelle forskjeller mellom den norske originalteksten og den engelske oversettelsen, er det den norske teksten som er gjeldende.

Endringer i konsernledelsen

I løpet av 2024 har vi ikke hatt noen endringer i konsernets ledergruppe.

Medlemmer av konsernledelsen

Navn	Stilling
Geir Håøy	President & CEO
Mette Toft Bjørgen	Group EVP & CFO
Even Aas	Group EVP Public Affairs & Communication
Iver Christian Olerud	Group EVP Corporate Development
Christian Karde	Group EVP General Counsel & Chief of Staff
Lisa Edvardsen Haugan	EVP KONGSBERG & President Kongsberg Maritime
Eirik Lie	EVP KONGSBERG & President Kongsberg Defence & Aerospace
Martin Wien Fjell	EVP KONGSBERG & President Kongsberg Discovery

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



1. Kompensasjonsutvalget

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

1. KOMPENSASJONSUTVALGET

Styrets kompensasjonsutvalg er et underutvalg av styret i Kongsberg Gruppen ASA (KONGSBERG) og har som formål å være et saksforberedende organ for styrets behandling av spørsmål knyttet til kompensasjon, lederutvikling og mangfold. Utvalget er bare ansvarlig overfor det samlede styret i KONGSBERG og har kun innstillende myndighet overfor dette. Kompensasjonsutvalgets hovedoppgaver omfatter å forberede styrets behandling av saker relatert til konsernsjefens lønns- og ansettelsesvilkår, samt justeringer av disse. I tillegg forbereder de behandling av prinsipielle spørsmål knyttet til lønnsnivåer, bonuser, aksjeordninger, pensjonsvilkår og ansettelsesavtaler for ledende ansatte i selskapet, samt andre forhold knyttet til kompensasjon som påvirker konsernets konkurranseevne, profil, rekrutteringsevne og omdømme utover ledende ansatte. Videre omfatter det forberedelse av styrets erklæring om lønn og godtgjørelse til ledende ansatte, i tråd med Allmennaksjelovens § 6-16b, samt lederutviklingsplaner, ledervurderinger og etterfølgelsesplaner for ledere, med fokus på mangfold. Mandatet til kompensasjonsutvalget er tilgjengelig på www.kongsberg.com.



Eivind Reiten
Leder



Merete Hverven
Medlem



Rune Fanøy
Medlem



Kristin Færøvik
Medlem

Endring:
Fratrådte kompensasjonsutvalget

Dato/tidspunkt:
30.05.2024

Utvalget hadde tre møter i 2024 og møtedeltakelsen var 100 prosent.

1. Kompensasjonsutvalget

2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte

3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene

4. Resultater variabel lønn

5. Individuelle vilkår

6. Godtgjørelse til konsernledelsen

7. Aksjeeierskap

8. Godtgjørelse til styret

9. Redegjørelse for regnskapsåret

10. Revisors attest

11. Noter

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 har gått fire år siden sist fremleggelse, vil retningslinjene bli fremlagt for generalforsamlingen i 2025.

2.1 Overordnede prinsipper

Formålet med KONGSBERGs 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 i Norge. 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 lønnssystemet skal fremme samarbeid på tvers.

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 2024.

2.2 Fastsettelse av størrelsen på kompensasjonen

KONGSBERG følger en trestegs prosess når vi fastsetter størrelsen på godtgjørelsen til medlemmene av konsernledelsen. Denne prosessen er beskrevet under.



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



Godkjennelse

Når forslaget er utarbeidet, konsulterer President & CEO kompensasjonsutvalget for medlemmene av konsernledelsen. President & 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
5.	Individuelle vilkår
6.	Godtgjørelse til konsernledelsen
7.	Aksjeeierskap
8.	Godtgjørelse til styret
9.	Redegjørelse for regnskapsåret
10.	Revisors attest
11.	Noter

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 aksjeordning for alle ansatte, inkludert medlemmene av konsernledelsen, men ikke President & CEO. Ordningen ble etablert i 1996.

Fra og med 1. januar 2024 innførte KONGSBERG en global ansattbonus-ordning. Medlemmene av konsernledelsen er ikke berettiget til å delta i denne ordningen.

Medlemmene av konsernledelsen mottar ikke lenger vederlag for leder- eller styreroller i KONGSBERGs datterselskaper eller samarbeidsselskaper (for eksempel joint venture-selskaper). Men to av medlemmene av konsernledelsen mottar fortsatt slikt vederlag fordi de fremdeles sitter i samme styret som da ordningen ble lukket.

En beskrivelse av de ulike kompensasjonselementene som er tilgjengelig for konsernledelsen fremgår under.

3.1 Grunnlønn

Grunnlønnen til President & CEO og andre medlemmer av konsernledelsen er hovedelementet i deres kompensasjonspakke. Grunnlønnen evalueres årlig som en del av selskapets lønnsjusteringsprosess og fastsettes normalt basert på resultatene fra forhandlingene med norske fagforeninger. Ved lønnsvurdering for ledende ansatte vil det som en del av moderasjonsvurderingen også bli sett hen til den kronemessige lønnsveksten for øvrige ansatte.

