

Rapport om godtgjørelse til ledende personer i KONGSBERG

2025



KONGSBERG

#protechtingpeopleandplanet

kongsberg.com

Innhold

Kapittel 1		
Kompensasjonsutvalget	1.0 Kompensasjonsutvalget	2
Kapittel 2		
Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte	2.0 Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte	3
Kapittel 3		
Resultater variabel lønn	3.1 Oppsummering av resultater 2025	4
	3.2 STI resultater 2025	4
	3.3 LTI resultater 2025	5
Kapittel 4		
Individuelle vilkår	4.1 Kompensasjon for frafall av ytelsespensjon	6
	4.2 Lukket pensjonsordning for lønn over 12G	6
	4.3 Førtidspensjon	6
	4.4 Styregodtgjørelse	6
	4.5 Sluttvederlag	6

Kapittel 5		
Godtgjørelse til konsernledelsen	5.1 Oversikt over godtgjørelse til konsernledelsen	7
	5.2 Utvikling i godtgjørelse til konsernledelsen og selskapsresultater	8
Kapittel 6		
Aksjeeierskap	6.0 Aksjeeierskap	9
Kapittel 7		
Godtgjørelse til styret	7.0 Godtgjørelse til styret	11
Kapittel 8		
Redegjørelse for regnskapsåret	8.0 Redegjørelse for regnskapsåret	12
Kapittel 9		
Revisors attest	9.0 Revisors attest	13
Kapittel 10		
Noter	10.0 Noter	14

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 Gruppen (KONGSBERG). Videre skal rapporten forklare hvordan godtgjørelsen som er utbetalt og opptjent i 2025 samsvarer med styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer.

Rapporten vil bli lagt frem for en rådgivende avstemning på generalforsamlingen i 2026. I 2025 ga generalforsamlingen (79,51 %) sin tilslutning til den fremlagte rapporten for 2024.

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 2025 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

Styrets kompensasjonsutvalg er et underutvalg av styret i Kongsberg Gruppen ASA 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 ongsberg Gruppen ASA og har kun innstillende myndighet overfor dette. Kompensasjonsutvalgets hovedoppgaver er å forberede styrets behandling av saker knyttet til konsernsjefens lønns- og ansettelsesvilkår, herunder eventuelle justeringer. Utvalget forbereder videre prinsipielle spørsmål relatert til lønnsnivå, bonusordninger, aksjeprogrammer, pensjonsvilkår og ansettelsesavtaler for ledende ansatte. I tillegg forbereder de behandling av øvrige kompensasjonsrelaterte forhold som kan påvirke konsernets konkurranseevne, profil, rekrutteringsevne og omdømme, også utover gruppen av ledende ansatte. Utvalget har videre ansvar for å forberede styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende ansatte, i tråd med Allmennaksjelovens § 6-16b, samt saker knyttet til lederutvikling, ledervurderinger og etterfølgelsesplanlegging, med særlig vekt på mangfold.

Mandatet til kompensasjonsutvalget er tilgjengelig på www.kongsberg.com.



Eivind Reiten
Leder



Merete Hverven
Medlem



Rune Fanøy
Medlem

Endring: Fratrådte
kompensasjonsutvalget

Dato: 27.05.2025



Vegard Ryen Skullerud
Medlem

Endring: Tiltrådte
kompensasjonsutvalget

Dato: 27.05.2025

Utvalget hadde tre møter i 2025 og møtedeltakelsen var 100 %.

2. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte

Styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer i KONGSBERG ble godkjent av aksjonærene på generalforsamlingen 07.05.2025 med 78,27 % av stemmene. Retningslinjene inneholder en fullstendig redegjørelse for elementene i KONGSBERGs godtgjørelsesordning, herunder fastlønn, variabel godtgjørelse, pensjon og øvrige goder. Beskrivelsen av disse elementene er derfor ikke gjentatt i denne rapporten. Retningslinjene er tilgjengelige på www.kongsberg.com.



