

List of Signatures

Page 1/1



Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer 2025.pdf

Name	Method	Signed at
Ødegård, Mariann	BANKID	2026-05-12 10:34 GMT+02
Solberg, Trond	BANKID	2026-05-11 15:27 GMT+02
Jensen, Per Arne	BANKID	2026-05-11 19:18 GMT+02
Velken, Ingrid Von Streng	BANKID	2026-05-11 17:45 GMT+02
Hugberg-Ali, Murshid	BANKID	2026-05-11 21:12 GMT+02



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

External reference: B32246C8361943849F87A46CD20DE9F9

Nysnø Klimainvesteringer AS – Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer, 2025

1. Bakgrunn

Det er fastsatt i vedtektene at Nysnø Klimainvesteringer skal følge lov om allmennaksjeselskapers (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. Retningslinjene ble vedtatt på ekstraordinær generalforsamling 26. september 2023. Styret vedtok å oppdatere retningslinjene 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 2025 (2024 i parentes)

Nysnøs fullstendige årsrapport er tilgjengelig på selskapets nettside, men kan oppsummeres med følgende hovedpunkter: Årsresultatet før skatt for 2025 ble 244 millioner kroner (-184 millioner for 2024). Driftsinntekter i form av realiserte og urealiserte gevinster fra investeringsporteføljen var 155 millioner kroner (-297 millioner for 2024), og driftsresultat etter kostnader på 99 millioner (-357 millioner for 2024). Netto finansinntekter fra likviditetsforvaltning endte på 145 millioner (173 millioner for 2024).

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

Godtgjørelse til ledende ansatte i Nysnø for regnskapsåret 2025 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 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



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

Document ID:
B32246C8361943849F87A46CD20DE9F9

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 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. 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 2025 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 2025 er gjengitt i tabell 1. Godtgjørelsen fastsettes prosentvis i forhold til fastlønn på bakgrunn av stillingskategori, der investeringsdirektører er høyest insentivet. 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 kategorien avkastning oppnådde selskapet en uttelling på 12 % på bakgrunn av at netto ROI i 2025 var på 5,15 %. Netto ROI er definert i 'Styrets retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Nysnø Klimainvesteringer': Netto ROI måles ved realisert og urealisert verdiendring av porteføljen i kalenderåret fratrukket selskapets driftskostnader (eksklusiv variable kostnader knyttet til lønn inklusiv arbeidsgiveravgift og finansskatt), delt på balanseførteverdier ved inngangen av året.



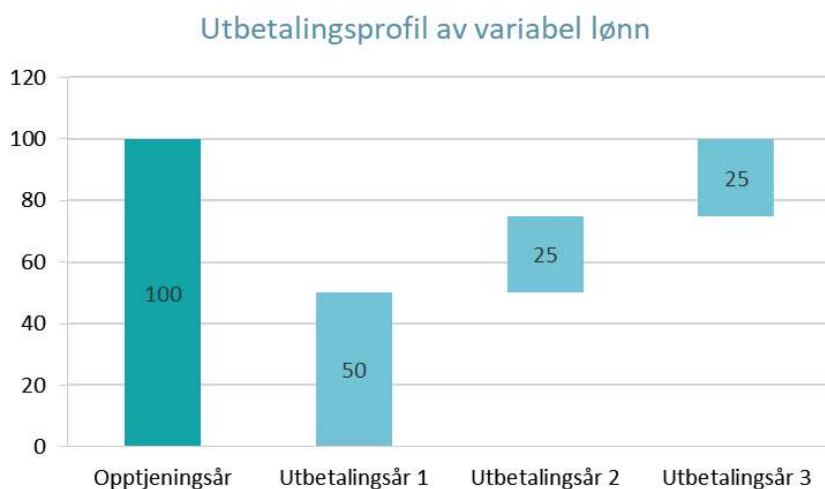
This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
B32246C8361943849F87A46CD20DE9F9

For kategorien sysselsatt kapital/klimagassreduksjon satte styret mål for året i desember 2024. Styret har videre gjort en helhetsvurdering av målene som var satt og vurderte dette opp mot hvordan markedet utviklet seg gjennom 2025. For 2025 var veiledende målsetting 6-10 direkteinvesteringer og 3-5 fondsinvesteringer og å sysselsette 550-950 millioner kroner som forpliktes og avsettes til nye selskaper og fond. Totalt sett ble det gjennomført 6 nye investeringer for til sammen 372 millioner kroner. Måloppnåelsen for kategorien ble vurdert til 50%.

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 2025. Halvparten av denne utbetales i 2026 og halvparten vil bli betalt ut de påfølgende to år gitt at betingelsene for utbetaling er opp fylt som beskrevet i avsnitt 3.



