



Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personell i Odfjell SE for regnskapsåret 2025

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.¹

1.2 Generell oversikt over regnskapsåret 2025

1.2.1 Sammendrag av høydepunkter

Odfjell leverte et robust økonomisk resultat med et nettoresultat på 155 millioner dollar i 2025. Totalt utbytte per aksje knyttet til 2025-resultatene vil være USD 78 millioner som utgjør USD 0.98 per aksje. De robuste resultatene til selskapet reflekteres i de utbetalte/opptjente insentiver, kortsiktige og langsiktige, for konsernledelsen i 2025. Nøkkelelementer som gjelder godtgjørelse for 2025:

- Grunnlønnen ble justert for ansatte i konsernledelsen som en del av lønnsjusteringsprosessen for 2025, og i henhold til etablert prosess ble lønnsjusteringen godkjent av styret etter vurdering i kompensasjonsutvalget.

¹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/rrg_draft_21012019.pdf



- Ansatte i konsernledelsen opptjente en tildeling på den langsiktige insentivplanen (LTI) i 2025, som etter vurdering og godkjenning av styret, ble tildelt i første kvartal 2026.
- Ansatte, inklusiv ansatte i konsernledelsen, opptjente en tildeling på den kortsiktige insentivplanen (STI) for 2025, som etter tredjeparts verifisering, vurdering i kompensasjonsutvalget, og godkjenning av styret ble utbetalt i første kvartal 2026.

1.2.2 Konsernets resultater i 2025

Årsresultatet er et tydelig bevis på styrken i vår forretningsmodell, vår brede kontraktportefølje og det vedvarende fokuset på sikkerhet og effektivitet i hele organisasjonen. Det gir positive resultater at selskapets ledelse og øvrige ansatte arbeider systematisk og målrettet for dette over tid. I et år med robuste finansielle resultater har vi ytterligere styrket selskapets balanse. Vår ledende posisjon på bærekraft/ESG i maritim bygger stolthet blant våre ansatte.

Styret er fornøyd med de solide resultatene på insentivprogrammets viktige KPI-er knyttet til drift, pålitelighet, sikkerhet, bærekraft og lønnsomhet.

2. GODTGJØRELSE AV KONSERNLEDELSEN I 2025

2.1 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

Tabell 1 nedenfor inneholder den totale godtgjørelsen fordelt på lønnelementer mottatt og opptjent av Selskapets konsernledelse for regnskapsåret 2025 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	Kontingenter	Fordeler	Ett-års variabel	Flere-års variabel			
Harald Fotland CEO	6,200,000	-	303,420	2,548,200	3,100,000	275,478	12,427,098	45%
Terje Iversen CFO	3,250,000	-	261,612	1,335,750	1,072,500	275,478	6,195,340	39%
Øistein H. Jensen CSO	2,312,732	-	251,484	950,533	763,202	275,478	4,553,429	38%
Adrian Lenning Managing Director Terminals	2,769,250	-	250,308	1,538,162	913,853	275,478	5,747,051	43%
Bjørn Hammer CCO	3,450,000	-	252,888	1,667,950	1,138,500	275,478	6,784,816	41%
Torger Trige CTO	2,393,144	-	325,644	983,582	789,738	275,478	4,767,586	37%

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 2025 og utbetalt i februar 2026 og variabel godtgjørelse. Variabel godtgjørelse inkluderer to individuelle engangskontantbonuser på til sammen NOK 650,000, tildelt to medlemmer av konsernledelsen i 2025 for fremragende prestasjoner og sentrale leveranser. Opptjent STI for 2025 inkluderer feriepenger. Flere-års variabel: Long-Term Incentive (LTI) opptjent i 2025 og tildelt i mars 2026.
Pensjonskostnader	DNB innskuddspensjon: For lønn mellom 0 og 7,1 G utgjør innskuddet 6%, og for lønn mellom 7,1 og 12 G utgjør innskuddet 16%. Storebrand Asset Management: For lønn mellom 12 og 18 G utgjør sparebeløpet 16%. Grunnbeløpet i folketrygden (G) utgjorde NOK 130 160 per 1. mai 2025.

2.2 Aksjekjøpsprogrammer

Den ordinære generalforsamlingen godkjente den 7. mai 2024 at selskapet kunne innføre et aksjekjøpsprogram som gir ansatte anledning til å kjøpe et begrenset antall aksjer med en prisjustering i forhold til børskurs to ganger i året. 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 konsernledelse.