3. Resultater variabel lønn

3.1 Oppsummering av resultater 2025

2025 var nok et godt år for KONGSBERG, preget av solid vekst i driftsinntektene, god lønnsomhet og høy aktivitet på tvers av alle forretningsområder. Etterspørselen etter våre løsninger har holdt seg sterk gjennom hele året, både fra forsvars- og sivile kunder, noe som har resultert i en betydelig ordreinngang og en robust ordreserve. I en verden preget av økt geopolitisk spenning, sikkerhetsutfordringer og rask teknologisk utvikling, bekrefter resultatene relevansen av vår portefølje og vår evne til å levere løsninger som møter kritiske behov.

Alle forretningsområder rapporterte høyere driftsinntekter sammenlignet med foregående år. Veksten var drevet av økte leveranser av missiler, luftvernssystemer og annen forsvarsteknologi, fortsatt høy aktivitet innen maritime nybygg og ettermarkedstjenester, samt sterk etterspørsel etter subsea- og sensorbaserte løsninger.

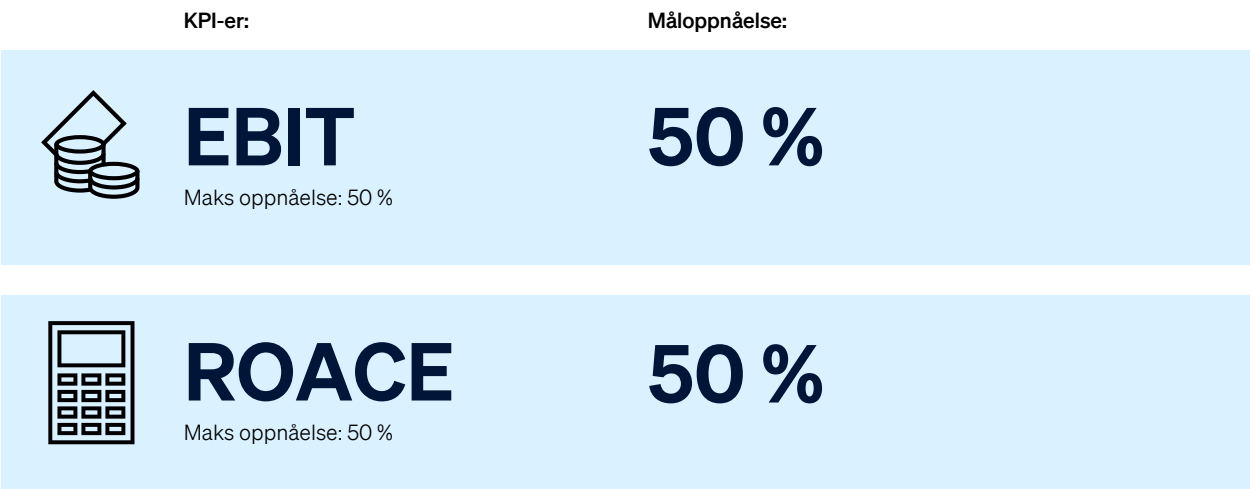
I 2025 hadde selskapet en sterk ordreinngang på nær 90 milliarder kroner. Dette løfter konsernets samlede ordreserve til over 157 milliarder kroner. I 2025 ble konsernets forbedring i EBIT 28,6 %. Kongsberg Maritime hadde en forbedring på 10 %, Kongsberg Defence & Aerospace på 40,4 % og Kongsberg Discovery på 43 %. ROACE i 2025 ble 95.5 %. Driftsinntektene i 2025 ble MNOK 57 239 opp 19,5 % fra MNOK 48 892 i 2024.

De gode resultatene til KONGSBERG resulterte i god måloppnåelse på KPIene i STI-og LTI-ordningen i 2025. Måloppnåelsen er beskrevet i de to neste tabellene.

