



## Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personell i Odfjell SE for regnskapsåret 2024

### 1. INTRODUKSJON

#### 1.1 Bakgrunn

Denne rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende personell i Odfjell SE ("**Selskapet**" eller sammen med datterselskap, "**Konsernet**") er basert på retningslinjene om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Konsernet vedtatt på generalforsamlingen i Selskapet 7. mai 2024 ("**Retningslinjene**").

Rapporten er utarbeidet i henhold til kravene som definert av allmennaksjeloven 6-16 b, og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer datert 11. Desember 2020 ("**Forskriften**"). Rapporten er utarbeidet i henhold til Europakommisjonens mal for rapporter om godtgjørelse.<sup>1</sup>

#### 1.2 Generell oversikt over regnskapsåret 2024

##### 1.2.1 Sammendrag av høydepunkter

Odfjell leverte det sterkeste økonomiske resultatet noensinne med et nettoresultat på 278 millioner dollar i 2024. Totalt utbytte per aksje knyttet til 2024-resultatene vil være USD 1,78, som utgjør USD 141 millioner. De sterke resultatene til selskapet reflekteres, som vist nedenfor, i de utbetalte/opptjente insentiver, kortsiktige og langsiktige, for ledende personell i 2024. Nøkkelelementer vedrørende godtgjørelse for 2024:

- Grunnlønnen ble justert for ledende ansatte som en del av lønnsjusteringsprosessen for 2024, og i henhold til etablert prosess ble lønnsjusteringen godkjent av styret etter vurdering i kompensasjonsutvalget.
- Management opptjente en tildeling på den langsiktige insentivplanen (LTI) i 2024 i henhold til prestasjoner på etablerte KPI-er, som etter vurdering og godkjenning av styret, ble utbetalt i andre kvartal av 2025.

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/rrg\\_draft\\_21012019.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/rrg_draft_21012019.pdf)



- Ansatte, inklusiv Management, opptjente en tildeling på den kortsiktige insentivplanen (STI) for 2024 og etter vurdering og godkjenning av styret, ble tildelingen utbetalt i første kvartal av 2025.

### **1.2.2 Konsernets resultater i 2024**

Resultatene gjennom 2024 viser Odfjells høye nivå på sikkerhet, kvalitet og operasjonell effektivitet, samt fortsatt fremgang på energieffektivitet. Over mange år har selskapets ledelse og øvrige ansatte arbeidet systematisk og målrettet for dette, og det gir gode resultater. Vi har ytterligere styrket balansen i et år med sterke finansielle resultater. Vår ledende posisjon på bærekraft/ESG i maritim sektor bygger stolthet blant våre ansatte. Styret er fornøyd med solide resultatene på viktige KPI-er knyttet til drift, trygghet/sikkerhet, bærekraft, og lønnsomhet.



## 2. GODTGJØRELSE AV LEDENDE PERSONNEL I 2024

### 2.1 Samlet godtgjørelse til ledende personell

Tabell 1 nedenfor inneholder den totale godtgjørelsen fordelt på lønnelementer mottatt og opptjent av Selskapets ledende personell for regnskapsåret 2024 tilknyttet deres roller i konsernledelsen.

Tabell 1 - Total godtgjørelse fordelt på lønnelementer (NOK)								
Navn og stilling	Fast godtgjørelse			Variable godtgjørelser		Pensjonskostnader	Total godtgjørelse	Andel variable godtgjørelser
	Grunnlønn	Kontigenter	Fordeler	Ett-års variabel	Flere-års variabel			
Harald Fotland CEO	5,800,000	-	282,966	2,842,000	2,900,000	265,659	12,090,625	47%
Terje Iversen CFO	2,910,660	-	243,504	1,426,233	960,518	265,659	5,806,574	41%
Øistein H. Jensen CSO	2,213,140	-	234,570	1,084,439	730,336	265,659	4,528,144	40%
Adrian Lenning Managing Director Terminals	2,650,000	-	233,979	1,298,500	874,500	265,659	5,322,638	41%
Bjørn Hammer CCO	3,080,000	-	235,387	1,509,200	1,016,400	265,659	6,106,646	41%
Torger Trige CTO	2,290,090	-	302,257	1,122,144	755,730	265,659	4,735,880	40%

Punkt	Kommentar
Fordeler	Omfatter bilgodtgjørelse, personalforsikring, mobiltelefon- og bredbåndsdekning. For Torger Trige omfatter dette også pendlerbolig.
Variable godtgjørelser	Ett års variabel: Short-Term Incentive (STI) opptjent i 2024 og utbetalt i februar 2025. Den opptjente STI for 2024 er rapportert i tabellen over. Beløpet er inkludert feriepenger. Flere års variabel: Long-Term Incentive (LTI) opptjent i 2024 og tildelt i april 2025. Den opptjente LTI for 2024 er rapportert i tabellen over.
Pensjonskostnader	DNB Innskuddspensjon med 6% for lønn fra 0 til 7,1 G og 16% for lønn mellom 7,1G og 12 G. Storebrand Asset Management pensjonsavtale som består av 16% for lønn mellom 12G og 18G. 1G=124 028 kr og ble sist justert 01.05.2024.