2.3 Bruk av retten til å kreve tilbake variabel godtgjørelse

I forbindelse med den langsiktige insentivplanen (LTI) beskrevet i denne rapporten, har styret rett til å kreve tilbakebetaling på tildelte bundne aksjer fra Selskapet hvis det i løpet av 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 for 2025 er opptjent i 2024. Styrehonorar er justert pro-rata for styremedlemmer som har tiltrådt eller sluttet i løpet av regnskapsåret. For detaljer om honorarer for styrekomitemedlemmer, henvises det til referat fra generalforsamlinger på Odfjell.com.

Årlig styrehonorar (NOK) de siste fem regnskapsår					
Styremedlem	2021	2022	2023	2024	2025
Odfjell, Laurence Ward	1,100,000	1,000,000	1,100,000	1,110,000	1,110,000
Dyvik, Nils Petter	320,833	473,333	555,000	678,333	265,000
Rødsæther, Christine	400,000	420,000	450,000	510,000	590,000
Gregertsen, Åke	575,000	545,000	550,000	210,000	-
Michelet, Åse Aulie	425,000	445,000	475,000	175,000	-
Nilsson, Jannicke	425,000	450,000	480,000	550,000	600,000
Nyheim, Erik				300,000	480,000
Dalgaard, Tanja Jo Ebbe				300,000	520,000
Kjærvik, Jan B.					480,000



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 2025 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 ansatte i 100% eide selskaper. Programmet knyttes til Selskapets inntjeningssevne så vel som oppnåelse av definerte mål på sikkerhet/trygghet, operasjon og bærekraft. Ordningen har tak på maksimalt seks måneders lønn for konsernledelsen.

Ytelsen etter STI-planen for 2025 var 82,2% (vs. 98,1% for 2024) for Corporate, som er gjeldende for konsernledelsen. Ytelsen er basert på generelle finansielle og operasjonelle KPI-er for Ship Management, Tankers og Terminals. Siden 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
- Et skjønnsmessig element som fastsettes av styret og for 2025 er knyttet til bærekraft

KPI-ytelsen for 2025 på Long-Term Incentive Plan (LTI) var 100% (vs. 100% for 2024).

3.3 Informasjon om fravikelser og avvik fra retningslinjene og fra prosedyren for gjennomføring
Retningslinjene ble godkjent av Selskapets generalforsamling 7. Mai 2024.

4. KOMPARATIV INFORMASJON OM ENDRING AV GODTGJØRELSE OG KONSERNRESULTATER

Tabell 2 nedenfor inneholder informasjon om årlig endring av godtgjørelse for konsernledelsen 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.

Tabell 2- Sammenligningstabell over godtgjørelser og konsernets resultater de siste fem regnskapsår										
Årlig % endring av lønn og godtgjørelse	2021 vs 2020		2022 vs 2021		2023 vs 2022		2024 vs 2023		2025 vs 2024	
	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse
Konsernledelsens godtgjørelse										
Harald Fotland - COO inntil CEO stilling fra 06.05.2022	7.0%	-0.4%	41.8%	139.7%	26.7%	11.4%	5.5%	4.8%	6.9%	2.8%
Terje Iversen - CFO	2.0%	-3.9%	5.3%	49.9%	9.0%	5.7%	4.7%	4.0%	11.7%	6.7%
Øistein Jensen - CSO	2.0%	-3.8%	3.9%	48.5%	4.9%	2.4%	4.7%	4.0%	4.5%	0.6%
Adrian Lenning - Managing Director Terminals, fra 01.12.2022							6.0%	5.3%	4.5%	8.0%
Bjørn Hammer - CCO, fra 01.12.2022							10.0%	8.9%	12.0%	11.1%
Torger Trige - CTO, fra 01.12.2022							10.3%	4.5%	4.5%	0.7%



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.

Gjennomsnittlig endring av fast godtgjørelse for fulltidsansatte	2021 vs 2020*	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Ansatte i selskapet - Odfjell Management AS	2.6%	3.1%	6.6%	5.6%	4.3%
Ansatte i Shipping globalt	2.3%	2.9%	6.3%	5.2%	4.1%
*korrigert fra 2021 rapporten					

Gjennomsnittlig årslønn (NOK)	2021	2022	2023	2024	2025
Øvrige ansatte i Odfjell Management AS	902,992	924,820	974,058	1,027,698	1,084,929

Konsernprestasjoner	2021	2022	2023	2024	2025
EBIT (USD mill)	47	224	294	354	225
Netto resultat (USD mill)	-33	142	203	278	155
ROCE (%)	2.4%	11.8%	15.8%	19.1%	12.1%
Aksjepris (NOK) (A-aksjen)	33.6	89.0	116.5	116.8	127.0
LTIF shipping og corporate	0.00	0.45	0.09	0.61	0.71
Årlig effektivitetsrate (AER) flåte	8.03	7.59	7.20	7.09	6.80

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 2025 støttet 93,01% av de rådgivende stemmene styrets rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte.