



KONGSBERG

Kongsberg Gruppen ASA

Styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer Rev A

Rev.	Dato	Årsak til utstedelse	Forfatter, avd	Avdeling som godkjenner, navn, sign.		Sikkerhetsnivå/ IPR
-	01MAI2021	Første utgave	Hans Petter Blokkum, Corporate HR	Eivind Reiten, Styreformann		<i>Public</i>
A	19MAR2025	Revidert utgave	Heidi Nygård Neumann, Corporate HR	Eivind Reiten, Styreformann	Eivind Reiten (digitalt signert)	<i>Public</i>

Innholdsfortegnelse

1.	Introduksjon.....	3
1.1	Dokument-historie.....	3
1.2	Refererte dokumenter.....	3
1.3	Formål	3
1.4	Virkeområde.....	3
1.5	Fravikelse	3
1.6	Definisjoner.....	4
1.7	Ansvar og roller.....	4
2.	Innhold.....	4
2.1	Overordnede prinsipper for fastsettelse av lønn og godtgjørelser.....	4
2.1.1	Styrets kompensasjonsutvalg	5
2.1.2	Styret.....	5
2.1.3	Fastsettelse av størrelsen på kompensasjonen	5
2.2	Oversikt over kompensasjonselementer.....	5
2.2.1	Grunnlønn	5
2.2.2	Pensjon.....	6
2.2.3	Forsikringer.....	6
2.2.4	Andre ytelser.....	6
2.2.5	Bonusordning (STI)	6
2.2.6	Aksjeordning (LTI).....	8
2.2.7	Opphør av ansettelsesforholdet.....	8
2.2.8	Sluttvederlagsordninger	9
2.2.9	Trekk i lønn.....	9
2.2.10	Tilbakebetaling	9
2.2.11	Aksjeopsjoner og andre instrumenter	9
2.2.12	Vederlag for styreverger.....	9
2.2.13	Ansattaksjeordning	9
2.2.14	Ansattbonusordning	9
2.2.15	Lukkede ordninger	10
2.3	Godtgjørelse til styret.....	10
2.4	Endringer i retningslinjene	10
3.	Ikrafttredelse.....	11

1. Introduksjon

1.1 Dokument-historie

Revisjon	Dato	Endringsbeskrivelse
-	01MAI2021	Første utgave
A	19MAR2025	Definert under punkt 2.4

1.2 Refererte dokumenter

Tabell 1 Refererte dokumenter

Referanse og tittel	Dokument-ID	(Rev./Dato)	(Utgiver)
[1] Lov om allmennaksjeselskaper (Allmennaksjeloven)	LOV-1997-06-13-45		Nærings- og fiskeridepartementet
[2] Lov om årsregnskap m.v. (Regnskapsloven)	LOV-1998-07-17-56		Finansdepartementet
[3] Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel			Nærings- og fiskeridepartementet

1.3 Formål

Formålet med dette dokumentet er å fastsette retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i KONGSBERG. Retningslinjene skal fremme åpenhet om vilkårene, sikre en god forankring i selskapet, samt sikre at lederlønningene er utformet på en måte som støtter selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

1.4 Virkeområde

Omfanget til retningslinjen følger av Regnskapsloven § 7-31b, Allmennaksjeloven § 6-16a og utfyllende forskrifter, og omfatter selskapets styremedlemmer og medlemmer av konsernledelsen. Det er kun lønn og godtgjørelse som ytes i kraft av å være styremedlem og medlem av konsernledelsen som omfattes.

Det er forventet at alle selskapene i konsernet følger de overordnede prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse som beskrevet i disse retningslinjene. Det er et mål å koordinere lønn og godtgjørelse på tvers av konsernet.

1.5 Fravikelse

Styret kan under særlige omstendigheter midlertidig fravike disse retningslinjene hvis det er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesser og økonomiske bærekraft, eller sikre selskapets levedyktighet. Styret har definert kompensasjon til konsernsjefen, variabel godtgjørelse og pensjon som områder der det kan være aktuelt å fravike retningslinjenes bestemmelser. En fravikelse forutsetter behandling i styrets kompensasjonsutvalg og beslutning i styret. Eventuelle fravik vil bli begrunnet og rapportert i påfølgende års Rapport om godtgjørelse til ledende personer i KONGSBERG.

For medlemmer av konsernledelsen som opererer i lønnsmarkeder utenfor Norge, kan selskapet gjøre visse lokale tilpasninger som avviker fra disse retningslinjene.