3.2 Pensjon

Formålet med KONGSBERGs pensjonsordning 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 i Norge. Sparesatsen i innskuddsordningen er 5 prosent av pensjongivende lønn mellom 0 og 7,1G, og 11 prosent av pensjongivende lønn mellom 7,1 og 12G. Det opptjenes ikke pensjon på den delen av lønn som overstiger 12G. Grunnlaget for pensjonsopptjeningen er den ansattes grunnlønn. Noen medlemmer av konsernledelsen er omfattet av lukkede pensjonsordninger, se avsnittet om individuelle vilkår.

3.3 Førtidspensjonsavtale

KONGSBERG inngår ikke førtidspensjonsavtaler lenger, 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.

3.4 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.

3.5 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.



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

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 utformet slik at den er enkel og lett å forstå for å stimulere til riktig atferd. STI-ordningen ble innført i 2006.

Styret beslutter årlig om STI-planen skal gjennomføres, hvem som skal inviteres til å delta, samt KPlene i ordningen. Ordningen vil gjennomføres i 2025, med noen endringer beskrevet under.

Ordningen er kontantbasert, med en opptjeningstid på 12 måneder som følger kalenderåret. Det maksimalt oppnåelige bonuspotensialet i et enkelt år kan utgjøre inntil 50 prosent av den ansattes grunnlønn per 31. desember i planåret, mens forventet bonusoppnåelse over tid er 30 prosent. KONGSBERGs STI-ordning har ingen minimums- eller garantert bonus. For nye medlemmer av konsernledelsen vil hovedregelen være at maksimalt oppnåelig bonuspotensiale i STI-ordningen kan utgjøre inntil 25 prosent av grunnlønnen.

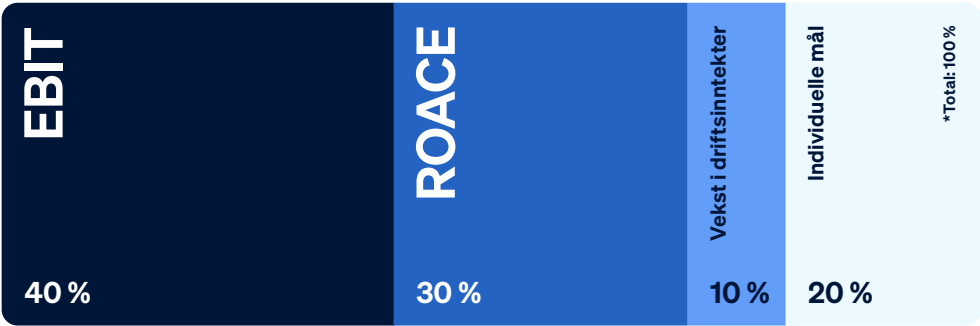
KONGSBERGs STI-ordning innebærer et avvik fra største aksjeeiers retningslinjer for lederlønn. Styret har vurdert dette som kritisk for selskapet i en periode med ekstraordinær vekst hvor det er særlig viktig å sikre kontinuitet i ledelsen og kritisk kompetanse. Styret ønsker heller ikke en økning av de faste lønnskostnadene som ville være en konsekvens av et eventuelt lavere bonuspotensiale.

Ved gjennomføring av spesielle store prosjekter, større strategiske satsinger, krevende snuoperasjoner eller oppkjøp som kan innebære tilbakegang i resultater på kort sikt, kan det inngås individuelle STI-avtaler. I slike tilfeller vil den ordinære STI-ordningen midlertidig suspenderes og erstattes av en separat avtale. I samsvar med selskapets rutiner skal konsernsjefen redegjøre for eventuelle slike ordninger for kompensasjonsutvalget. Ingen medlemmer av konsernledelsen har vært på slik spesialordning i 2024.

STI-ordningen gir ikke grunnlag for pensjon.

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 STI-ordningen.

STI-ordningen blir beregnet basert på følgende fire uavhengige måleparametere (KPler):



I Styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer benevnes KPlene som en andel av grunnlønnen, mens i Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer benevnes KPlene som en andel av total STI. Differansen mellom disse betegnelsene skyldes kun en endring i måten informasjonen er kommunisert på.

3.6.1 Forbedring i EBIT

Denne KPlen skal gi deltagerne insentiver til forbedring av selskapets resultater. Forbedring i EBIT måles som endring i årets EBIT sammenlignet med året før. Forbedring i EBIT måles både på konsernnivå og forretningsområdenivå. Vektingen er forskjellig for de ulike deltagerne i ordningen, basert på deres organisasjonstilhørighet. Ansatte i konsernet blir målt 40 prosent på konsernets forbedring i EBIT, mens ansatte i forretningsområdene blir målt 10 prosent på konsernets forbedring i EBIT og 30 prosent på sitt eget forretningsområdes forbedring i EBIT.

1 prosent vekst gir 2 prosent måloppnåelse, med en maksimal oppnåelse av total bonus på 40 prosent. Dette betyr at for å oppnå full uttelling på denne KPlen, må EBIT forbedres med 20 prosent. Ved en reduksjon i forbedring i EBIT vil måloppnåelsen bli null på det aktuelle nivået, for eksempel forretningsområdenivå. Deltageren vil likevel kunne ha måloppnåelse på andre nivåer, for eksempel konsernnivå.

3.6.2 ROACE

Denne KPlen skal gi deltagerne insentiver til at resultatene skapes på en kapitaleffektiv måte som gir positive kontantstrømmer. ROACE måles som kapitalkostnaden før skatt. ROACE måles kun på konsernnivå.

Hvert år fastsetter styret et intervall med en terskelverdi og en maksimumsverdi som er basert på ROACE målet for planåret. 1 prosent uttelling innenfor det fastsatte intervallet gir 3 prosent måloppnåelse, med en maksimal oppnåelse av total bonus på 30 prosent.

