

## Erklæring om lederlønn (for Kongsberg Automotives konsernledelse)

I henhold til Lov om allmennaksjeselskaper § 6-16 a fremlegger styret følgende erklæring angående godtgjørelse for Kongsberg Automotives konsernledelse på den ordinære generalforsamlingen i 2016.

Konsernet skal ha ledere som til enhver tid er i stand til å sikre aksjonærenes og andre interessenters interesser på best mulig måte. En måte å oppnå dette på er å tilby hver leder en konkurransedyktig kompensasjonspakke.

### FORVALTNING

Styret har nedsatt en kompensasjonskomité under ledelse av styrets leder. Kompensasjonskomiteen overvåker avgjørelser i saker som omhandler godtgjørelse og betingelser for ledere.

Konsernsjefens lønnspakke, og eventuelle justeringer av denne, blir først gjennomgått av kompensasjonskomiteen og deretter godkjent av styret. Styret vurderer konsernsjefens kompensasjon hvert år. De andre ledernes lønnspakker, herunder justeringer av disse, avtales mellom konsernsjefen og den respektive lederen.

### PRINSIPPER FOR GRUNNLØNN

Den faste lønnen skal gjenspeile den enkeltes ansvarsområde og innsats over tid. Kongsberg Automotive (KA) tilbyr grunnlønn som er konkurransedyktig, men ikke markedsledende, i det markedet vi opererer i. Lønnsnivåene blir jevnlig ført tilsyn med med utgangspunkt i lønnsstatistikker som leveres av et globalt, tredjeparts konsulentfirma innen personaltjenester og tilhørende finansielle tjenester.

### VARIABEL KOMPENSASJON OG INSENTIVORDNINGER

*Kongsberg Automotives kortsiktig insentiv (bonusordning):*

Den årlige bonusordningen er et kortsiktig insentiv med en tidsramme på ett år. Bonusordningen er et verdensomspennende insentivprogram som er laget for å motivere, anerkjenne og belønne berettigede ansatte for deres bidrag til å nå KAs økonomiske og forretningsmessige mål, i tillegg til personlige mål. Målene med programmet er å (i) formidle tydelig både KAs mål og de ansattes individuelle mål til KAs ansatte, (ii) formidle til KAs ansatte hvordan utbetaling av bonus er knyttet til KAs resultater og individuelle resultater, (iii) styrke KAs evne til å oppfylle eller overoppnå sine resultatmål samt å (iv) bedre KAs evne til å tiltrekke seg, beholde og motivere ansatte.

Ledere mottar variabel lønn basert på avkastning på anvendt kapital (vektet 70%), inntektsvekst på årsbasis (vektet 10%), nye ordre (vektet 10%) samt virksomhetens resultater (vektet 10%). Virksomhetens resultater er forretningsmål for en enhet eller en enkeltperson. Forretningsmålene kan reflektere definerte nøkkeltall relatert til kvalitetssikring, HMS, samfunnsansvar, økonomiske resultater og så videre. Avkastning på anvendt kapital, inntektsvekst på årsbasis og nye ordre måles både på konsern- og divisjonsnivå.

Målbonus for konsernsjefen er 50% av brutto grunnlønn. Maksimal bonus er 77% av brutto grunnlønn. Gjennomsnittlig bonus for konsernsjefen de siste fem år er 30% av brutto grunnlønn.

Styrelederen forslår resultatmål for konsernsjefen og konsernet. De godkjennes av styret. Målene for de andre topplederne bestemmes av konsernsjefen og gjennomgås av kompensasjonskomiteen.

## Erklæring om lederlønn (for Kongsberg Automotives konsernledelse)

### *Kongsberg Automotives langsiktige insentiv (aksjeopsjonsprogram):*

Styret har opprettet aksjeopsjonsprogrammer for ledende ansatte som er godkjent av aksjonærene på den ordinære generalforsamlingen. Selskapets vurdering er at det er positivt for den langsiktige verdiskapingen i konsernet at ledende ansatte eier aksjer og opsjoner i Kongsberg Automotive.

Hensikten med denne planen er (i) å tiltrekke seg og beholde medarbeidere hvis tjenester er viktige for at selskapet skal lykkes, (ii) motivere slike medarbeidere til å nå selskapets langsiktige mål, (iii) gi muligheter for insentivkompensasjon til slike medarbeidere som kan konkurrere med det andre selskaper tilbyr, og (iv) oppmuntre slike medarbeidere til å eie ordinære aksjer i morselskapet og dermed dele en felles økonomisk interesse med de andre aksjonærene i selskapet.

Styret kan tilby opsjoner til ledende ansatte når aksjonærene har gitt fullmakt til å iverksette aksjeopsjonsprogrammer:

- Innløsningskursen for opsjonene skal være gjennomsnittskursen på KOA-aksjen i de 10 første dagene etter at resultatet for 4. kvartal er lagt frem.
- Opsjonene kan innløses tidligst etter tre år. Innløsningsperioden skal vanligvis være fire år.
- Minimum fortjeneste per aksjeopsjon for å kunne innløse opsjonen er NOK 1,-.
- Fortjeneste fra innløsning av opsjoner i ett kalenderår skal ikke overstige tre ganger medarbeiderens grunnlønn.
- Medarbeideren må til enhver tid eie et antall KOA-aksjer som minst tilsvarer 10% av antall opsjoner, for å kunne få opsjoner.
- Dersom en medarbeider forlater selskapet, vil opsjoner som ikke kunne innløses på sluttidspunktet, i prinsippet være tapt.

### **PRINSIPPER FOR YTELSE**

I tillegg til fast og variabel lønn kan det gis ytelser som for eksempel helseforsikring, avis, Internett og telefon. Den totale verdien av disse ytelsene skal være beskjedne og kun utgjøre en begrenset del av den totale lønnspakken.

Prinsipper for firmabil og bilgodtgjørelse skal kunne variere i henhold til lokale forhold.

### *Pensjon:*

Konsernledelsen deltar i de samme pensjonsordningene som andre medarbeidere innenfor den enheten hvor de er ansatt.

Ansatte i den norske enheten er med i en innskuddsbasert pensjonsordning. Årlig opptjening er 4% av årlig grunnlønn fra 1-6 G, 8% fra 6-12 G og 18% fra 12-24 G (G er folketrygdens grunnbeløp). Toppordningen (12-24 G) er usikret og udekket.

Konsernsjefen har en pensjonsavtale.

## Erklæring om lederlønn (for Kongsberg Automotives konsernledelse)

### SLUTTVEDERLAG

| Navn              | Avtalt oppsigelsestid | Sluttvederlag, antall måneders grunnlønn                                                       | Pensjonsavtale                                                                                                                               |
|-------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hans Peter Havdal | 6 måneder             | 6 måneder. Medarbeideren har ikke krav på sluttvederlag dersom han selv sier opp sin stilling. | Valgfri pensjonsalder fra 62 år. 60% av grunnlønn (grense). Gjelder fra 62–67 år. Forutsatt at medarbeideren er ansatt i KA ved fylte 62 år. |

Ved årsskiftet hadde ingen andre i konsernledelsen avtale om sluttvederlag. Oppsigelsestiden for resten av ledelsen er 6 måneder.