1.6 Definisjoner

CEO - Chief Executive Officer

Corporate HR - Human Resources i KOG ASA

EBIT - Earnings before interest and taxes

Forretningsområde - Kongsberg Maritime, Kongsberg Defence & Aerospace, Kongsberg Discovery og Kongsberg Digital

KOG ASA - Morselskapet

KONGSBERG - Kongsberg Gruppen i sin helhet, inkludert alle Forretningsområder og KOG ASA

Konsernet - Kongsberg Gruppen i sin helhet, inkludert alle Forretningsområder og KOG ASA

KPI - Key performance indicator

LTI - Long term incentive scheme (aksjeordning)

ROACE - Return on average capital employed

STI - Short term incentive scheme (bonusordning)

Styret - Styret i KONGSBERG

1.7 Ansvar og roller

Dette dokumentet er eid av styret i KONGSBERG og vedlikeholdt av Corporate HR.

Eventuelle endringer og justeringer av dette dokumentet fremmes for gjennomgang og behandling i kompensasjonsutvalget, som deretter fremmer endelig saksbehandling i KONGSBERGs styre.

Generalforsamlingen skal behandle og stemme over denne retningslinjen ved enhver vesentlig endring, og minst hvert fjerde år.

2. Innhold

Med forbehold om godkjenning fra generalforsamlingen 07.05.2025 vil disse retningslinjene erstatte de tidligere retningslinjene som ble godkjent på generalforsamlingen 06.05.2021. Retningslinjene vil tre i kraft 01.01.2025 og vil være tilgjengelig på selskapet nettsider.

2.1 Overordnede prinsipper for fastsettelse av lønn og godtgjørelser

For å sikre at KONGSBERG klarer å tiltrekke seg og beholde dyktige personer i styrende organer og konsernledelse, er det viktig at selskapet kan tilby konkurransedyktige lønns- og godtgjørelsespakker som samsvarer med den praksis som brukes i sammenlignbare markeder i Norge. Samtidig legges det 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 også 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. Det er også et ønske at godtgjørelsespakken skal fremme samarbeid på tvers i konsernet.

2.1.1 Styrets kompensasjonsutvalg

Styrets kompensasjonsutvalg er et underutvalg av styret i 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 justering av disse. Kompensasjonsutvalget skal også forberede behandling av prinsipielle spørsmål knyttet til lønnsnivåer, bonuser, aksjeordninger, pensjonsvilkår og ansettelsesavtaler for konsernledelsen, samt andre forhold knyttet til kompensasjon som påvirker konsernets konkurransevne, profil, rekrutteringsevne og omdømme utover konsernledelsen. Kompensasjonsutvalgets medlemmer er uavhengige i forhold til konsernledelsen.

2.1.2 Styret

Basert på anbefaling av kompensasjonsutvalget skal styret årlig fastsette justeringen av konsernsjefens grunnlønn samt evaluere om KONGSBERGs STI- og LTI-ordninger skal gjennomføres samt KPIene i disse ordningene. Ved behov skal styret behandle andre kompensasjonsspørsmål som er blitt fremmet for kompensasjonsutvalget. Medlemmene av konsernledelsen skal ikke delta i styrets fastsettelse av egen kompensasjon for å unngå mulige interessekonflikter.

2.1.3 Fastsettelse av størrelsen på kompensasjonen

KONGSBERG følger en trestegs prosess for fastsettelse av størrelsen på kompensasjonen til medlemmene av konsernledelsen.

1. Stillingsevaluering: Først skal stillingens tyngde evalueres. Med dette menes det ansvar, nødvendig kunnskap og grad av problemløsning det stilles krav til i stillingen. Dette skal utføres av en ekstern konsulent for å sikre objektivitet. Når resultatet foreligger, kalibreres det internt.
2. Analyse: Basert på stillingens tyngde skal det gjøres en kompensasjonsanalyse. I denne analysen skal det vektlegges markedsdata, den ansattes erfaring på dette nivået, prestasjon, kompensasjonsnivået til andre ansatte i selskapet på det samme nivået, kravene til likelønn, den ansattes kompetanse og tilgang på denne type kompetanse i markedet. Basert på dette utarbeides det et forslag.
3. Godkjennelse: Konsernsjefen skal konsultere styreleder vedrørende forslaget til medlemmene av konsernledelsen. Konsernsjefens godtgjørelse skal fremlegges for kompensasjonsutvalget og godkjennes av styret.

2.2 Oversikt over kompensasjonselementer

Godtgjørelsen til medlemmer av konsernledelsen skal bestå av faste og variable kompensasjonselementer. Faste godtgjørelselementer utgjør grunnlønn, pensjon, forsikringer og andre ytelser. Variable godtgjørelselementer består av bonusordning (STI) og aksjeordning (LTI).

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

2.2.1 Grunnlønn

Grunnlønnen til medlemmene 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 de norske fagforeningene. Ved lønnsvurdering av konsernledelsen vil det som en del av moderasjonsvurderingen også bli sett hen til den kronemessige lønnsveksten for øvrige ansatte.