1. Kompensasjonsutvalget

2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte

3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene

4. Resultater variabel lønn

5. Individuelle vilkår

6. Godtgjørelse til konsernledelsen

7. Aksjeeierskap

8. Godtgjørelse til styret

9. Redegjørelse for regnskapsåret

10. Revisors attest

11. Noter

3.6.3 Vekst i driftsinntekter

Vekst i driftsinntekter skal gi deltakerne insentiver til å skape vekst i KONGSBERG. Vekst i driftsinntekter måles som endring i årets driftsinntekter sammenlignet med året før. Vekst i driftsinntekter måles kun på konsernnivå.

1 prosent vekst gir 0,5 prosent måloppnåelse, med en maksimal oppnåelse av total bonus på 10 prosent. Dette betyr at for å oppnå full uttelling på denne KPlen, må veksten i driftsinntekter forbedres med 20 prosent.

3.6.4 Individuell måloppnåelse

Måloppnåelse er knyttet til den enkeltes oppnåelse av individuelle mål knyttet til viktige KPI'er for den enkelte deltager i ordningen. Målene kan være av finansiell og ikke-finansiell art og vil kunne variere fra år til år avhengig av KONGSBERGs prioriteringer. De individuelle målene er delt inn i tre hovedkategorier: 1) Strategy, market & innovation, 2) Operation & execution og 3) People & licence to operate. Målene vil normalt være innenfor områdene strategi, marked, innovasjon, drift og gjennomføring, HR, HSE, Compliance og ESG. Deltagerne blir også målt på hvordan de gjennomfører målene sine, det vil si at de demonstrerer lederskap i tråd med KONGSBERGs verdier, lederprinsipper og retningslinjer for etikk og forretningsadferd.

Fastsettelsen av de årlige målene starter etter den årlige strategiprosessen for å sikre samsvar med KONGSBERGs viktigste strategiske og operasjonelle mål. Konsernsjefens mål for planåret fremlegges først for kompensasjonsutvalget og deretter for styret for beslutning. Prestasjonskriteriene er en blanding av finansielle og diskresjonære. Det er deltagerens leder som fastsetter måloppnåelsen (konsernsjefen for medlemmene av konsernledelsen, og styret for konsernsjefen). Maksimal oppnåelse på denne KPlen er 20 prosent av total bonus.

3.7 Aksjeordning (LTI)

Formålet med selskapets LTI-ordning er å oppnå langsiktige interesser og holde på og styrke forpliktelsen til deltakerne til KONGSBERG. Ordningen er utformet slik at den er enkel og lett å forstå for å stimulere til riktig atferd. LTI-ordningen ble innført i 2012.

Styret beslutter årlig om LTI-planen skal gjennomføres, hvem som skal inviteres til å delta, samt KPlene i ordningen. Ordningen vil gjennomføres i 2025, uten endringer.

Selskapets LTI-ordning er aksjebasert og har en opptjeningstid på 12 måneder som følger kalenderåret. Deltagerne mottar, når terskel og KPlene er oppfylt, aksjer for en prosentandel av deres grunnlønn per 31. desember i planåret, etter fratrekk for skatt. Aksjene kjøpes i markedet og eies med en bindingstid på tre år. LTI-ordningen utgjør maksimalt 30 prosent av grunnlønnen til konsernsjefen og 25 prosent for øvrige medlemmer av konsernledelsen. KONGSBERGs LTI-ordning har ingen minimums- eller garantert oppnåelse.

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 bindingstiden, 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.

LTI-ordningens terskel er positiv EBIT. Når terskelen er nådd, kan LTI beregnes basert på følgende to uavhengige måleparametere (KPIer):



3.7.1 EBIT

Det gis full måloppnåelse på denne KPlen hvis EBIT er høyere enn 0. Er EBIT lavere enn 0 gis ingen måloppnåelse.

3.7.2 ROACE

Det gis full måloppnåelse på denne KPlen hvis ROACE er lik eller høyere enn 20 prosent. Er ROACE lavere enn 20 prosent gis ingen måloppnåelse.

3.8 Ansattes aksjeordning

Formålet med aksjeordningen 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 & CEO, kan kjøpe KONGSBERG-aksjer på samme vilkår som alle ansatte i KONGSBERG. I 2024 ga aksjeprogrammet mulighet til å kjøpe KONGSBERG-aksjer for opptil NOK 100 000, før rabatt på 25 prosent.

20 prosent av kjøpesummen blir innbetalt ved overføring av aksjene, mens de resterende 80 prosent blir nedbetalt månedlig som et rentefritt lønnslån fordelt over 12 måneder.

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
5. Individuelle vilkår
6. Godtgjørelse til konsernledelsen
7. Aksjeeierskap
8. Godtgjørelse til styret
9. Redegjørelse for regnskapsåret
10. Revisors attest
11. Noter

4. RESULTATER VARIABEL LØNN

2024 har vært nok et sterkt år for Kongsberg Gruppen. Vi har satt nye rekorder både når det gjelder ordreinngang, omsetning og driftsresultat.

I 2024 ble konsernets forbedring i EBIT 42 prosent. Kongsberg Maritime hadde en forbedring på 63 prosent, Kongsberg Defence & Aerospace på 21 prosent og Kongsberg Discovery på 17 prosent. ROACE i 2024 ble 46,8 prosent, opp 16,5 prosent fra 30,3 prosent i 2023. Og driftsinntektene i 2024 ble MNOK 48 872, opp 20 prosent fra MNOK 40 617 i 2023.

