

List of Signatures

Page 1/1



Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer ...

Name	Method	Signed at
Sjursen, Egil Hermann	BANKID	2025-04-28 10:42 GMT+02
Ødegård, Mariann	BANKID	2025-04-25 22:50 GMT+02
Velken, Ingrid Von Streng	BANKID	2025-04-25 15:27 GMT+02
Hugberg-Ali, Murshid	BANKID	2025-04-25 14:06 GMT+02
Jensen, Per Arne	BANKID	2025-04-25 11:38 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: E78D6E34D757492EB75348BD3F83CC0F

Nysnø Klimainvesteringer AS – Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer, 2024

1. Bakgrunn

Det er fastsatt i vedtektene at Nysnø Klimainvesteringer skal følge lov om allmennaksjeselskaper (Allmennaksjeloven) §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*.

I 2023 innførte styret i Nysnø noen endringer knyttet til innføring av maksimal variabel godtgjørelse på 25% av fastlønn for ledelsen, samt endringer av beregning av avkastningsmål i insentivordningen, hvor måltallet ble endret fra brutto IRR til netto ROI. Retningslinjen ble vedtatt på ekstraordinær generalforsamling 26. september 2023. Styret vedtok å oppdatere retningslinjen 24. april 2024 med en bedre beskrivelse av prinsipper for evaluering av ledelsen og for å endre formatet til et mer generisk format som kan stå seg flere år på rad.

2. Nysnøs resultater for 2024 (2023 i parentes)

Nysnøs fullstendige årsrapport er tilgjengelig på selskapets nettside, men kan oppsummeres med følgende hovedpunkter. Årsresultatet før skatt for 2024 ble negativt 184 millioner kroner (-87 millioner for 2023). Driftsinntekter i form av realiserte og urealiserte gevinster fra investeringsporteføljen var negativt 297 millioner kroner (-114 millioner for 2023), og driftsresultat etter kostnader på negativt 357 millioner (-161 millioner for 2023). Netto finansinntekter fra likviditetsforvaltning endte på 173 millioner (74 millioner for 2023). Ved utgangen av året var balanseført verdi av investeringer på 2,3 milliarder kroner (2,2).

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

Godtgjørelse til ledende ansatte i Nysnø for regnskapsåret 2024 er utbetalt i tråd med retningslinjene vedtatt av generalforsamlingen 26. september 2023 og med de oppdateringene gjort av styret 24. april 2024. Godtgjørelsen til ledende ansatte har i all hovedsak omfattet fastlønn, pensjon og personalforsikring samt variabel resultatbasert godtgjørelse. Hovedelementet i godtgjørelsesordningen er fastlønn. Maksimal oppnåelig variabel godtgjørelse kan ikke overstige 25 pst. av fastlønn til ledende ansatte i Nysnø.

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 moderasjon. Dette innebærer blant annet at godtgjørelsen ikke er høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse. Nysnø sin insentivordning gir rom for delvis opptjening selv i perioder der årsregnskapet viser negative resultater. Dette er særlig relevant for venturebransjen, der avkastningsmål normalt oppnås over lengre tidshorisonter. For å sikre kontinuerlig motivasjon og retning mot langsiktig verdiskaping, har styret vurdert at insentivordningene åpner for opptjening også underveis. Styret har valgt at relative prestasjoner kan belønnes, og systemet bør også fange



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E78D6E34D757492EB75348BD3F83CC0F

opp ikke-finansielle resultater som bidrar til fremtidig verdiutvikling, noe som er sentralt for en langsiktig eier. I gjeldene insentivordning betyr det at maksimal oppnåelig uttelling som ikke er relatert til avkastningsmål, men til klimagassreduksjon i form av sysselsatt kapital er 3,75% og individuelle prestasjoner maksimalt 7,50%.