3.2 STI resultater 2025

KPI-er:	Måloppnåelse:
 EBIT Maks oppnåelse: 40 %	• Konsernet: 40 % • Kongsberg Maritime: 25 % • Kongsberg Defence & Aerospace: 40 % • Kongsberg Discovery: 40 %
 ROACE Maks oppnåelse: 30 %	• Konsernet: 30 %
 Vekst i driftsinntekter Maks oppnåelse: 10 %	• Konsernet: 10 %
 Individuell måloppnåelse Maks oppnåelse: 20 %	• Geir Håøy, President and CEO: 15 % • Mette Toft Bjørgen, Group EVP and CFO: 16 % • Even Aas, Group EVP Public Affairs & Communication: 15 % • Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development: 15 % • Christian Karde, Group EVP General Counsel & Chief of Staff: 15 % • Lisa Edvardsen Haugan, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Maritime: 16 % • Eirik Lie, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Defence & Aerospace: 13 % • Martin Wien Fjell, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Discovery: 16 %

3.3 LTI resultater 2025



4. Individuelle vilkår

Enkelte medlemmer av konsernledelsen har individuelle vilkår knyttet til tidligere kompensasjonsordninger som er lukket for nye tildelinger. Disse ordningene har blitt lukket over tid som følge av utvikling i relevant lovgivning samt oppdateringer i retningslinjene for lederlønn fastsatt av største aksjeeier.

Oversikt over individuelle vilkår

	Kompensasjon for frafall av ytelsespensjon	Lukket pensjonsordning for lønn over 12G	Førtidspensjon	Styregodtgjørelse
Geir Håøy, President & CEO	Ja	Ja	Ja	Nei
Mette Toft Bjørgen, Group EVP & CFO	Nei	Nei	Nei	Nei
Even Aas, Group EVP Public Affairs & Communication	Ja	Ja	Ja	Ja
Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development	Nei	Nei	Nei	Nei
Christian Karde, Group EVP General Counsel & Chief of Staff	Ja	Avkastning tilføres	Nei	Nei
Lisa Edvardsen Haugan, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Maritime	Nei	Nei	Nei	Nei
Eirik Lie, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Defence & Aerospace	Ja	Avkastning tilføres	Nei	Ja
Martin Wien Fjell, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Discovery	Nei	Avkastning tilføres	Nei	Nei

4.1 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 tapet i pensjonskapital ved fylte 67 år i en ytelsesbasert pensjonsordning sammenlignet med en innskuddsbasert pensjonsordning. Fire medlemmer av konsernledelsen har en slik kompensasjon. Kompensasjonsbeløpet reguleres årlig med 2,5 %.

4.2 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. Fem medlemmer av konsernledelsen er i denne ordningen.

Ordningen er en lukket ytelses- ellers 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, begrenset oppad til NOK 2.424.200. Dette beløpet reguleres årlig med samme prosentvise økning som siste økning i Folketrygdens Grunnbeløp minus 0,75 %.

Group EVP Public Affairs & Communication har en 60 % ytelsespensjonsordning for den delen av lønnen som overstiger 12G, 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 avkastning tilføres på tidligere opptjent saldo.

4.3 Førtidspensjon

KONGSBERG har ulike førtidspensjonsordninger 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 KONGSBERGs hovedmodell. 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 % 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 NOK 2.424.200, dette beløpet reguleres årlig med samme prosentvise økning som siste økning i Folketrygdens Grunnbeløp minus 0,75 %.

Group EVP Public Affairs & Communication har en annen førtidspensjonsavtale som fristiller han fra arbeidsplikt 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.

4.4 Styregodtgjørelse

20.04.2021 avviklet KONGSBERG ordingen hvor medlemmer av konsernledelsen mottok godtgjørelse for styreverv i datterselskaper og tilknyttede selskaper. Ansatte som innehadde slike styreverv på dette tidspunktet, og som fortsatt innehar samme verv, ble imidlertid gitt adgang til å videreføre eksisterende ordning. To medlemmer av konsernledelsen omfattes av denne overgangsordningen.

4.5 Sluttvederlag

Det er ikke inngått avtaler om sluttvederlag for medlemmene av konsernledelsen i 2025.

5. Godtgjørelse til konsernledelsen

5.1 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.