## 2.2 Aksjekjøpsprogram

Den ordinære generalforsamlingen godkjente den 7. mai 2024 at selskapet kunne innføre et aksjekjøpsprogram hvor ansatte to ganger i året får anledning til å kjøpe et begrenset antall aksjer med en prisjustering i forhold til børskurs. Aksjene har en toårs bindingstid, og prisjusteringen reflekterer verdien av bindingstiden. Det tilbys tre ulike kjøpsalternativer: NOK 20.000, NOK 40.000 og NOK 60.000 (beløp etter prisjustering). Ordningen omfatter ca. 170 landansatte i Norge, herunder selskapets ledende personell.

## 2.3 Bruk av retten til å kreve tilbake variabel godtgjørelse

I forbindelse med den langsiktige insentivplanen (LTI) beskrevet i denne rapporten, har styret eller kompensasjonsutvalget rett til å kreve tilbakebetaling på tildelte bundne aksjer fra Selskapet hvis det i løpet av en periode på tre år etter tildelingen: (a) tildelingen ble gitt på grunnlag av oppnådde økonomiske eller andre finansielle resultater som senere ble rettet eller korrigert, og (b) deltakeren som tilbakebetaling kreves fra, har opptrådt illojalt eller med svindel som helt eller delvis forårsaket rettingen eller korrigeringen, og (c) en lavere tildeling ville ha blitt beregnet for deltakeren med de rettede eller korrigerede resultatene.

## 2.4 Styremedlemmers honorar

Styrehonorarer godkjennes for regnskapsåret på generalforsamling mai påfølgende år. Honorar oppført under 2024 er opptjent i 2023. Styrehonorar er justert med pro-rata for styremedlemmer som har tiltrådt eller sluttet i løpet av regnskapsåret. For detaljer om honorarer for styrekomiteemedlemmer, henvises det til referat fra generalforsamlinger på Odfjell.com

<b>Styrehonorar opptjent årlig (NOK) de siste fem regnskapsår</b>					
<b>Styremedlem</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Laurence Ward Odfjell – Styreleder	1,025,000	1,100,000	1,000,000	1,100,000	1,110,000
Nils Petter Dyvik (fra 20.01.2020-07.05.2024)		320,833	473,333	555,000	678,333
Christine Rødsæther	408,333	400,000	420,000	450,000	510,000
Åke Gregertsen (frem til 03.05.2023)	537,500	575,000	545,000	550,000	210,000
Åse Aulie Michelet (frem til 03.05.2023)	387,500	425,000	445,000	475,000	175,000
Jannicke Nilsson	425,000	425,000	450,000	480,000	550,000
Erik Nyheim (fra 03.05.2023)					300,000
Tanja Jo Ebbe Dalgaard (fra 03.05.2023)					300,000
Jan B. Kjærvik (fra 07.05.2024)					NA



### 3. OVERHOLDELSE AV RETNINGSLINJENE

#### 3.1 Informasjon om hvordan godtgjørelsen er i samsvar med retningslinjene

Odfjell SE er et ledende internasjonalt selskap innen kjemikalietanskip og terminalvirksomhet. For å opprettholde og styrke sin markedsposisjon, og for å nå de målene styret har satt for Selskapet, er Odfjell SE avhengig av å rekruttere og beholde svært kompetente medarbeidere, inkludert ledere. Selskapet må derfor sikre konkurransedyktig kompensasjon til sine ledende ansatte. Godtgjørelsen for 2024 har vært i henhold til retningslinjene og gjennom faste og variable kompensasjonselementer samt konkurransedyktige goder har dette bidratt til Selskapets langsiktige interesser og bærekraft.

#### 3.2 Informasjon om hvordan ytelseskriterier ble brukt

##### **Ytelseskriterier for kortsiktig insentivplan (ettårsvariabel)**

Styret har godkjent et kortsiktig prestasjonsbasert insentivprogram (STI) for alle landbaserte shippingansatte. Programmet knyttes til Selskapets inntjeningssevne så vel som oppnåelse av definerte mål på sikkerhet/trygghet, operasjon og bærekraft. Ordningen har et tak på maksimalt seks måneders lønn for konsernledelsen.

Ytelsen iht STI-planen for 2024 var 98% (vs. 100% for 2023) for Corporate, som er gjeldende for konsernledelsen. Ytelsen er basert på generelle finansielle og operasjonelle KPI-er for Ship Management, Tankers og Terminals. Fra og med 2022, har bærekraft vært inkludert som KPI og vektingen av kriterier knyttet til bærekraft ble ytterligere økt i 2023. For å beregne tildelingen for konsernledelsen tillegges KPI-ene for Ship Management, Tankers og Terminals lik vekt.