Ser vi fremover, så ser vi en økt etterspørsel på tvers av alle våre markeder. Det langsiktige behovet for sterkere nasjonal forsvarsevne og bærekraftige løsninger gir oss betydelige muligheter i tiden som kommer. Derfor har vi i 2024 hevet standarden og satt oss enda høyere ambisjoner for fremtiden. I løpet av det neste tiåret skal vi tredoble størrelsen på vår omsetning. Det er ambisiøst, men vi tror at vi vil lykkes.



4.1 STI resultater

De gode resultatene beskrevet over resulterte i god måloppnåelse på KPlene i STI-ordningen i 2024.



KPI:

EBIT

(maks 40 prosent)

Måloppnåelse:

- Konsernet: 40 prosent
- Kongsberg Maritime: 40 prosent
- Kongsberg Defence & Aerospace: 40 prosent
- Kongsberg Discovery: 36 prosent



ROACE

(maks 30 prosent)

- Konsernet: 30 prosent



Vekst i driftsinntekter

(maks 10 prosent)

- Konsernet: 10 prosent



Individuell måloppnåelse

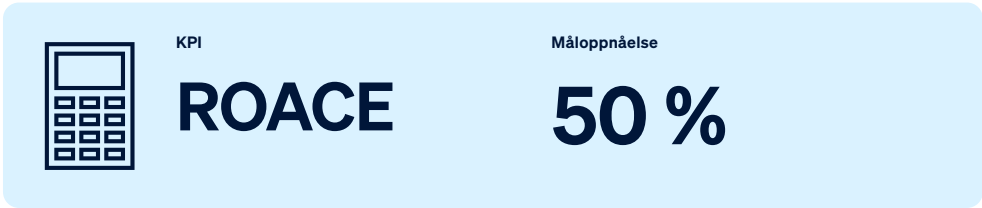
(maks 20 prosent)

- **Geir Håøy**, President and CEO: 14 prosent
- **Mette Toft Bjørgen**, Group EVP and CFO: 14 prosent
- **Even Aas**, Group EVP Public Affairs & Communication: 14 prosent
- **Iver Christian Olerud**, Group EVP Corporate Development: 14 prosent
- **Christian Karde**, Group EVP General Counsel & Chief of Staff: 14 prosent
- **Lisa Edvardsen Haugan**, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Maritime: 16 prosent
- **Eirik Lie**, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Defence & Aerospace: 16 prosent
- **Martin Wien Fjell**, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Discovery: 15,5 prosent

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

4.2 LTI resultater

De gode resultatene til KONGSBERG førte til følgende resultater for KPlene i LTI-ordningen i 2024.



5. INDIVIDUELLE VILKÅR

President & CEO og noen av medlemmene av konsernledelsen har individuelle vilkår knyttet til pensjon og førtidspensjon. Disse ordningene er lukket for nye medlemmer. De er også endret opp gjennom årene på bakgrunn av endringer i lovgivningen eller største aksjeeiers retningslinjer for lederlønn.

5.1 Kompensasjon for frafall av ytelsespensjon

01.01.2008 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. Kompensasjonen tilsvarer det estimerte beregnede tapet i pensjonskapital ved fylte 67 år i en ytelsesbasert pensjonsordning sammenlignet med en innskuddsbasert pensjonsordning. President & CEO, EVP KONGSBERG & President KDA, Group EVP Public Affairs & Communication og Group EVP General Counsel & Chief of Staff har en slik kompensasjon. Kompensasjonsbeløpet 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 er i denne ordningen.

Ordningen er en lukket ytelses- eller innskuddsbasert driftspensjonsordning. Driftspensjonsordning betyr at pensjonen er ufundert. Det vil si at pengene som trengs for pensjonsutbetalingene ikke er tilgjengelig hos en pensjonsleverandør, men at bedriften har forpliktet seg til å dekke pensjonsutbetalingene fra sine egne midler. Oppsparte midler, inkludert avkastning, vil utbetales til medlemmet ved pensjonsalder eller ved avslutning av arbeidsforholdet. KONGSBERG holder oversikt over innskudd og avkastning sammen med vår pensjonsrådgiver. Avkastningsreferansen er DNBs fond "Pensjonsprofil 50". Ved intern forflytning til en ny stilling, vil opptjeningen i ordningen opphøre, men det vil fortsatt tilføres avkastning på tidligere opptjent saldo.

President & CEO sin ordning for lønn over 12G er en innskuddspensjonsordning med 18 prosent opptjening på den delen av lønnen som overstiger 12G, oppad begrenset til NOK 2.424.200.

Group EVP Public Affairs & Communication har en 60 prosent ytelsespensjonsordning for den delen av lønnen som overstiger 12 G, oppad begrenset til NOK 1.995.951.

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

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

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 største aksjeeiers retningslinjer for lederlønn. Det er ikke inngått avtaler om førtidspensjon etter 01.10.2015. To av medlemmene av konsernledelsen har en førtidspensjonsavtale.

President & 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 & 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. Dersom President & CEO fratrer mellom 63 og 65 år, vil imidlertid opptjeningen i øvrige pensjonsordninger reduseres ved at lønnsgrunnlaget settes ned på samme nivå som førtidspensjonen. Lønnsgrunnlaget i avtalen er i utgangspunktet satt til årslønnen før tiltreden som President & CEO (NOK 2.424.200), dette beløpet justeres årlig med samme prosentvise økning som siste økning i Folketrygdens Grunnbeløp minus 0,75 prosent.

Group EVP Public Affairs & Communication har en annen førtidspensjonsavtale som fristiller han fra arbeidsplicht 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). Dette innebærer at Group EVP Public Affairs & Communication vil motta førtidspensjon frem til han fyller 72 år, ettersom den utsatte avtalen er knyttet til og følger varigheten av den opprinnelige førtidspensjonsavtalen.

Oversikt over andre pensjonsplaner og førtidspensjoner

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

5.4 Opphør av ansettelsesforholdet

President & CEO og øvrige medlemmer av konsernledelsen har normalt seks måneders oppsigelsestid. I oppsigelsestiden løper de avtalte godtgjørelsesvilkårene videre, med reservasjon for STI, LTI og ansattaksje-ordningen.

For å ivareta KONGSBERGs behov for å til enhver tid sikre at sammensetningen av ledere er i overensstemmelse med virksomhetens behov, kan det inngås avtaler om sluttvederlagsordninger. Sluttvederlagsordninger er søkt utformet slik at de vil oppfattes som akseptable internt og eksternt, og gir for avtaler inngått fra 2011 ikke rett til sluttvederlag som i verdi overstiger lønn og godtgjørelser i mer enn seks måneder eller fram til tiltrådt ny stilling. I noen situasjoner kan det være hensiktsmessig å avvike fra denne, men innenfor rammen på seks måneder. Det er ikke inngått avtaler om sluttvederlag for medlemmene av konsernledelsen i 2024.



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

6. Godtgjørelse til konsernledelsen

- 7. Aksjeeierskap
- 8. Godtgjørelse til styret
- 9. Redegjørelse for regnskapsåret
- 10. Revisors attest
- 11. Noter

6. GODTGJØRELSE TIL KONSERNLEDELSEN

6.1 Oversikt over godtgjørelse til konsernledelsen

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

			Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse				
Navn og tittel		Grunnlønn ¹⁾	Lønn utbetalt ²⁾	Andre fordeler ³⁾	Utbetalt pensjons-kompensasjon ⁴⁾	Årets pensjonsopptjening ⁵⁾	LTI ⁶⁾	STI ⁷⁾	Samlet godtgjørelse ⁸⁾	Andel fast godtgjørelse	Andel variabel godtgjørelse
Geir Håøy, President & CEO	2024	6 800	7 098	252	56	1 138	1 849	3 196	13 589	63 %	37 %
	2023	6 500	6 756	277	55	1 008	1 701	2 763	12 560	64 %	36 %
Mette Toft Bjørgen, Group EVP & CFO	2024	3 472	3 318	361		109	289	1 632	5 709	66 %	34 %
	2023	3 300	2 039	173		75		1 010	3 297	69 %	31 %
Even Aas, Group EVP Public Affairs & Communication	2024	2 472	2 540	461	94	109	532	1 162	4 898	65 %	35 %
	2023	2 350	2 160	456 ¹⁵⁾	92	104	481	999	4 292	66 %	34 %
Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development	2024	2 972	3 073	338		109	687	1 397	5 604	63 %	37 %
	2023	2 826	2 938	234		104	474	1 201	4 951	66 %	34 %
Christian Karde, Group EVP General Counsel & Chief of Staff	2024	2 941	3 037	276	84	331	642	1 382	5 752	65 %	35 %
	2023	2 796	2 857	279	82	289	453	1 188	5 148	68 %	32 %
Lisa Edvardsen Haugan, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Maritime	2024	3 715	3 787	355		109	379	1 783	6 413	66 %	34 %
	2023	3 532	3 495	240		104	70	1 519 ⁹⁾	5 428	71 %	29 %
Eirik Lie, EVP KONGSBERG & President KDA	2024	3 853	4 001	596	83	288	892	1 850	7 710	64 %	36 %
	2023	3 663	3 822	609 ¹⁵⁾	81	253	819	1 575 ⁹⁾	7 159	67 %	33 %
Martin Wien Fjell, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Discovery	2024	3 439	3 517	231		209	287	1 573	5 817	68 %	32 %
	2023	3 269	3 006	211		166		1 293	4 676	72 %	28 %
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen		2024	30 371	2 870	317	2 402	5 557	13 975	55 492	65 %	35 %
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen, ekskl. tidligere KL-medlemmer		2023	27 073	2 479	310	2 103	3 998	11 548	47 511	67 %	33 %
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen inkl. tidligere KL-medlemmer ¹⁰⁾		2023	28 283	2 040	310	2 132	4 784	11 548	49 097	67 %	33 %



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

6.2 Utvikling i godtgjørelse til konsernledelsen og selskapsresultater

Tabellen til høyre viser den årlige endringen i grunnlønn og samlet godtgjørelse til hvert medlem av konsernledelsen. I tillegg fremkommer 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. Grunnlønn og samlet godtgjørelse til medlemmene av konsernledelsen er kun rapportert for den perioden de har vært medlem av konsernledelsen. For de som ikke har sittet i konsernledelsen gjennom et helt år, er økningen pro-rata beregnet til å gjelde hele året for å kunne gi en relevant sammenligning mot det neste året. Samlet godtgjørelse til konsernlederne inkluderer utbetalt lønn (inkl. feriepenger), andre fordeler innberettet, opptjent LTI, opptjent STI, pensjonskompensasjon og årets pensjonsopptjening. Beløp er oppgitt i tusen kroner.

