

Nysnø Klimainvesteringer AS - Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

1. Bakgrunn

Det er fastsatt i vedtektene at Nysnø Klimainvesteringer skal følge lov om allmennaksjeselskaper (Allmennaksjeloven) paragraf §6-16 a *Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer*, og §6-16 b *Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer*.

31. mai 2022 behandlet og godkjente generalforsamlingen styrets retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (Retningslinjene). Retningslinjene og lønnsrapporten omhandler godtgjørelse til styret samt daglig leder og andre ledende personer i selskapet (ledende ansatte).

2. Nysnøs resultater for 2022 (2021 i parentes)

Nysnøs fullstendige årsrapport er tilgjengelig på selskapets nettside, men kan oppsummeres med følgende hovedpunkter.

Driftsinntekter i form av realiserte og urealiserte gevinster fra investeringsporteføljen endte på NOK 113,4 millioner (89,5), og driftsresultat etter kostnader var NOK 72,4 millioner (56,0).

Netto finansinntekter fra likviditetsforvaltning endte på NOK 24,3 millioner (8,4), og årsresultatet ble NOK 96,6 millioner (64,4). Resultatet ble overført til egenkapital i sin helhet.

Ved utgangen av året var balanseført verdi av investeringer på NOK 1,9 milliarder (1,1).

3. Nysnøs prinsipper for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Godtgjørelse til ledende ansatte i Nysnø for regnskapsåret 2022 er utbetalt i tråd med retningslinjene vedtatt av generalforsamlingen 31. mai 2022. Godtgjørelsen til ledende ansatte har i all hovedsak omfattet fastlønn, pensjon og personalforsikring samt variabel resultatbasert lønn.

Målsettingen for godtgjørelsen til ledende ansatte er å tiltrekke, utvikle og beholde høyt kvalifiserte medarbeidere. Nysnøs kompensasjonsordninger skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende i forhold til sammenlignbare selskaper. Selskapet ivaretar samtidig moderasjon. Dette innebærer blant annet at godtgjørelsen ikke er høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse.

Nærings- og fiskeridepartementet fastsatte nye retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper med statlig eierandel den 12.12.2022. Selskapet vil fremlegge oppdaterte retningslinjer på en ekstraordinær generalforsamling i 2023 for å tilpasse selskapets

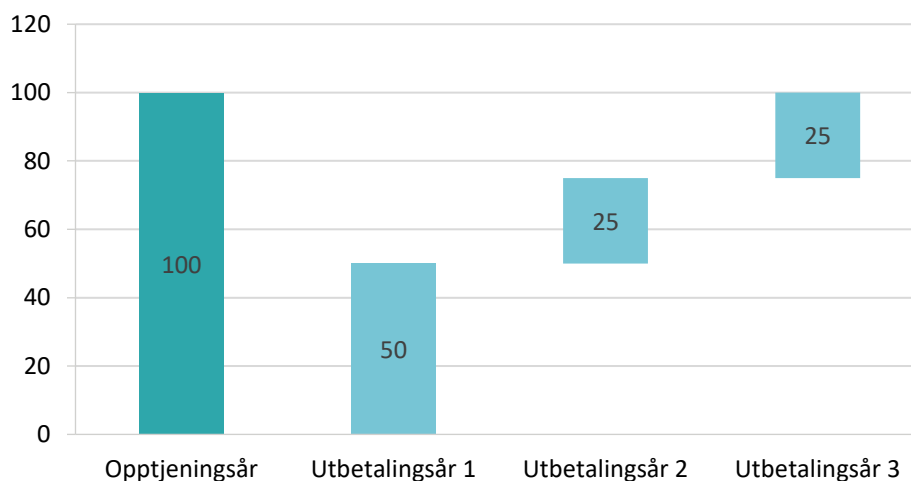
lederlønnspolitik til statens nye forventninger. De nye retningslinjene vil være førende for regnskapsåret 2023.