Navn og tittel	År	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse			Sammensetning godtgjørelse		
		Grunnlønn ¹⁾	Lønn utbetalt ²⁾	Andre fordeler ³⁾	Utbetalt pensjons-kompensasjon ⁴⁾	Årets pensjons-opptjening ⁵⁾	LTI ⁶⁾	STI ⁷⁾	Samlet godtgjørelse ⁸⁾	Andel fast godtgjørelse	Andel variabel godtgjørelse
Geir Håøy, President & CEO	2025	7.106	7.365	278	57	1.308	2.011	3.375	14.394	63 %	37 %
	2024	6.800	7.098	252	56	1.138	1.849	3.196	13.589	63 %	37 %
Mette Toft Bjørgen, Group EVP & CFO	2025	4.071	4.134	350		115	629	1.954	7.182	64 %	36 %
	2024	3.471	3.318	361		109	289	1.632	5.709	66 %	34 %
Even Aas, Group EVP Public Affairs & Communication	2025	2.847	2.924	464	97	115	610	1.352	5.562	65 %	35 %
	2024	2.472	2.540	461	94	109	532	1.162	4.898	65 %	35 %
Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development	2025	3.512	3.565	336		115	765	1.668	6.449	62 %	38 %
	2024	2.972	3.073	338		109	687	1.397	5.604	63 %	37 %
Christian Karde, Group EVP General Counsel & Chief of Staff	2025	3.316	3.397	287	86	373	742	1.575	6.460	64 %	36 %
	2024	2.941	3.037	276	84	331	642	1.382	5.752	65 %	35 %
Lisa Edvardsen Haugan, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Maritime	2025	4.434	4.511	349		115	749	1.796	7.520	66 %	34 %
	2024	3.715	3.787	355		109	379	1.783	6.413	66 %	34 %
Eirik Lie, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Defence & Aerospace	2025	4.518	4.607	559	85	327	989	2.101	8.668	64 %	36 %
	2024	3.853	4.001	596	83	288	892	1.850	7.710	64 %	36 %
Martin Wien Fjell, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Discovery	2025	3.809	3.911	248		224	604	1.828	6.815	64 %	36 %
	2024	3.439	3.517	231		209	287	1.573	5.817	68 %	32 %
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen	2025		34.414	2.871	325	2.692	7.099	15.649	63.050	64 %	36 %
Samlet godtgjørelse til konsernledelsen	2024		30.371	2870	317	2.402	5.557	13.975	55.492	65 %	35 %

5.2 Utvikling i godtgjørelse til konsernledelsen og selskapsresultater

Tabellen til høyre viser den årlige endringen i grunnlønn og samlet godtgjørelse for 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 2024 til 2025, var 13,6 %. Økningen skyldes hovedsakelig følgende faktorer:

Lønnsjustering: Benchmarking av lønnsnivået til konsernledelsen (grunnlønn og øvrige kompensasjonselementer, både hver for seg og samlet) gjennomføres årlig for å sikre konkurransedyktige betingelser. I forbindelse med gjennomgangen høsten 2024 ble det avdekket at lønnsnivået lå under relevant markedssammenligning. Dette gjaldt ikke bare grunnlønnen, men også benchmark av både total cash (grunnlønn og bonus) og total direct compensation (grunnlønn, bonus og langtidsincentiver). Som følge av dette ble det besluttet en ekstraordinær justering av grunnlønnen, med virkning fra 01.01.2025. Justeringen omfattet samtlige medlemmer av konsernledelsen, med unntak av President & CEO. Den gjennomsnittlige ekstraordinære lønnsjusteringen utgjorde 10,5 %. Ved den ordinære lønnsjusteringen i juli 2025 ble grunnlønnen til President & CEO justert med 4,5 %, mens øvrige medlemmer av konsernledelsen mottok en gjennomsnittlig lønnsjustering på 4,8 %, dette var i tråd med den gjennomsnittlige lønnsveksten for øvrige ansatte i konsernet på 4,8 %.

STI: Sterke finansielle resultater i 2025 resulterte i høyere uttelling i STI-ordningen enn i 2024 for de fleste medlemmer av konsernledelsen. Den ekstraordinære lønnsjusteringen forsterket effekten ytterligere.

LTI: Regnskapsføringen av LTI-ordningen periodiseres over tre år, ettersom tildelte aksjer først kan disponeres fritt etter utløpet av denne perioden. Det rapporterte LTI-beløpet for 2025 består derfor av én tredjedel fra hver av ordningene for 2023, 2024 og 2025. For medlemmer av konsernledelsen som tiltrådte etter 1. januar 2022, omfatter periodiseringen færre andeler (mindre enn tre tredjedeler). Dette medfører at rapportert LTI-beløp kan øke uforholdsmessig fra 2024-2025, ettersom ytterligere én tredjedel inkluderes i rapporteringen i 2025.