2.2.2 Pensjon

Medlemmene av konsernledelsen deltar i den kollektive innskuddsbaserte pensjonsordningen som er tilgjengelig for alle ansatte i Norge. Det opptjenes ikke pensjon på den delen av lønnen som overstiger 12G. Grunnlaget for pensjonsopptjeningen er den ansattes grunnlønn.

Noen medlemmer av konsernledelsen er omfattet av lukkede pensjonsordninger. Disse er beskrevet under 2.2.15.

2.2.3 Forsikringer

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

2.2.4 Andre ytelser

For medlemmene av konsernledelsen består andre ytelser av en bilordning, enten leaset firmabil eller bilgodtgjørelse, i tillegg til ordninger som telefon, internett, avis osv., i samsvar med etablerte standarder.

2.2.5 Bonusordning (STI)

STI-ordningens formål er å motivere deltakerne til oppnåelse av kortsiktige mål som støtter opp under selskapets langsiktige strategiske målsetning og bærekraftig utvikling. Ordningen er søkt utformet slik at den er enkel og lett å forstå for å kunne stimulere til riktig atferd. STI-ordningen ble innført i 2006.

Styret beslutter årlig om STI-planen skal gjennomføres samt KPIene i ordningen.

Ordningen er kontantbasert, med en opptjeningstid på 12 måneder som følger kalenderåret. Det maksimalt oppnåelige bonuspotensiale i et enkelt år kan utgjøre inntil 50 prosent av den ansattes grunnlønn per 31. desember i resultatåret, 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.

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. Derfor er resultat- og kapitalkomponentene gitt større vekt enn vekstkomponenten i STI-ordningen.

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

- 1) Forbedring i EBIT (40 prosent)
- 2) ROACE (30 prosent)
- 3) Vekst i driftsinntekter (10 prosent)
- 4) Individuell måloppnåelse (20 prosent)

2.2.5.1 Forbedring i EBIT

Denne KPIen 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 varierer for de ulike deltagerne i ordningen, avhengig av deres tilhørighet i organisasjonen. Ansatte på konsernnivå vektes 40 prosent på konsernets forbedring i EBIT, mens ansatte i forretningsområdene vektes 10 prosent på konsernets forbedring i EBIT og 30 prosent på sitt eget forretningsområdes forbedring i EBIT. Måloppnåelsen vurderes uavhengig av hverandre.

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 KPIen, må EBIT forbedres med 20 prosent.

2.2.5.2 ROACE

Denne KPIen 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 resultatåret.

1 prosent uttelling innenfor det fastsatte intervallet gir 3 prosent måloppnåelse på denne KPIen, med en maksimal oppnåelse av total bonus på 30 prosent.

2.2.5.3 Vekst i driftsinntekter

Denne KPIen 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 KPIen, må veksten i driftsinntekter forbedres med 20 prosent.

2.2.5.4 Individuell måloppnåelse

Denne KPIen skal gi deltakerne insentiver til å oppnå individuelle mål knyttet til relevante og viktige KPI'er for hver enkelt 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 Code of Ethics and Business Conduct.

Fastsettelsen av de årlige målene starter etter den årlige strategiprosessen for å sikre samsvar med KONGSBERGs viktigste strategiske og operasjonelle mål. Konsernsjefens mål for resultatåret 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 KPIen er 20 prosent av total bonus.

2.2.6 Aksjeordning (LTI)

Formålet med selskapets LTI-ordning er å motivere deltagere til å bidra til selskapets langsiktige mål, samt å styrke deres engasjement og forpliktelse til KONGSBERG. Ordningen er søkt 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 samt KPIene i ordningen.

Selskapets LTI-ordning er aksjebasert og har en opptjeningstid på 12 måneder som følger kalenderåret. Deltagerne mottar, når terskel og KPIene er oppfylt, aksjer for en prosentandel av deres grunnlønn per 31. desember i resultatåret, 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 terskel er nådd, kan LTI beregnes basert på følgende to uavhengige måleparametere (KPIer):

- 1) EBIT (50 prosent)
- 2) ROACE (50 prosent)

2.2.6.1 EBIT

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

2.2.6.2 ROACE

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

2.2.7 Opphør av ansettelsesforholdet

Alle medlemmene av konsernledelsen har seks måneders gjensidig oppsigelsestid. I oppsigelsestiden løper de avtalte godtgjørelsesvilkårene videre, med reservasjon for STI, LTI og ansattaksjeordningen.

Avtalene til medlemmene av konsernledelsen har ingen tidsbegrensning annet enn at det ved fylte 65 år vil være en vurdering av mulige nye oppgaver.

2.2.8 Sluttvederlagsordninger

For å sikre at konsernledelsen er sammensatt på en måte som møter KONGSBERGs behov, kan det inngås sluttvederlagsordninger. Avtalt sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden bør ikke overstige 12 månedslønner i sum. Dersom medlemmet av konsernledelsen selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, gis det ikke sluttvederlag.

