

## Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personell i Odfjell SE for regnskapsåret 2021

### 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 5. mai 2021 ("**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 2021

##### 1.2.1 Sammendrag av høydepunkter

Mens netto resultatet i 2021 endte med negative 33 millioner dollar, reflekterte den totale utbetalingen under insentivordningene til ledende personell i 2021 og 2020, som nevnt nedenfor, at Odfjell Tankers i 2020 rapporterte sine sterkeste resultater siden 2016, i tillegg til fortsatt forbedrede resultater fra Odfjell Terminals.

Nøkkelelementer vedrørende godtgjørelse i 2021:

- Grunnlønnen ble justert for ledende ansatte som en del av årslønns gjennomgangen for 2021, og i henhold til etablert prosess godkjent av styret etter vurdering i kompensasjonsutvalget.
- I 2021 ble det etter styregodkjenning besluttet en tildeling på den langsiktige insentivplanen i henhold til prestasjoner på etablerte KPI-er.
- Avhengig av prestasjon ville et kortsiktig insentiv (STI) for 2020 vanligvis bli utbetalt i 2021 og inkludert i denne rapporten. Resultatene av resultatlønnsordningen for 2020 resulterte i en insentivutbetaling. Denne ble imidlertid utbetalt tidlig, i desember 2020, til alle kvalifiserte ansatte, inkludert ledende personell, og dermed ble ingen resultatlønnsordning utbetalt i 2021. Den tidlige utbetalingen etter resultatlønnsordningen ble vurdert i kompensasjonsutvalget og godkjent i styret.
- Det var ingen større hendelser i konsernets forretningsmiljø som påvirket godtgjørelsen til ledende ansatte og ingen endringer i sammensetningen av ledende personell.

---

<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)



## 1.2.2 Konsernets resultater i 2021

2021 var nok et uforutsigbart år med globale problemer med leverandørkjeden og andre Covid-19-relaterte utfordringer som påvirker bransjen. Resultatene fra våre kjemikalietankskip ble også negativt påvirket av forstyrrelser i leverandørkjeden i USA, mens vi så stabilt belegg og sunne aktivitetsnivåer på terminalene våre. Styret er skuffet over de økonomiske resultatene, men erkjenner at vi fortsetter å operere godt til tross for det utfordrende landskapet, og at vi også ligger foran vår ambisiøse plan for utslippsreduksjon.

## 2. GODTGJØRELSE AV LEDENDE PERSONNEL I 2021

### 2.1 Samlet godtgjørelse til ledende personell

Tabell 1 nedenfor inneholder den totale godtgjørelsen fordelt på lønnselementer mottatt av Selskapets ledende personell for regnskapsåret 2021.

| Tabell 1 - Total godtgjørelse fordelt på lønnselementer (NOK) |                   |             |           |                        |                    |                       |                   |                    |                                  |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|-------------|-----------|------------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|----------------------------------|
| Navn og stilling                                              | Fast godtgjørelse |             |           | Variable godtgjørelser |                    | Extraordinære ytelser | Pensjonskostnader | Total godtgjørelse | Andel variable godtgjørelser *** |
|                                                               | Grunnlønn         | Kontigenter | Fordeler* | Ett-års variabel**     | Flere-års variabel |                       |                   |                    |                                  |
| Kristian V. Mørch<br>CEO                                      | 7 182 000         | -           | 262 860   | -                      | 2 936 062          | -                     | 135 701           | 10 516 623         | 28 %                             |
| Terje Iversen<br>CFO                                          | 2 454 000         | -           | 208 932   | -                      | 656 419            | -                     | 135 470           | 3 454 821          | 19 %                             |
| Harald Fotland<br>COO                                         | 3 062 500         | -           | 218 556   | -                      | 790 003            | -                     | 136 670           | 4 207 729          | 19 %                             |
| Øistein H. Jensen<br>CSO                                      | 1 938 000         | -           | 202 800   | -                      | 518 332            | -                     | 133 427           | 2 792 559          | 19 %                             |

| Punkt                            | Kommentar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| * Fordeler                       | Omfatter bilgodtgjørelse, personalforsikring, mobiltelefon- og bredbåndsdekning, ytterligere 16% pensjonsordning utbetalt til sikret bankkonto for lønn over 12G, begrenset til 18G. 1G = NOK 106 399 - sist justert 01. mai 2021.                                                                                                                                                                                                                                |
| ** Ett-års variabel              | Short-Term Incentive (STI) for 2020 ble utbetalt i desember 2020.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| *** Andel variable godtgjørelser | Short-Term Incentive (STI) ikke utbetalt i 2021. Hadde 2020 STI blitt utbetalt i 2021 i stedet for i 2020, ville andelen variable godtgjørelser vært henholdsvis 52%, 44%, 43% og 43%.                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Annet                            | Annet: Ledergruppen sammen med sentrale ledere i Odfjell Terminaler deltar også i en Transaksjons Bonus Plan finansiert av Odfjell SE's fellesforetak partner Lindsay Goldberg (LG) i forbindelse med LG's pågående tilbaketrekning fra Odfjell Terminaler. I løpet av 2021 mottok ledergruppen en transaksjonsbonus fra LG i forhold til tilbaketrekning/salgsprosess, til en verdi av 1,1 millioner NOK. Transaksjonsbonusen er ikke inkludert i tabellen over. |

### 2.2 Aksjekjøpsprogrammer

Selskapet har ikke aksjekjøpsprogrammer.