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 2025 var avkastningen på denne pensjonsordningen 12,57 %, noe som bidro til en økning i samlet kompensasjon. Avkastningen i 2024 var henholdsvis 11,83 %.

Navn og tittel	2021	2022	2023	2024	2025
Geir Håøy, President & CEO	11.230	11.546	12.560	13.589	14.394
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	6,3 %	2,8 %	8,8 %	8,2 %	5,9 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	3,3 %	12,9 %	4,8 %	4,6 %	4,5 %
Mette Toft Bjørgen, Group EVP & CFO - KL fom. 14.04.23			4.396 ⁹⁾	5.709	7.182
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor				29,9 %	25,8 %
Endring i grunnlønn fra i fjor				5,2 %	17,3 %
Even Aas, Group EVP Public Affairs & Communication	4.174	4.752	4.292	4.898	5.562
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	20,8 %	13,9 %	(9,7)%	14,1 %	13,6 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	3,3 %	4,2 %	18,0 %	5,2 %	15,2 %
Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development - KL fom. 01.11.20	3.942	4.527	4.951	5.604	6.449
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	(2,7)%	14,8 %	9,4 %	13,2 %	15,1 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	3,3 %	4,2 %	5,0 %	5,2 %	18,2 %
Christian Karde, Group EVP General Counsel & Chief of Staff - KL fom. 01.09.20	3.830	4.209	5.148	5.752	6.460
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	3,2 %	9,9 %	22,3 %	11,7 %	12,3 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	3,3 %	14,8 %	15,5 %	5,2 %	12,8 %
Lisa Edvardsen Haugan, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Maritime - KL fom. 01.10.22		5.264 ⁹⁾	5.428	6.413	7.520
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor			3,1 %	18,2 %	17,3 %
Endring i grunnlønn fra i fjor			5,5 %	5,2 %	19,4 %
Eirik Lie, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Defence & Aerospace	6.538	6.644	7.159	7.710	8.668
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor	7,7 %	1,6 %	7,8 %	7,7 %	12,4 %
Endring i grunnlønn fra i fjor	12,8 %	4,2 %	4,7 %	5,2 %	17,3 %
Martin Wien, Fjell EVP KONGSBERG & President Kongsberg Discovery - KL fom. 01.02.23			5.101 ⁹⁾	5.817	6.815
Endring i samlet godtgjørelse fra i fjor				14,0 %	17,2 %
Endring i grunnlønn fra i fjor				5,2 %	10,8 %
Gjennomsnittlig grunnlønn for øvrige ansatte i konsernselskapene i Norge	783	816	862	908	952
Endring i grunnlønn fra i fjor	3,3 %	4,2 %	5,6 %	5,4 %	4,8 %
Konsernets driftsresultater EBIT	2.863	3.309	4.600	6.507	8.090
Endring i EBIT fra i fjor	50,3 %	15,6 %	39,0 %	41,5 %	28,6 %

6. Aksjeeierskap

De tre tabellene under viser en oversikt over aktive LTI-ordninger, LTI-tildeling samt aksjebeholdning per medlem av konsernledelsen, per 31. desember 2025.

Aktive LTI-ordninger

Ordningens navn	Resultatperiode	Tidelingsdato	Markedsverdi på tildelingstidspunktet	Utløp av bindingsperiode
LTI 2024	01.01.2024 - 31.12.2024	01.04.2025	1154,86	01.04.2028
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