Den gjennomsnittlige økningen i samlet kompensasjon for konsernledelsen fra 2023 til 2024 var 16,8 prosent. Økningen kan i hovedsak forklares med følgende faktorer:

Lønnsjustering: ved lønnsjusteringen i 2024 ble det gjennomført en benchmark mot tilsvarende stillinger i relevante markeder i Norge, samtidig som det som en del av moderasjonsvurderingen ble sett hen til den kronemessige lønnsveksten for øvrige ansatte. For å opprettholde konkurransedyktige lønnsnivåer ble det gitt en lønnsjustering på i gjennomsnitt 5,1 prosent. Dette er noe lavere enn den generelle lønnsveksten vi har hatt i selskapet i Norge, som var på 5,375 prosent i gjennomsnitt.

STI: Sterke finansielle resultater i 2024 førte til en høyere uttelling i STI-ordningen enn i 2023. Gjennomsnittlig STI-utbetaling økte fra 85,4 prosent i 2023 til 94,2 prosent i 2024.

LTI: Regnskapsføringen av LTI-ordningen er periodisert over tre år ettersom aksjene først kan disponeres fritt etter denne perioden. For 2024 består det rapporterte LTI-beløpet av én tredjedel fra hver av ordningene for 2021, 2022 og 2023. For medlemmer av konsernledelsen som tiltrådte etter 1. januar 2021, inkluderer periodiseringen færre andeler (mindre enn 3/3). Dette resulterer i en disproportjonal økning i rapporterte LTI-beløp fra 2023 til 2024, ettersom én ekstra tredjedel blir inkludert i 2024. Videre påvirker dette prorateringen av 2023-kompensasjonen for de som ble en del av konsernledelsen i 2023. For disse vil LTI-beløpet for 2023 være null tredjedel, og prorateringen vil derfor også bli null. Når man da i 2024 får én tredjedel av 2023-ordningen rapportert, blir veksten ubalansert.

Pensjonsopptjening: Flere medlemmer av konsernledelsen har individuelle vilkår knyttet til pensjon. Avkastningen på pensjonsordningen for lønn over 12G følger utviklingen i DNBs Pensjonsprofil 50. I 2024 var avkastningen på denne pensjonsordningen 11,83 prosent, noe som bidro til en økning i samlet kompensasjon. Avkastningen i 2023 var henholdsvis 10,95 prosent.

Bil: Fra 1. januar 2024 ble satsene i KONGSBERGs bilordning oppjustert. For de medlemmene av konsernledelsen som har valgt bilgodtgjørelse, har de mottatt et høyere beløp for hele 2024. For de med firmabil, trer de nye satsene i kraft først når gjeldende firmabilavtale utløper.

Navn og tittel	2020	2021	2022	2023	2024
Geir Håøy, President & CEO	10 565	11 230	11 546	12 560	13 589
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	1,75 %	6,29 %	2,81 %	8,78 %	8,19 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	0,00 %	3,30 %	12,90 %	4,80 %	4,60 %
Mette Toft Bjørgen, Group EVP & CFO - KL fom. 14.04.23				4 396 ^{1b)}	5 709
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor					29,87 %
Endring i grunnlønn fra i fjor					5,20 %
Even Aas, Group EVP Public Affairs & Communication	3 456 ^{1b)}	4 174 ^{1b)}	4 752 ^{1b)}	4 292 ^{1b)}	4 898
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	(44,79) %	20,78 %	13,85 %	(9,68) %	14,12 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	0,00 %	3,32 %	4,20 %	18,00 %	5,20 %
Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development - KL fom. 01.11.20	4 050 ^{1b)}	3 942	4 527	4 951	5 604
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor		(2,67) %	14,84 %	9,37 %	13,19 %
Endring i grunnlønn fra i fjor		3,30 %	4,20 %	5,00 %	5,20 %
Christian Karde, Group EVP General Counsel & Chief of Staff - KL fom. 01.09.20	3 711 ^{1b)}	3 830	4 209	5 148	5 752
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor		3,21 %	9,90 %	22,31 %	11,73 %
Endring i grunnlønn fra i fjor		3,33 %	14,80 %	15,50 %	5,20 %
Lisa Edvardsen Haugan, EVP KONGSBERG & President KM - KL fom. 01.10.22			5 264 ^{1b)}	5 428	6 413
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor				3,12 %	18,15 %
Endring i grunnlønn fra i fjor				5,50 %	5,20 %
Eirik Lie, EVP KONGSBERG & President KDA	6 070 ^{1b)}	6 538 ^{1b)}	6 644 ^{1b)}	7 159 ^{1b)}	7 710
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	11,34 %	7,71 %	1,62 %	7,75 %	7,70 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	0,00 %	12,80 %	4,20 %	4,70 %	5,20 %
Martin Wien, Fjell EVP KONGSBERG & President KD - KL fom. 01.02.23				5 101 ^{1b)}	5 817
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor					14,03 %
Endring i grunnlønn fra i fjor					5,20 %
Gjennomsnittlig grunnlønn for øvrige ansatte i konsernselskapene i Norge	758	783	816	862	908
Endring i grunnlønn fra i fjor	1,45 %	3,30 %	4,20 %	5,60 %	5,38 %
Konsernets driftsresultater EBIT	1 905	2 863	3 309	4 600	6 507
Endring i EBIT fra i fjor	85,13 %	50,29 %	15,58 %	39,01 %	41,46 %



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

7. AKSJEEIERSKAP

De tre tabellene under viser en oversikt over aktive LTI-ordninger, LTI-tildeling samt aksjebeholdning per medlem av konsernledelsen, per 31. desember 2024.