Godtgjørelsesordningen for ledelsen er utformet etter samme prinsipper og inneholder de samme former for godtgjørelse som for øvrige ansatte i selskapet. Styret har nedsatt et kompensasjonsutvalg som har som oppgave å forberede styrets behandling av prinsipielle spørsmål knyttet til lønnsnivå, insentivstruktur, pensjonssystem/-vilkår, ansettelsesavtaler og lignende for ledelsen i Nysnø, samt øvrige forhold tilknyttet kompensasjon som er av særlig betydning for Nysnøs konkurranseposisjon, profil, rekrutteringsevne, omdømme m.v. Administrerende direktør skal drøfte behandling av ledelsens individuelle betingelser med kompensasjonsutvalget. Den samlede rammen for regulering av fast godtgjørelse til ledende personer i Nysnø vil normalt være i samsvar med alminnelig lønnsvekst i samfunnet, og det vil bli sett hen til lønnsoppgjøret for øvrige ansatte i selskapet. Styremedlemmer mottar et fast styrehonorar som besluttes av generalforsamlingen.

I 2020 innførte Nysnø en insentivstruktur som gjelder for alle ansatte som har dette nedfelt i sin arbeidskontrakt, for 2022 gjelder dette alle faste ansatte. Insentivstrukturen er i tråd med «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel» og er nærmere beskrevet i styrets retningslinjer, mål og måloppnåelse for 2022 er gjengitt i tabell 1. Bonuspotten fastsettes prosentvis i forhold til fastlønn på bakgrunn av stillingskategori, der investeringsdirektører er høyest insentivert. Rammen overstiger ikke 50 prosent av fastlønn og for ledelsen overstiger den ikke 25 prosent av fastlønn. Bonus som opptjenes i et regnskapsår, vil bli utbetalt over de tre påfølgende årene med henholdsvis 50, 25 og 25 prosentsandel (se figur 1). Dersom den ansatte slutter før hele beløpet er utbetalt, vil avsatt beløp normalt tilfalle Nysnø.

Delmål	Måltall	Vekting	Mål for 2022	Resultat 2022 og uttelling
Avkastning	Brutto IRR	Maks 55%,	Målet er høyest mulig avkastning over tid. Grad av måloppnåelse defineres fra IRR tabell hvor en IRR under 10% ikke gir uttelling og deretter trinnvis økning til 15% og for nivåer over dette gis maksimal uttelling.	Brutto IRR ble 8%. Dette er under innslagspunktet for uttelling på dette delmålet. 0% uttellingen på dette delmålet.
Klimagassreduksjon	Sysselsatt kapital i selskaper og fond med klimagassreducerende teknologi/løsninger	Maks 15% ved full uttelling.	Styret har vedtatt interne mål for sysselsatt kapital, men av hensyn til potensielle eksternaliteter, som blant annet markedsforhold, vil styret forbeholde seg retten til å foreta subjektive vurderinger på slutten av året.	I løpet av 2022 ble det gjennomført ti nye investeringer, tre fondsinvesteringer og sju direkteinvesteringer. 100% uttellingen på dette delmålet.
God compliance og omdømme	Styrets vurdering	5%, binært; full eller ingen uttelling		Det har ikke vært materielle hendelser knyttet til verken compliance eller omdømme. 100% uttellingen på dette delmålet.
Realiseringer, organisasjon- og kompetanseutvikling	Subjektiv vurdering	Maks 25%	Subjektiv, individuell vurdering utfra maksimalnivå som defineres for gruppen basert på antall realisasjoner og kvaliteten på disse. Hvis det ikke er gjort realisasjoner vil maksimalnivået for denne kategorien være 12.5%. Hvis utilfredsstillende risiko og etterlevelse halveres vektingen.	Organisasjonen har overordnet sett hatt god utvikling i forhold til organisasjonsbygging og kompetanseheving, samt utvikling av porteføljen. Imidlertid er det ikke foretatt realiseringer av en art som kvalifiserer til full uttelling på denne parameteren. Individuell vurdering med maks grense på 12,5%