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 2024	7.082	929	3.043	4.968
	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
Mette Toft Bjørgen, Group EVP & CFO	LTI 2024	498	395	0	893
	LTI 2023	0	498	0	498
Even Aas, Group EVP Public Affairs & Communication	LTI 2024	2.021	281	884	1.418
	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
Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development	LTI 2024	2.653	338	1.192	1.799
	LTI 2023	2.371	592	310	2.653
	LTI 2022	1.502	869	0	2.371
	LTI 2021	310	1.192	0	1.502
Christian Karde, Group EVP General Counsel & Chief of Staff	LTI 2024	2.415	334	973	1.776
	LTI 2023	2.668	586	839	2.415
	LTI 2022	1.812	856	0	2.668
	LTI 2021	839	973	0	1.812
Lisa Edvardsen Haugan, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Maritime	LTI 2024	1.010	423	0	1.433
	LTI 2023	270	740	0	1.010
	LTI 2022	0	270	0	270
Eirik Lie, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Defence & Aerospace	LTI 2024	3.448	438	1.550	2.336
	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
Martin Wien Fjell, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Discovery	LTI 2024	630	391	0	1.021
	LTI 2023	0	630	0	630

Aksjebeholdning

Denne tabellen inkluderer aksjer tildelt gjennom LTI-ordningen, 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-ordningen.

Navn og tittel	Aksjebeholdning 01.01.2025	Netto transaksjoner ila året	Aksjebeholdning 31.12.2025	Aksjer underlagt bindingstid 31.12.2025	Aksjeeierskap i prosent av grunnlønn
Geir Håøy, President & CEO	241.955	4,645	246.600	24.840	931 %
Mette Toft Bjørgen, Group EVP & CFO	10.890	2.104	12.994	4.594	86 %
Even Aas, Group EVP Public Affairs & Communication	159.365	-23.466	135.899	7.219	1281 %
Iver Christian Olerud, Group EVP Corporate Development	43.905	1.690	45.595	8.995	348 %
Christian Karde, Group EVP General Counsel & Chief of Staff	25.540	1.859	27.399	9.009	222 %
Lisa Edvardsen Haugan, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Maritime	42.055	2.244	44.299	7.294	268 %
Eirik Lie, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Defence & Aerospace	89.650	2.319	91.969	11.809	546 %
Martin Wien Fjell, EVP KONGSBERG & President Kongsberg Discovery	36.470	2.084	38.554	3.279	272 %

7. Godtgjørelse 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 31.12.2025 fire medlemmer i revisjonsutvalget og tre medlemmer i kompensasjonsutvalget. Det betales ikke pensjonsinnskudd eller feriepenger på honoraret til styrets medlemmer.

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

Oversikt over godtgjørelse til styret

Styret	År	Styrehonorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar kompensasjonsutvalg	Samlet godtgjørelse	Antall aksjer	Antall styremøter ¹⁰⁾
Eivind K. Reiten, Styreleder	2025	889		93	982	19.250	18
	2024	738		86	824	19.250	12
Per Arthur Sørli, Styremedlem & nestleder	2025	405	140		545	17.000	17
	2024	345	129		474	17.000	11
Morten Henriksen, Styremedlem	2025	380	199		579	24.800	18
	2024	324	172		496	24.800	10
Merete Hverven, Styremedlem	2025	380		62	442		18
	2024	324		58	382		10
Kristin Færøvik, Styremedlem	2025	380	140		520	5.000	20
	2024	324	78	22	424	5.000	11
Rune Fanøy, Styremedlem	2025	380	83	25	488	1.569	20
	2024	324		58	382	1.440	12
Kjersti Rød, Styremedlem	2025	380	140		520	11.194	20
	2024	324	78		402	11.065	12
Vegard Ryen Skullerud, Styremedlem - tiltrådte mai 2025	2025	268		37	305	6.629	15
Oda Ellingsen, Styremedlem - fratrådte mai 2025	2025	111	57		168	3.179	5
	2024	324	129		453	8.050	9
Samlet godtgjørelse til styret	2025	3.573	759	217	4.549	88.621	
Samlet godtgjørelse til styret ekskl. tidligere styremedlemmer	2024	3.027	586	224	3.837	86.605	
Samlet godtgjørelse til styret inkl. tidligere styremedlemmer ¹⁰⁾	2024	3.039	586	224	3.849	86.605	