Godtgjørelsesordningen for ledende personer 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 Nysnø konkurransesposisjon, 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. I styret og daglig leder sin vurdering av lønnsjusteringer til ledende ansatte ses det hen til lønnsjustering for øvrige ansatte i Nysnø både i form av (gjennomsnittlig) (i) prosentvis økning og (ii) nominell/kronemessig økning. Det kan også være relevant å se hen til samlet godtgjørelse. Styremedlemmer mottar et fast styrehonorar som besluttes av generalforsamlingen. Godtgjørelsen reflekterer styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og virksomhetens kompleksitet og er ikke resultatavhengig i tråd med anbefalingene satt av Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse («NUES»).

Nysnø sin insentivordning ble utviklet i 2019 og innført i 2020. Insentivstrukturen gjelder for alle ansatte som har dette nedfelt i sin arbeidskontrakt, for 2024 gjelder dette alle faste ansatte som er ansatt i full stilling. 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 2024 er gjengitt i tabell 1. Godtgjørelsen fastsettes prosentvis i forhold til fastlønn på bakgrunn av stillingskategori, der investeringsdirektører er høyest incentivert. Rammen overstiger ikke 50 prosent av fastlønn og for ledelsen overstiger den ikke 25 prosent av fastlønn. Variabel godtgjørelse som opptjenes i et regnskapsår, vil bli utbetalt over de tre påfølgende årene med henholdsvis 50, 25 og 25 prosentandel (se figur 1). Dersom den ansatte slutter før hele beløpet er utbetalt, vil avsatt beløp normalt tilfalle Nysnø.

4. Måloppnåelse og uttelling i insentivmodellen

Insentivmodellen består av tre delmål som er ulikt vektet. 55% knyttes opp mot selskapets avkastning, 15% knyttes opp mot styrets mål for sysselsatt kapital i selskaper og fond med klimagassreducerende teknologi/løsninger og 30% av modellen er knyttet opp mot individuell prestasjon. Oppsummert er fordelingen 70% kollektiv og 30% individuelle prestasjoner innenfor rammen av at variabel prestasjonsbasert godtgjørelse totalt ikke skal overstige 25% av fastlønn for ledelsen.

I 2024 var selskapets avkastning negativ og det gis derfor ingen uttelling i kategorien avkastning. For kategorien sysselsatt kapital/klimagassreduksjon satte styret mål for året i desember 2023. Styret har videre gjort en helhetsvurdering av målene som var satt og vurderte dette opp mot hvordan markedet utviklet seg gjennom 2024. For 2024 var veiledende målsetting 5-8 direkteinvesteringer og



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E78D6E34D757492EB75348BD3F83CC0F

3-5 fondsinvesteringer og å sysselsette 850-950 millioner kroner som forpliktes og avsettes til nye selskaper og fond. Totalt sett ble det gjennomført 11 nye investeringer for til sammen 590 millioner kroner. Måloppnåelsen for kategorien ble vurdert til 80 %. I kategorien prestasjonsbasert individuell, knyttes mål og indikatorer for ledelsen overordnet opp mot etterlevelse av Nysnøs verdier og strategi. Denne kategorien har noe mindre grad av kvantitative indikatorer og i evalueringen inngår en vurdering av mål oppnådd i forhold til selskapets sin overordnede strategi og prioriteringer for året som er satt av styret sett opp mot stillingsbeskrivelsene. Daglig leder utarbeider en selvstendig og helhetlig vurdering av måloppnåelse i forhold til prioriteringer for hvert enkelt medlem av ledergruppen, og denne vurderingen legges frem for kompensasjonsutvalget som del av det samlede beslutningsgrunnlaget. Videre fremmet kompensasjonsutvalget forslaget til ledelsens variable godtgjørelse for styret.

I avsnitt 5 gis en oversikt over ledelsen totale variable godtgjørelse for 2024. Halvparten av denne utbetales i 2025 og halvparten vil bli betalt ut de påfølgende to år gitt at betingelsene for utbetaling er opp fylt som beskrevet i avsnitt 3.