Utbetalingsprofil av bonus



Figur 1 - Illustrasjon av Nysnøs incentivordning

Godtgjørelse til ledende personer

		Fast godtgjørelse			Utbetalt bonus i året	Samlet utbetalt godtgjørelse	Bonus opptjent i året, men ikke utbetalt ^[1]	Andel bonus
		Utbetalt lønn og feriepenger (eks bonus)	Pensjon og andre ytelser	Samlet fast godtgjørelse				
		A	B	C = A + B	D	E = C + D	F	
Siri M. Kalvig (Administrerende direktør)	2022	2 628 665	141 541	2 770 216	256 241	3 026 457	210 979	8 %
	2021	2 628 665	141 339	2 770 004	162 292	2 932 296	350 550	13 %
Eivind Egeland Olsen (Direktør finans og klimaavkastning)	2022	2 429 578	141 541	2 571 119	458 375	2 920 307	240 000	10 %
	2021	2 402 462	141 339	2 543 801	268 750	2 812 551	648 000	25 %
Ingvild Meland (Direktør strategi og samfunnskontakt) ^[2]	2022	1 474 795	143 787	1 618 582	61 750	1 680 332	124 313	8 %
	2021							

[1] Bonus beregnes basert på regnskapsårets resultater og kostnadsføres i regnskapsårets resultatregnskap. Beløpet blir avsatt for og utbetales de tre påfølgende årene med henholdsvis 50, 25 og 25 prosent av beløpet. Utbetalingene er betinget av at den ansatte står i stillingen sin på utbetalingstidspunktet.

[2] Ingvild Meland ble inkludert i ledergruppen fra og med 01.01.2022

Utbetalingsplan av opptjent*, men ikke utbetalt bonus per. 31.12.2022

	2023	2024	2025	Totalt
Siri M. Kalvig (Administrerende direktør)	274 273	140 382	52 745	467 400
Eivind Egeland Olsen (Direktør finans og klimaavkastning)	416 375	222 000	60 000	698 375
Ingvild Meland (Direktør strategi og samfunnskontakt)	93 031	61 953	31 078	186 063

* Opptjent bonus for årene 2020, 2021 og 2022.

4. Lønnsutvikling for ledende og ikke ledende ansatte.

Samlet godtgjørelse i enkeltår er påvirket av flere forhold, herunder individuell lønnsutvikling, variasjon i antall ledende personer, endringer i kompetanseprofil og stillingsnivå m.m. Derfor er lønnsnivå ikke direkte sammenlignbar mellom årene. Nysnø startet opp investeringsdriften i løpet av siste halvdel 2018 og nedenfor sammenliknes de siste fire fulle regnskapsårene fra 2019. I 2020 ble det utarbeidet en insentivmodell som alle dagens ansatte er en del av. Insentivordningen ble gjeldende for regnskapsåret 2020, og utbetales påfølgende tre år med 50, 25 og 25 prosent andel. Den samlede rammen for regulering av fast godtgjørelse til ledende personer i Nysnø var i 2022 (0,5 pst.), og var lavere enn gjennomsnittlig fastlønnsregulering til øvrige ansatte (4,6 pst.).

Årlig endring	2019	2020	2021	2022
Ledelsen, gjennomsnitt samlet godtgjørelse Endring i prosent*	2 108 060 n/a	2 480 831 0,3%	2 672 185 3,5%	2 434 403 0,5%
Ansatte, gjennomsnitt samlet godtgjørelse Endring i prosent*	982 500 n/a	880 449 0,6%	1 084 842 3,5%	1 257 163 4,6%
Adm. dir fast godtgjørelse/ ansatte gjennomsnitt fast godtgjørelse	2,67	3,1	2,48	2,27
Selskapets resultat				
Driftsinntekt NOKm Endring i prosent	17,5	25,3 +45 %	89,5 +254 %	113,4 +27 %
Driftsresultat NOKm Endring i prosent	-10,0	-6,8	56,0	72,4 29 %
Årsresultat NOKm Endring i prosent	-2,3	4,1	64,4 +1 461 %	96,6 +50 %

Gjennomsnitt samlet godtgjørelse i tabellen er ikke inkluderer pensjonsytelser. Samtlige ansatte er tilknyttet samme ordning og samme betingelser.

*Endring gjelder fastlønn for ledelsen/ansatte som har stått i samme stilling over to perioder.