Beløp i NOK	2021	2022	2023	2024	2025
Eivind Reiten, Styreleder	627	657	709	823	982
Endring i honorar fra året før	4,2 %	4,8 %	7,9 %	16,1 %	19,3 %
Per Arthur Sørli, Styremedlem	355	398	426	474	545
Endring i honorar fra året før	0,3 %	12,1 %	7,0 %	11,3 %	15,0 %
Morten Henriksen, Styremedlem	380	422	453	496	579
Endring i honorar fra året før	0,5 %	11,1 %	7,4 %	9,5 %	16,7 %
Merete Hverven, Styremedlem - tiltrådte mai 2021	281 ⁹⁾	287	330	381	442
Endring i honorar fra året før		2,3 %	15,0 %	15,5 %	16,0 %
Kristin Færøvik, Styremedlem - tiltrådte mai 2023			350 ⁹⁾	424	520
Endring i honorar fra året før				21,3 %	22,6 %
Rune Fanøy, Styremedlem - tiltrådte mai 2021	330 ⁹⁾	337	351	381	488
Endring i honorar fra året før		2,1 %	4,2 %	8,6 %	28,1 %
Kjersti Rød, Styremedlem - tiltrådte mai 2023			324 ⁹⁾	402	520
Endring i honorar fra året før				24,1 %	29,4 %
Vegard Ryen Skullerud, Styremedlem - tiltrådte mai 2025					305
Endring i honorar fra året før					
Oda Ellingsen, Styremedlem - tiltrådte mai 2021, fratrådte mai 2025	359 ⁹⁾	398	414	452	504 ⁹⁾
Endring i honorar fra året før		11,0 %	4,0 %	9,2 %	11,5 %

8. Redegjørelse for regnskapsåret

Det er krevende å fastsette kompensasjon på et konkurransedyktig nivå uten å være markedsledende, samtidig som selskapet skal levere på selskapets mål og ambisjoner. Styret er tilfreds med det oppnådde resultatet og vurderer at interessentenes forventninger er ivaretatt.

Det er i det foregående regnskapsåret ikke inngått eller endret avtaler om godtgjørelse som har hatt vesentlige virkninger for KONGSBERG eller aksjeeierne.

Styret har behandlet og vedtatt KONGSBERGs lederlønnssrapport for regnskapsåret 2025. Rapporten er utarbeidet i samsvar med Regnskapsloven § 7-31b, Allmennaksjelovens § 6-16b og utfyllende forskrifter.

Lederlønnssrapporten vil bli fremlagt for generalforsamlingen i april 2026 for rådgivende avstemning.

Kongsberg, 19. mars 2026.

Eivind Reiten
Styreleder

Per A. Sørli
Styrets nestleder

Merete Hverven
Styremedlem

Morten Henriksen
Styremedlem

Kristin Færøvik
Styremedlem

Kjersti Rød
Styremedlem

Rune Fanøy
Styremedlem

Vegard Ryen Skullerud
Styremedlem

Geir Håøy
President & CEO

* Signert digitalt



9. Revisors attest



**Shape the future
with confidence**

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 LØNNSRAPPORT

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 2025, 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. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som

inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover, forskrifter 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, 19. mars 2026
Ernst & Young AS

Attestasjonsuttaelsen er signert elektronisk

Anders Gøbel
statsautorisert revisor

A member firm of Ernst & Young Global Limited

10. Noter

¹ Grunnlønn per 31.12.2025.

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 overgang 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. Se nærmere beskrivelse 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 2025 består LTI-beløpet av én tredjedel fra hver av ordningene for (årene) 2023, 2024 og 2025. Aksjene overføres når regnskapet for 2025 er godkjent av styret.

⁷ Opptjent STI i 2025 og som utbetales når regnskapet for 2025 er godkjent av styret.

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

⁹ Godtgjørelse er i utgangspunktet avkortet foregående år på grunn av oppstartsdato eller sluttdato, men er i denne tabellen omregnet til helt år for å kunne vise endringen neste år.

¹⁰ Styret har i 2025 avholdt 20 møter hvorav åtte var ekstraordinære og tre av disse var styrebehandling uten møte (12 styremøter i 2024).

¹¹ Tallene er inkludert for å kunne sammenligne med tall rapportert i Årsrapporten for 2025. Tallene inkluderer alle som var medlem av styret i løpet av 2024.