2.2.9 Trekk i lønn

KONGSBERG forbeholder seg retten til å gjennomføre trekk og nødvendige justeringer i lønn og/eller feriepenger for alt tilgodehavende/feilutbetalinger KONGSBERG måtte få på arbeidstaker.

2.2.10 Tilbakebetaling

Bedriften har rett til å kreve tilbakebetaling av variabel lønn dersom det avdekkes at arbeidstaker har begått alvorlige brudd på selskapets Code of Ethics and Business Conduct. Eksempler på alvorlige brudd er handlinger som feilrapportering av resultater, vesentlige svikt i risikostyring, alvorlig skade på selskapets omdømme eller alvorlig individuell uaktsomhet. Tilbakebetaling eller endring av bonusutbetalingen kan gjelde før eller etter at utbetalingen er gjennomført. Ansatte kan bli bedt om å tilbakebetale utbetalingen inntil tre år etter at utbetalingen fant sted.

2.2.11 Aksjeopsjoner og andre instrumenter

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

2.2.12 Vederlag for styreverger

Medlemmene av konsernledelsen skal ikke motta vederlag for styreverger i KONGSBERGs datterselskaper eller samarbeidsselskaper (for eksempel joint venture-selskaper). Men de som fortsatt er medlem av det samme styret som da denne ordningen ble avsluttet i 2021, mottar fortsatt slikt vederlag.

2.2.13 Ansattaksjeordning

Styret foretar årlig en vurdering om KONGSBERGs aksjeordning for alle ansatte (etablert i 1996) skal gjennomføres. Ordningen er åpen for medlemmene av konsernledelsen, men ikke konsernsjefen. Formålet med aksjeordningen er å stimulere til aksjeeierskap blant ansatte for å bidra til sammenfallende interesser blant ansatte og aksjonærer. Ordningen gir 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.

2.2.14 Ansattbonusordning

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

2.2.15 Lukkede ordninger

2.2.15.1 Førtidspensjonsavtaler

KONGSBERG har ikke inngått avtaler om førtidspensjon etter 01.10.2015. Imidlertid har selskapet fortsatt ulike førtidspensjonsavtaler i drift hvorav innholdet varierer avhengig av tidspunktet for inngåelse av avtalene. Førtidspensjonsavtalene har hele tiden vært inngått i tråd med største eiers retningslinjer for lederlønn.

Det som kan defineres som hovedmodellen innebærer en mulighet for fratreden fra 65 år, men med gjensidig rett for KONGSBERG og den ansatte 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 den ansatte 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 justeres årlig med samme prosentvise økning som siste økning i Folketrygdens Grunnbeløp minus 0,75 prosent.

2.2.15.2 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 tilsvarende det estimerte tapet i pensjonskapital ved fylte 67 år i en ytelsesbasert pensjonsordning sammenlignet med en innskuddsbasert pensjonsordning. Kompensasjonsbeløpet reguleres årlig med 2,5 prosent.

2.2.15.3 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. 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 den ansatte 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.

2.3 Godtgjørelse til styret

Styremedlemmer i KONGSBERG tildeles et fast styrehonorar samt et honorar for utvalgsmøter man deltar i. Styrehonorarene fastsettes av generalforsamlingen etter forslag fra Valgkomiteen for å sikre at det ikke foreligger noen interessekonflikter.

2.4 Endringer i retningslinjene

Følgende endringer er innført siden forrige versjon av Styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer:

1. For ansatte som trer inn i konsernledelsen etter 01.01.2025, vil hovedregelen være at det maksimalt oppnåelige bonuspotensialet i STI-ordningen kan utgjøre inntil 25 prosent av grunnlønnen.

2. KPIene i STI-ordningen er oppdatert i samsvar med de gjeldende kravene til måloppnåelse. Vekst i driftsinntekter er endret fra 1 prosent vekst = 1 prosent måloppnåelse, til 1 prosent vekst = 0,5 prosent måloppnåelse.
3. KPIene i LTI-ordningen er oppdatert i samsvar med de gjeldende kravene til måloppnåelse. ROACE er endret fra større eller lik 10 prosent til større eller lik 20 prosent.
4. Tekst om selskapets mulighet til å tilbakekreve variabel godtgjørelse fra medlemmer av konsernledelsen som har mottatt eller som har til gode slik godtgjørelse er inkludert.
5. Tekst om muligheten for å fravike de fastsatte retningslinjene er justert.
6. De reviderte retningslinjene inneholder diverse endringer i ordlyd og struktur. Disse endringene forandrer ikke innholdet i retningslinjene og er derfor ikke nevnt spesifikt.

3. Ikrafttredelse

Dokumentet trer i kraft fra den dato dokumentet er godkjent og signert.