



Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personell i Odfjell SE for regnskapsåret 2022

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.¹

1.2 Generell oversikt over regnskapsåret 2022

1.2.1 Sammendrag av høydepunkter

Nettoresultatet i 2022 endte med et solid resultat på 142 millioner dollar for Konsernet. Som vist nedenfor, reflekteres Selskapets sterke resultat i 2022 i de totalt utbetalte/opptjente insentivene, kortsiktige og langsiktige, for ledende personell i 2022. Nøkkelelementer vedrørende godtgjørelse for 2022:

- Grunnlønnen ble justert for ledende ansatte som en del av årslønns gjennomgangen for 2022, og i henhold til etablert prosess godkjent av styret etter vurdering i kompensasjonsutvalget.

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



- Management opptjente en tildeling på den langsiktige insentivplanen (LTI) i 2022 i henhold til prestasjoner på etablerte KPI-er, som etter vurdering og godkjenning av styret, ble utbetalt i første kvartal av 2023. LTI opptjent i 2021 og utbetalt i 2022 er beskrevet i notene til Tabell 1.
- Ansatte opptjente en tildeling på den kortsiktige insentivplanen (STI) for 2022 og etter vurdering og godkjenning av styret, ble tildelingen utbetalt i første kvartal av 2023. STI opptjent i 2021 og utbetalt i 2022 er beskrevet i notene til Tabell 1.
- De meget sterke økonomiske resultatene i 2022 resulterte i at Styret tildelte en ekstraordinær bonus til alle ansatte. Denne ble utbetalt i desember 2022 og er inkludert i denne rapporten. Det var ingen større hendelser i konsernets forretningsmiljø som påvirket godtgjørelsen til ledende ansatte negativt.
- Det var flere endringer i sammensetningen av konsernledelsen. Tidligere COO tok over rollen som CEO. COO-rollen ble avviklet, og ytterligere tre stillinger fra ledergruppen ble formelt inkludert i konsernledelsen.

1.2.2 Konsernets resultater i 2022

Det siste året har vi sett en solid avkastning fra flere år med hardt arbeid for å forbedre kostnader, effektivitet og kvalitet. Organisasjonen har fortsatt å operere trygt og effektivt i nok et utfordrende år. Styret er fornøyd med de økonomiske resultatene samt de sterke resultatene på andre viktige KPI-er, knyttet til drift, trygghet/sikkerhet og bærekraft, hvor vi fortsetter å prestere over vår industriledende plan for utslippsreduksjon.



2. GODTGJØRELSE AV LEDENDE PERSONNEL I 2022

2.1 Samlet godtgjørelse til ledende personell

Tabell 1 nedenfor inneholder den totale godtgjørelsen fordelt på lønnslementer mottatt og opptjent av Selskapets ledende personell for regnskapsåret 2022 tilknyttet deres roller i konsernledelsen.

Total godtgjørelse fordelt på lønnslementer 2022 (NOK)

Navn og stilling	Tabell 1 - Total godtgjørelse fordelt på lønnslementer (NOK)								
	Fast godtgjørelse			Variable godtgjørelser ³		Extraordinære ytelser ⁴	Pensjonskostnader ⁵	Total godtgjørelse	Andel variable godtgjørelser
	Grunnlønn	Kontingenter	Fordeler ²	Ett-års variabel	Flere-års variabel				
Kristian V. Mørch CEO inntil 05.05.2022, tilgjengelig til 31.12.2022	7,346,476	-	125,528	0	0	3,007,293	104,177	10,583,474	0%
Harald Fotland COO inntil CEO stilling fra 06.05.2022	4,341,525	-	226,011	2,275,000	2,600,000	386,905	254,611	10,084,052	48%
Terje Iversen CFO	2,550,413	-	214,495	1,103,687	832,495	187,702	257,495	5,146,287	38%
Øistein H. Jensen CSO	2,014,140	-	207,956	871,616	657,447	148,234	247,455	4,146,848	37%
Adrian Lenning ¹ Managing Director Terminals, fra 01.12.2022	195,000	-	16,677	85,313	64,350	174,107	20,238	555,685	27%
Bjørn Hammer ¹ CCO, fra 01.12.2022	223,064	-	16,677	96,214	72,573	196,356	20,238	625,122	27%
Torger Trige ¹ CTO, fra 01.12.2022	167,135	-	16,677	70,802	53,405	144,494	20,238	472,751	26%