Tabell 1 – Oppsummering av insentivmodellens parametere og måloppnåelse for 2024

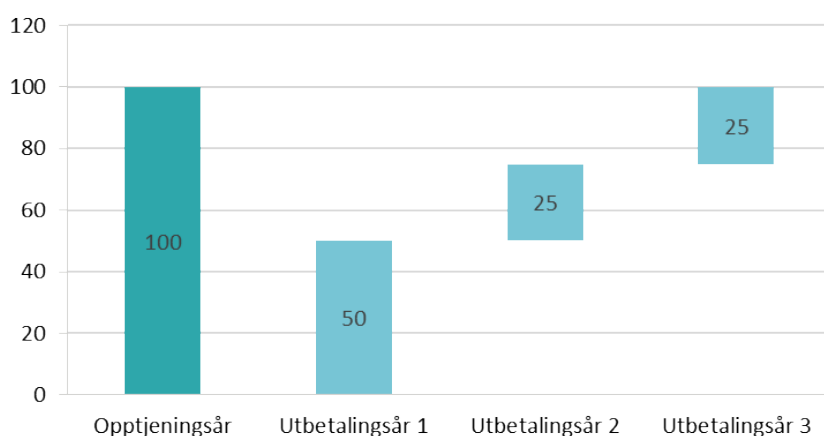
Delmål	Måltall	Vekting	Mål	Resultat 2024 og uttelling
Avkastning	Netto ROI	Maks 55%	Målet er høyest mulig avkastning over tid. Grad av måloppnåelse defineres fra ROI tabell hvor en ROI under 8% ikke gir uttelling og deretter trinnsvis økning til 15% og for nivåer over dette gis maksimal uttelling.	Netto ROI ble negativ for 2024. 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%	Styret har vedtatt interne mål for sysselsatt kapital og antall investeringer, 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 2024 ble det gjennomført fire fonds- og syv direkteinvestering, Totalt ble det sysselsatt 590 millioner kr. 80 % uttellingen på dette delmålet
Prestasjonsbasert individuell	Vurdering av resultat- og måloppnåelse knyttet til stilling	Maks 30%	Mål og resultat knyttet til stilling, herunder inngår også compliance og omdømme.	I 2024 har selskapet gjort en vellykket realisering og organisasjonen har overordnet sett hatt god utvikling i forhold til organisasjonsbygging og kompetanseheving, samt utvikling av porteføljen. Det har ikke vært noen kjente compliance brudd eller rapportert uønskede hendelser, avvik eller andre forhold som kan påvirke selskapets drift, sikkerhet eller omdømme i hendelsesregisteret, samt i den årlige gjennomgangen av internkontrollen Individuell vurdering knyttet til ansvarsområdet og stillingsbeskrivelse.



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
E78D6E34D757492EB75348BD3F83CC0F

Utbetalingsprofil av variabel lønn



Figur 1 - Skjematisk fremstilling av treårig utbetaling struktur

5. Godtgjørelse til ledende personer

		Avtalt fastlønn per 31.12	Fast godtgjørelse				Utbetalt variabel godtgjørelse i året	Samlet utbetalt godtgjørelse	Variabel godtgjørelse opptjent i året, men ikke utbetalt ¹	Andel variable godtgjørelse
			Utbetalt lønn og feriepenger (eks. variabel godtgjørelse)	Pensjon og andre ytelser	Samlet fast godtgjørelse					
			A	B	C = A + B	D	E = C + D			
Siri M. Kalvig (Administrerende direktør, CEO) ²	2024	2 873 737	2 837 937	169 871	3 007 808	263 308	3 271 116	181 300	6 %	
	2023	2 731 689	2 763 691	145 636	2 909 327	274 273	3 183 600	245 852	9%	
Bertel Ånestad (Investeringsdirektør og CFO) ³	2024	2 524 800	2 488 978	169 871	2 658 849	195 281	2 854 130	212 382	9 %	
	2023	2 400 000	2 116 266	132 896	2 249 162	170 625	2 419 787	189 750	9%	
Ingvild Meland Direktør strategi og samfunnskontakt, COO) ⁴	2024	1 893 600	2 007 352	163 964	2 171 316	141 740	2 313 056	187 200	9 %	
	2023	1 800 000	1 696 318	154 583	1 850 901	93 031	1 943 932	159 573	9%	



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
E78D6E34D757492EB75348BD3F83CC0F

¹ Variabel godtgjørelse 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% av beløpet. Utbetalingene er betinget av at den ansatte står i stillingen sin på utbetalingstidspunktet.

² Siri Kalvig hadde utdanningspermisjon i de tre første månedene av 2024 og var dermed ikke berettiget til uttelling i incentivordningen for denne perioden

³ Bertel Ånestad ble inkludert i ledergruppen fra og med 01.02.2023.

⁴ Ingvild Meland fikk en ekstra kompensasjon for å være konstituert daglig leder i første kvartal.

Utbetalingsplan av opptjent*, men ikke utbetalt variabel godtgjørelse per 31.12.2024

	2025	2026	2027	Totalt
Siri M. Kalvig (Administrerende direktør, CEO)	204 858	106 788	45 325	356 971
Bertel Ånestad** (Finansdirektør, CFO)	246 488	108 080	53 096	407 663
Ingvild Meland (COO, Direktør strategi og samfunnskontakt)	164 571	86 693	46 800	298 065

* Opptjent variabel godtgjørelse for årene 2022, 2023 og 2024.

** Opptjent variabel godtgjørelse gjelder for årene Berte Ånestad har vært ansatt i rollen som investeringsdirektør i tillegg til CFO.

6. Lønnsutvikling for ledende og ikke ledende ansatte

Samlet godtgjørelse i enkeltår er påvirket av flere forhold, herunder, variasjon i antall ledende personer, endringer i kompetanseprofil og stillingsnivå m.m. Derfor er lønnsnivå ikke direkte sammenlignbar mellom årene. Avtalt fastlønn i tabellen er ikke inkludert pensjonsytelser. Samtlige ansatte er tilknyttet samme ordning og samme betingelser, bortsett fra at incentivordningen har et øvre tak på maksimal 25% av lønn for ledende ansatte og for øvrige ansatte varierer maksimal mulig uttelling fra 25% til 50% avhengig av stillingskategori. Når lønn vurderes, har frontfagsmodellen blitt brukt som en veiledende referanse.

I henhold til Styrets retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer ses det hen til lønnsjustering for øvrige ansatte i Nysnø både i form av (gjennomsnittlig) (i) prosentvis økning og (ii) nominell/kronemessig økning. For 2024 har ledelsen fått 5,2 % endring i gjennomsnittlig avtalt fastlønn og øvrige ansatte 5,6 %. Dette fører til at endring i kronebeløpet er større for ledelsen enn øvrige ansatte. Vurderingen er at dette er riktig nivå tatt i betraktning total vurdering av lederlønn sett opp mot lønnsnivået i markedet. Vurderingen er at dette lønnsnivået er rimelig og forsvarlig, basert på en helhetlig vurdering av lederens ansvar og prestasjoner, samt i lys av sammenlignbare stillinger og lønnsnivået i markedet



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E78D6E34D757492EB75348BD3F83CC0F

Årlig endring	2020	2021	2022	2023	2024
Ledelsen, gjennomsnittlig avtalt fastlønn	2 373 331	2 498 331	2 185 554	2 310 563	2 430 712
Endring i prosent*	0%	5,3%	0%	5,2%	5,2%
Ansatte, gjennomsnittlig avtalt fastlønn	842 000	1 059 000	1 186 250	1 160 792	1 233 719
Endring i prosent*	0,6%	4,5%	7,7%	4,7%	5,6%
Adm. Dir fast avtalt lønn/ansatte gjennomsnittlig avtalt lønn	3,08	2,45	2,18	2,35	2,32
Selskapets resultat					
Driftsinntekt NOKm	25,3	89,5	113,4	-114,1	-297
Endring i prosent		254%	27%	-201%	-160%
Driftsresultat NOKm	-6,8	56,0	72,4	-161,1	-357
Endring i prosent		924%	29%	-323%	-122%
Årsresultat NOKm	4,1	64,4	96,6	-87,3	-200
Endring i prosent		1461%	50%	-190%	-129%

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



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E78D6E34D757492EB75348BD3F83CC0F