Aktive LTI-ordninger

Ordningens navn	Resultatperiode	Tildelingsdato	Markedsverdi på tildelingstidspunktet	Utløp av bindingsperiode
LTI 2023	01.01.2023 - 31.12.2023	11.04.2024	626,99	01.04.2027
LTI 2022	01.01.2022 - 31.12.2022	19.04.2023	406,85	01.04.2026
LTI 2021	01.01.2021 - 31.12.2021	24.03.2022	284,79	01.04.2025
LTI 2020	01.01.2020 - 31.12.2020	23.03.2021	179,63	01.04.2024

Oversikt LTI-tildeling

			I løpet av året		Utgående balanse
Navn og tittel	Ordningens navn	Inngående balanse	Aksjer tildelt	Opptjente aksjer	Aksjer underlagt bindingstid
Geir Håøy, President & CEO	LTI 2023	10 207	1 635	4 760	7 082
	LTI 2022	12 481	2 404	4 678	10 207
	LTI 2021	15 184	3 043	5 746	12 481
	LTI 2020	13 582	4 760	3 158	15 184
Mette Toft Bjørgen, Group EVP & CFO	LTI 2023	0	498	0	498
Even Aas, Group EVP Public Affairs & Communication	LTI 2023	2 912	492	1 383	2 021
	LTI 2022	3 626	645	1 359	2 912
	LTI 2021	4 284	884	1 542	3 626
	LTI 2020	3 579	1 383	678	4 284
Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development	LTI 2023	2 371	592	310	2 653
	LTI 2022	1 502	869	0	2 371
	LTI 2021	310	1 192	0	1 502
	LTI 2020	0	310	0	310
Christian Karde, Group EVP General Counsel & Chief of Staff	LTI 2023	2 668	586	839	2 415
	LTI 2022	1 812	856	0	2 668
	LTI 2021	839	973	0	1 812
	LTI 2020	0	839	0	839
Lisa Edvardsen Haugan, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Maritime	LTI 2023	270	740	0	1 010
	LTI 2022	0	270	0	270
Eirik Lie, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Defence & Aerospace	LTI 2023	4 900	768	2 220	3 448
	LTI 2022	5 952	1 130	2 182	4 900
	LTI 2021	7 084	1 550	2 682	5 952
	LTI 2020	6 338	2 220	1 474	7 084
Martin Wien Fjell, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Discovery	LTI 2023	0	630	0	630

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

Aksjebeholdning

Denne tabellen inkluderer aksjer tildelt gjennom LTI-planen, aksjer kjøpt gjennom selskapets aksjeordning for ansatte, samt aksjer som er kjøpt privat. Derfor kan antall aksjer i bindingstid avvike fra tabellen ovenfor, som kun omfatter aksjer som er tildelt gjennom LTI-planen.

Navn og tittel	Aksjebeholdning 01.01.2024	Netto transaksjoner ila året	Aksjebeholdning 31.12.2024	Aksjer underlagt bindingstid 31.12.2024	Aksjeeierskap i prosent av grunnlønn
Geir Håøy, President & CEO	46 756	1 635	48 391	7 082	911 %
Mette Toft Bjørgen, Group EVP & CFO	1 519	659	2 178	584	80 %
Even Aas, Group EVP Public Affairs & Communication	31 295	578	31 873	2 107	1650 %
Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development	8 189	592	8 781	2 653	378 %
Christian Karde, Group EVP General Counsel & Chief of Staff	4 522	586	5 108	2 415	222 %
Lisa Edvardsen Haugan, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Maritime	7 585	826	8 411	1 096	290 %
Eirik Lie, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Defence & Aerospace	17 076	854	17 930	3 534	596 %
Martin Wien Fjell, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Discovery	6 556	173	6 729	716	250 %

- 1. Kompensasjonsutvalget
- 2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
- 3. Oversikt over de ulike kompensasjonselementene
- 4. Resultater variabel lønn
- 5. Individuelle vilkår
- 6. Godtgjørelse til konsernledelsen
- 7. Aksjeeierskap

8. Godtgjørelse til styret

- 9. Redegjørelse for regnskapsåret
- 10. Revisors attest
- 11. Noter

8. GODGJØRELSE TIL STYRET

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 31.12.2024 tre medlemmer i revisjonsutvalget og tre medlemmer i kompensasjonsutvalget. Det betales ikke pensjonsinnskudd eller feriepengar på honoraret til styrets medlemmer.

De årlige honorarene er lagt frem og vedtatt på generalforsamlingen. Beløp er oppgitt i NOK.