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

Retningslinjene om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer har ingen presisering av muligheten for å kreve tilbake variabel godtgjørelse fra ledende personell som har mottatt eller har utestående slik godtgjørelse.

## 3. OVERHOLDELSE AV RETNINGSLINJENE

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

Odfjell SE er et ledende internasjonalt selskap innen kjemikalietransport 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 2021 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 shipping ansatte som knyttes til selskapets inntjeningssevne og oppnåelse av definerte operasjonelle mål. Slik insentiv-avlønning for den enkelte er begrenset oppad til maksimalt seks månedslønner for øverste ledergruppe.

Ytelsen iht STI-planen for 2020 var 67,3% for Corporate, som er det aktuelle jobbmrådet for ledende personell. For å beregne ytelsen for Corporate, som inkluderer ledende personell, vektet hvert av disse tre områdene (Ship Management, Tankers og Terminals) med 1/3. Det ble gjort et unntak, og STI for 2020 ble utbetalt tidlig i desember 2020. Dermed ble det ikke utbetalt STI i 2021.

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

Ordinær generalforsamling 9. mai 2016 godkjente innføring av en ny langsiktig insentivplan (LTI) / Performance Restricted Share Plan. Den langsiktige insentivplanen vil være 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 og i tillegg «Global Heads», 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 skjønnsmessig element som fastsettes av styret ved årets slutt.
- 

KPI-ytelsen for 2020, godkjent av styret, og betalt i 2021 på Long-Term Incentive Plan (LTI) var 95.833%.

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

Retningslinjene ble godkjent av Selskapets generalforsamling 5. Mai 2021 og frem til tidspunktet for denne rapporten er det ikke foreslått noen endringer i Retningslinjene.

## 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 på grunnlag av antall årsverk for ansatte på land i selskapet og for shipping ansatte på land globalt av andre ansatte enn ledende personell de siste fem regnskapsårene.

| Tabell 2- Sammenligningstabell over godtgjørelser og konsernets resultater de siste fem regnskapsår |              |                    |              |                    |              |                    |              |                    |              |                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|
| Årlig % endring av lønn og godtgjørelse                                                             | 2017 vs 2016 |                    | 2018 vs 2017 |                    | 2019 vs 2018 |                    | 2020 vs 2019 |                    | 2021 vs 2020 |                    |
| Ledende personell's godtgjørelse                                                                    | Fast lønn    | Total godtgjørelse | Fast lønn    | Total godtgjørelse | Fast lønn    | Total godtgjørelse | Fast lønn    | Total godtgjørelse | Fast lønn    | Total godtgjørelse |
| Kristian V. Mørch - CEO                                                                             | 5.0%         | 90.0%              | 2.0%         | -29.2%             | 2.2%         | -11.5%             | 5.5%         | 46.3%              | 2.6%         | -14.6%             |
| Harald Fotland - COO                                                                                | 9.4%         | 50.0%              | 3.0%         | -27.1%             | 2.2%         | -14.4%             | 2.6%         | 39.3%              | 7.0%         | -0.4%              |
| Terje Iversen - CFO                                                                                 | 7.7%         | 52.2%              | 2.5%         | -28.6%             | 4.0%         | -14.4%             | 2.6%         | 41.2%              | 2.0%         | -3.9%              |
| Øistein Jensen - CSO                                                                                | 2.8%         | 57.5%              | 10.0%        | -16.3%             | 4.0%         | -16.1%             | 5.4%         | 48.3%              | 2.0%         | -3.8%              |
|                                                                                                     |              |                    |              |                    |              |                    |              |                    |              |                    |
| Gjennomsnittlig endring av fast godtgjørelse for fulltids ansatte.                                  | 2017 vs 2016 |                    | 2018 vs 2017 |                    | 2019 vs 2018 |                    | 2020 vs 2019 |                    | 2021 vs 2020 |                    |
| Ansatte i selskap - Odfjell Management AS                                                           | 3.6%         |                    | 3.1%         |                    | 2.5%         |                    | 2.7%         |                    | 2.3%         |                    |
| Ansatte i Shipping globalt                                                                          | 3.7%         |                    | 3.6%         |                    | 3.2%         |                    | 2.8%         |                    | 2.6%         |                    |
|                                                                                                     |              |                    |              |                    |              |                    |              |                    |              |                    |
| Gruppe prestasjoner                                                                                 | 2017         |                    | 2018         |                    | 2019         |                    | 2020         |                    | 2021         |                    |
| EBIT (USD mill)                                                                                     | 144          |                    | -131         |                    | 50           |                    | 115          |                    | 47           |                    |
| Netto resultat (USD mill)                                                                           | 91           |                    | -211         |                    | -37          |                    | 28           |                    | -33          |                    |
| ROCE (%)                                                                                            | 8,8 %        |                    | -8,1 %       |                    | 2,8 %        |                    | 6,1 %        |                    | 2,4 %        |                    |
| Aksjepris (NOK)                                                                                     | 31,9         |                    | 29,5         |                    | 26,5         |                    | 27,3         |                    | 33,6         |                    |
| LTIF shipping og corporate                                                                          | 0,23         |                    | 0,4          |                    | 0,89         |                    | 0,21         |                    | 0            |                    |
| Årlig effektivitetsrate (AER) flåte                                                                 | 9.44         |                    | 8.94         |                    | 8.75         |                    | 8.29         |                    | 8.03         |                    |

## 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. Da retningslinjene ble godkjent av generalforsamlingen 5. 2021 og det ikke er utarbeidet noen rapport for 2020, jf. Forskriften § 7(2), er dette ikke relevant.