Figur 1 - Skjematisk fremstilling av treårig utbetaling struktur



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

Document ID:
B32246C8361943849F87A46CD20DE9F9

Tabell 1 – Oppsummering av insentivmodellens parametere og måloppnåelse for 2025

Delmål	Måltall	Vekting	Mål	Resultat 2025 og uttelling
Avkastning	Netto ROI ¹	Maks 55%	Målet er høyest mulig avkastning over tid. Grad av måloppnåelse fastsettes basert på ROI-tabellen i retningslinjene. For 2025 vil en netto ROI avkastning på 8% gi en 50% måloppnåelse innenfor avkastningsfaktoren. Laveste innslagspunkt for måloppnåelse for avkastning er satt til 5% netto ROI, og maksimal uttelling nås ved 15% netto ROI. ²	Netto ROI ble 5,15% 12% uttelling 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 2025 ble det gjennomført tre fonds- og tre direkteinvestering, Totalt ble det sysselsatt 372 millioner kr. 50 % 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 2025 har selskapet hatt en vellykket realisering og god samlet utvikling innen organisasjon, kompetanse og portefølje. Det er ikke avdekket brudd på compliance eller rapportert hendelser, avvik eller forhold som kan påvirke selskapets drift, sikkerhet eller omdømme. Individuell vurdering knyttet til ansvarsområdet og stillingsbeskrivelse.

¹ Netto ROI som definert i Styrets retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Nysnø Klimainvesteringer: *Netto ROI måles ved realisert og urealisert verdiendring av porteføljen i kalenderåret fratrukket selskapets driftskostnader (eksklusiv variable kostnader knyttet til lønn inklusiv arbeidsgiveravgift og finansskatt), delt på balanseførteverdiene ved inngangen av året.*

² I 2024 rapporten ble det vist til feil mål i denne kategorien. Dette har likevel ingen betydning for vurderingen av måloppnåelsen.



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

Document ID:
B32246C8361943849F87A46CD20DE9F9

5. Godtgjørelse til ledende personer

		Fast godtgjørelse				Utbetalt variabel godtgjørelse i året	Samlet utbetalt godtgjørelse	Total godtgjørelse 2025	Variabel godtgjørelse opptjent i året, men ikke utbetalt ³	Andel variabel godtgjørelse prosent av utbetalt fastlønn i året
		Avtalt fastlønn per 31.12	Utbetalt lønn og feriepenger (eks. variabel godtgjørelse)	Pensjon og andre ytelser	Samlet fast godtgjørelse					
Siri M. Kalvig (Administrerende direktør, CEO)	2025	2 959 948	2 945 333	170 845	3 116 178	204 858	3 321 036	3 391 783	275 605	9%
	2024	2 873 737	2 837 937	169 871	3 007 808	263 308	3 271 116	3 189 108	181 300	6%
Bertel Ånestad (Investeringsdirektør og CFO)	2025	2 613 168	2 594 015	170 845	2 764 860	246 488	3 011 348	3 026 684	262 004	10%
	2024	2 524 800	2 488 978	169 871	2 658 849	195 281	2 854 130	2 871 231	212 382	9%
Ingvild Meland Direktør strategi og samfunnskontakt, COO)	2025	1 969 344	1 968 245	170 845	2 139 090	164 571	2 303 661	2 336 076	196 986	10%
	2024	1 893 600	2 007 352	163 964	2 171 316	141 740	2 313 056	2 358 516	187 200	9%

Utbetalingsplan av opptjent*, men ikke utbetalt variabel godtgjørelse per 31.12.2025

	2026	2027	2028	Totalt
Siri M. Kalvig (Administrerende direktør, CEO)	244 591	114 226	68 901	427 718
Bertel Ånestad** (Finansdirektør, CFO)	239 082	118 597	65 501	423 180
Ingvild Meland (COO, Direktør strategi og samfunnskontakt)	185 186	96 047	49 247	330 479

* Opptjent variabel godtgjørelse for årene 2023, 2024 og 2025.

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

³ 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.



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

Document ID:
B32246C8361943849F87A46CD20DE9F9

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 insentivordningen 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 2025 har ledelsen fått 3,4% endring i gjennomsnittlig avtalt fastlønn og øvrige ansatte 5,0%. 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.

Årlig endring	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ledelsen, gjennomsnittlig avtalt fastlønn ⁴	2 373 331	2 498 331	2 185 554	2 310 563	2 430 712	2 514 153
	0%	5,3%	0%	5,2%	5,2%	3,4%
Ansatte, gjennomsnittlig avtalt fastlønn ⁵	842 000	1 059 000	1 186 250	1 160 792	1 233 719	1 279 685
	0,6%	4,5%	7,7%	4,7%	5,6%	5,0%
Adm. Dir fast avtalt lønn/ansatte gjennomsnittlig avtalt lønn	3,08	2,45	2,18	2,35	2,32	2,31
Selskapets resultater						
Driftsinntekt NOKm Endring i prosent	25,3	89,5	113,4	-114,1	-297	155
		254%	27%	-201%	160%	-152%
Driftsresultat NOKm Endring i prosent	-6,8	56	72,4	-161,1	-357	99
		924%	29%	-323%	122%	-128%
Årsresultat NOKm Endring i prosent	4,1	64,4	96,6	-87,3	-200	196
		1461%	50%	-190%	129%	-198%

⁴ Endring gjelder fastlønn for ledelsen som har stått i samme stilling over to perioder.

⁵ Endring gjelder fastlønn for 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:
B32246C8361943849F87A46CD20DE9F9