##### **Ytelseskriterier for langsiktig insentivplan (variabel for flere år)**

Den 9. mai 2016 godkjente den ordinære generalforsamlingen å innføre en langsiktig insentivplan (LTI)/Performance Restricted Share Plan. Den langsiktige insentivplanen er en aksjebasert ordning der aksjene har tre års bindingstid i henhold til insentivplanens regler, og der årlig tildeling av bundne aksjer er basert på oppnåelse av definerte mål. Deltakerne vil motta et kontantbeløp opp til 50% av årlig grunnlønn for CEO og opp til 33% av årlig grunnlønn for øvrige medlemmer av konsernledelsen, der nettobeløp etter forskuddstrekk skal benyttes til kjøp av bundne aksjer i Odfjell SE. Antall tildelte bundne aksjer vil avhenge av oppnåelse av visse nøkkelindikatorer. Disse indikatorene er knyttet til strategiske mål og består av:

- Aksjeprisutvikling,
- Avkastning på sysselsatt kapital og
- Et skjønsmessig element som fastsettes av styret og for 2024 er knyttet til bærekraft.

KPI-ytelsen for 2024 på Long-Term Incentive Plan (LTI) var 100% (vs. 100% for 2023).



### 3.3 Informasjon om fravikelser og avvik fra retningslinjene og fra prosedyren for gjennomføring

Retningslinjene ble godkjent av Selskapets generalforsamling 7. Mai 2024 og ingen endringer til retningslinjene er pt. foreslått.



#### 4. KOMPARATIV INFORMASJON OM ENDRING AV GODTGJØRELSE OG KONSERNRESULTATER

Tabell 2 nedenfor inneholder informasjon om årlig endring av godtgjørelse for ledende personell på individuell basis, konsernets ytelse og gjennomsnittlig årlig endring av lønn for øvrige ansatte på land i Selskapet og for shipping ansatte på land globalt, de siste fem regnskapsårene.

<b>Tabell 2- Sammenligningstabell over godtgjørelser og konsernets resultater de siste fem regnskapsår</b>										
<b>Årlig % endring av lønn og godtgjørelse</b>	<b>2020 vs 2019</b>		<b>2021 vs 2020</b>		<b>2022 vs 2021</b>		<b>2023 vs 2022</b>		<b>2024 vs 2023</b>	
<b>Ledende personell's godtgjørelse</b>	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse
Harald Fotland - COO inntil CEO stilling fra 06.05.2022	2.6 %	39.3 %	7.0 %	-0.4 %	41.8 %	139.7 %	26.7 %	11.4 %	5.5 %	4.8 %
Terje Iversen - CFO	2.6 %	41.2 %	2.0 %	-3.9 %	5.3 %	49.9 %	9.0 %	5.7 %	4.7 %	4.0 %
Øistein Jensen - CSO	5.4 %	48.3 %	2.0 %	-3.8 %	3.9 %	48.5 %	4.9 %	2.4 %	4.7 %	4.0 %
Adrian Lenning - Managing Director Terminals, fra 01.12.2022									6.0 %	5.3 %
Bjørn Hammer - CCO, fra 01.12.2022									10.0 %	8.9 %
Torger Trige - CTO, fra 01.12.2022									10.3 %	4.5 %

<b>Gjennomsnittlig endring av fast godtgjørelse for fulltidsansatte</b>	<b>2020 vs 2019</b>	<b>2021 vs 2020</b>	<b>2022 vs 2021</b>	<b>2023 vs 2022</b>	<b>2024 vs 2023</b>
Ansatte i selskap - Odfjell Management AS	2.7 %	2.6 % *	3.1 %	6.6 %	5.6 %
Ansatte i Shipping globalt	2.8 %	2.3 % *	2.9 %	6.3 %	5.2 %

\*korrigert fra 2021 rapporten

<b>Konsern prestasjoner</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
EBIT (USD mill)	115	47	224	294	354
Netto resultat (USD mill)	28	-33	142	203	278
ROCE (%)	6.1%	2.4%	11.8%	15.8%	19.1%
Aksjepris (NOK) (A-aksjen)	27.3	33.6	89	116.5	116.8
LTIF shipping og corporate	0.21	0	0.45	0.09	0.61
Årlig effektivitetsrate (AER) flåte	8.29	8.03	7.59	7.20	7.09



Odfjell SE annonserte i desember 2022 at Selskapet utnevnte ytterligere tre medlemmer til konsernledelsen. Derfor er det begrenset historisk sammenlignbar data på disse medlemmene av konsernledelsen.

## 5. INFORMASJON OM AKSJONÆRAVSTEMMING

I henhold til allmennaksjeloven § 6-16 b (3) skal denne rapporten inneholde en forklaring på resultatet av generalforsamlingens rådgivende stemme over rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personell for foregående år. På generalforsamlingen avholdt 7. mai 2024 støttet 97.28% av de rådgivende stemmene styrets rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte.





Shape the future  
with confidence

Statsautoriserte revisorer  
Ernst & Young AS

Thormøhlens gate 53 D, 5006 Bergen  
Postboks 6163, 5892 Bergen

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA  
Tlf: +47 24 00 24 00

www.ey.no  
Medlemmer av Den norske Revisorforening

## UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER FOR 2024

Til generalforsamlingen i Odfjell SE

### Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Odfjell SE's rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2024, 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.