Oversikt over godtgjørelse til styret

Styret	År	Styrehonorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar kompensasjonsutvalg	Samlet godtgjørelse	Antall aksjer	Antall styremøter ⁽²⁾
Eivind K. Reiten, Styreleder	2024	737 800 ⁽³⁾		85 517	823 317	3 850	12
	2023	632 333		76 650	708 983	3 850	15
Per Arthur Sørlie, Styremedlem, nestleder	2024	345 417	128 650		474 067	3 400	11
	2023	311 021	115 300		426 321	3 400	15
Morten Henriksen, Styremedlem	2024	323 500	172 267		495 767	4 960	10
	2023	299 033	154 400		453 433	4 960	15
Merete Hverven, Styremedlem	2024	323 500		57 583	381 083		10
	2023	299 033		30 538	329 571		14
Kristin Færøvik, Styremedlem	2024	323 500	78 458	22 467	424 425	1 000	11
	2023	202 200		30 538	232 738		8
Oda Ellingsen, Styremedlem	2024	323 500	128 650		452 150	1 610	9
	2023	299 033	115 300		414 333	1 524	15
Rune Fanøy, Styremedlem	2024	323 500		57 583	381 083	288	12
	2023	299 033		51 617	350 650	216	15
Kjersti Rød, Styremedlem	2024	323 500	78 458		401 958	2 213	12
	2023	215 823			215 823	2 127	11
Berit Floor Lund, Varamedlem	2024	15 070			15 070		2
Samlet godtgjørelse til styret	2024	3 039 287	586 483	223 150	3 848 920	17 321	
Samlet godtgjørelse til styret ekskl. tidligere styremedlemmer	2023	2 557 509	385 000	189 343	3 131 852	16 077	
Samlet godtgjørelse til styret inkl. tidligere styremedlemmer ⁽⁴⁾	2023	2 770 380	385 000	206 060	3 361 440	18 077	



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

9. Redegjørelse for regnskapsåret

- 10. Revisors attest
- 11. Noter

9. REDEGJØRELSE FOR REGNKAPSÅRET

Godtgjørelsen til ledende ansatte i KONGSBERG er for regnskapsåret 2024 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 lederlønsrapporten til Kongsberg Gruppen ASA for regnskapsåret 2024. Lederlønsrapporten er utarbeidet i samsvar med Regnskapsloven § 7-31b, Allmennaksjelovens § 6-16b og utfyllende forskrifter.

Lederlønsrapporten vil fremlegges for generalforsamlingen i mai 2025 for rådgivende avstemning.

Oslo, 19. mars 2025

Eivind Reiten Styreleder	Per A. Sørli Styrets nestleder	Merete Hverven Styremedlem
Morten Henriksen Styremedlem	Kristin Færøvik Styremedlem	Kjersti Rød Styremedlem
Rune Fanøy Styremedlem	Oda Ellingsen Styremedlem	Geir Håøy President & CEO

* Signert elektronisk



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

10. Revisors attest

11. Noter

10. 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

Til generalforsamlingen i Kongsberg Gruppen ASA

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTAELSE OM RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Kongsberg Gruppen ASA sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2024, 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, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the 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 (ISQM) 1, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarden og gjeldene lover og forskrifter.

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, 19. mars 2025
Ernst & Young AS

Attestasjonsuttalelsen er signert elektronisk

Anders Gøbel
statsautorisert revisor

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

11. NOTER

¹ Grunnlønn per 31.12.2024.

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, eventuelle styrehonorarer samt andre trekkpliktige ytelser.

⁴ Utbetalt pensjonskompensasjon for overgangen fra ytelsespensjon til innskuddspensjon den 01.01.2008.

⁵ Beløpet inneholder årets opptjening i innskuddspensjonsordningen for lønn under 12G. I tillegg er opptjent pensjon for lønn over 12G og førtidspensjon, for de i konsernledelsen som har det, inkludert. Nærmere beskrevet i avsnittet "Individuelle vilkår".

⁶ Opptjent LTI inkludert skattekompensasjon er regnskapsmessig periodisert lineært over tre år siden aksjene først kan disponeres fritt etter tre år. For 2024 består LTI-beløpet av én tredjedel fra hver av ordningene for 2021, 2022 og 2023.

⁷ Opptjent STI i 2024 og som utbetales når regnskapet for 2024 er godkjent av styret.

⁸ "Samlet godtgjørelse" er summen av utbetalt lønn, andre fordeler, pensjonskompensasjon, pensjonsopptjening, opptjent LTI og STI.

⁹ Opptjent STI i 2023 er korrigert for Lisa Edvardsen Haugan og Eirik Lie, da tallene som ble rapportert i fjor var beregnet på feil lønnsgrunnlag.

¹⁰ Tallene er inkludert for å kunne sammenligne med tallene som ble rapportert i Rapport om godtgjørelse til ledende personer i KONGSBERG og i Årsrapporten for 2023. Tallene inkluderer alle de som var medlem av konsernledelsen i løpet av 2023.

¹¹ Godtgjørelse er i utgangspunktet avkortet foregående år på grunn av oppstartsdato eller sluttdato, men er i denne tabellen omregnet til et helt år for å kunne sammenligne med endringen neste år.

¹² Styret har i 2024 avholdt 12 møter hvorav tre var ekstraordinære (15 styremøter i 2023).

¹³ Styreleder fikk etterbetalt kr 100' av styrehonoraret i januar 2025.

¹⁴ Tallene er inkludert for å kunne sammenligne med tallene som ble rapportert i Rapport om godtgjørelse til ledende personer i KONGSBERG og i Årsrapporten for 2023. Tallene inkluderer alle de som var medlem av styret i løpet av 2023.

¹⁵ Beløpet har blitt endret for Even Aas og Eirik Lie, da beløpet rapportert for tidligere år ikke inneholdt utbetalt styrehonorar.



KONGSBERG