Punkt	Kommentar
¹ Ny stilling 01.12.2022	Odfjell SE annonserte i desember 2022 at Selskapet utnevnte ytterligere tre medlemmer til konsernledelsen. Alle tre kom fra stillinger som Global Heads for deres respektive ansvarsområder. Alle beløp er knyttet til ny stilling i konsernledelsen.
² Fordeler	Omfatter bilgodtgjørelse, personalforsikring, mobiltelefon- og bredbåndsdekning.
³ Variable godtgjørelser	<p>Ett års variabel : Short-Term Incentive (STI) opptjent i 2022 og utbetalt i Februar 2023. Den opptjente 2022 STI er rapportert i tabellen over. Dette er endring i rapporteringsmetodikken fra 2021. Short-Term Incentive (STI) for 2021 ble utbetalt i februar 2022 med følgende beløp: Kristian V. Mørch: NOK1.218.375 Harald Fotland: NOK 519.531 Terje Iversen: NOK 416.304 Øistein Jensen: NOK 328.768</p> <p>Flere års variabel: Long-Term Incentive (LTI) opptjent i 2022 og tildelt i Mars 2023. Den opptjente 2022 LTI er rapportert i tabellen over. Dette er endring i rapporteringsmetodikken fra 2021. Long-Term Incentive (LTI) for 2021 ble tildelt i Mars 2022 med følgende beløp: Kristian V. Mørch: NOK 1.587.725 Harald Fotland: NOK 446.838 Terje Iversen: NOK 358.054 Øistein Jensen: NOK 282.063</p>
⁴ Ekstraordinære ytelser	For K.V. Mørch: Oppgjør av 2022 fratredelse - Feriepenger og bonus utbetalt i januar 2023 og pensjonsbeholdning for extra pensjon pr 2022. For de andre; ekstraordinært tillegg er relatert til ekstra bonus utbetalt i desember 2022.
⁵ Pensjonskostnader	DNB Innskuddspensjon og Storebrand Asset Management pensjons avtale som består av 16% for lønn mellom 12G og 18G. 1G=111 477 kr - sist justert 01.05.022.
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 tilbaketrekning fra Odfjell Terminaler. I løpet av 2022 mottok ledergruppen en transaksjonsbonus fra LG i forhold til tilbaketrekning/salgsprosess, til en verdi av 1,7 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

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.

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 2022 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 mål knyttet til sikkerhet/trygghet, operasjon og bærekraft. Ordningen har et tak på maksimalt seks måneders lønn for konsernledelsen.



Ytelsen iht STI-planen for 2022 var 98% (vs. 38% for 2021) 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. 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 ordinære generalforsamlingen godkjente 9. mai 2016 innføring av 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 skjønnsmessig element som fastsettes av styret ved årets slutt.

KPI-ytelsen for 2022 på Long-Term Incentive Plan (LTI) var 100% (vs. 50% for 2021).

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

Retningslinjene ble godkjent av Selskapets generalforsamling 5. Mai 2021.



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 shippingansatte 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	2018 vs 2017		2019 vs 2018		2020 vs 2019		2021 vs 2020		2022 vs 2021	
	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse	Fast lønn	Total godtgjørelse
Ledende personell's godtgjørelse										
Kristian V. Mørch - CEO inntil 05.05.2022, tilgjengelig til 31.12.2022	2,0%	-29,2%	2,2%	-11,5%	5,5%	46,3%	2,6%	-14,6%	2,3%	0,6%
Harald Fotland - COO inntil CEO stilling fra 06.05.2022	3,0%	-27,1%	2,2%	-14,4%	2,6%	39,3%	7,0%	-0,4%	41,8%	139,7%
Terje Iversen - CFO	2,5%	-28,6%	4,0%	-14,4%	2,6%	41,2%	2,0%	-3,9%	5,3%	49,9%
Øistein Jensen - CSO	10,0%	-16,3%	4,0%	-16,1%	5,4%	48,3%	2,0%	-3,8%	3,9%	48,5%
Gjennomsnittlig endring av fast godtgjørelse for fulltids ansatte.	2018 vs 2017		2019 vs 2018		2020 vs 2019		2021 vs 2020		2022 vs 2021	
Ansatte i selskap - Odfjell Management AS	3,1%		2,5%		2,7%		2,6% *		3,1%	
Ansatte i Shipping globalt	3,6%		3,2%		2,8%		2,3% *		2,9%	
*korrigert fra 2021 rapporten										
Gruppe prestasjoner	2018		2019		2020		2021		2022	
EBIT (USD mill)	-131		50		115		47		224	
Netto resultat (USD mill)	-211		-37		28		-33		142	
ROCE (%)	-8,10 %		2,80 %		6,10 %		2,40 %		11,80 %	
Aksjepris (NOK) (A-aksjen)	29,5		26,5		27,3		33,6		89	
LTIIF shipping og corporate	0,4		0,89		0,21		0		0,45	
Årlig effektivitetsrate (AER) flåte	8,94		8,75		8,29		8,03		7,59	
USD / NOK vekslingskurs	9,6									

Odfjell SE annonserte i desember 2022 at Selskapet utnevnte ytterligere tre medlemmer til konsernledelsen. Alle tre kom fra stillinger som Global Heads for deres respektive ansvarsområder. Vennligst se Tabell 1. Ettersom det ikke foreligger historiske data, er de tre ikke inkludert i den historiske komparative oversikten.



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 5. mai 2022 støttet 100% av de rådgivende stemmene styrets rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte.