

Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Vedtatt på generalforsamlingen i Odfjell SE den 3. mai 2023

1 Formål

Disse retningslinjer er utarbeidet av styret i Odfjell SE («Selskapet») i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Lederlønnen er viktig instrument for å harmonisere selskapets interesser med de ledende personers interesse. Aksjonærene er derfor gitt innflytelse over lederlønnen i Selskapet gjennom offentliggjøringen og godkjenningen av disse retningslinjene. Overordnede prinsipper for lederlønnen er at den skal være egnet til å tiltrekke og beholde dyktige ledere uten at den skal være lønnsledende i forhold til bransjen, og uten at det variable lønns-elementet utgjør en så stor andel av den totale lønnskompensasjonen at det kan gi uheldige insentiver og kortsiktighet.

2 Virkeområde

Disse retningslinjer gjelder for ledende personer i Selskapet som definert allmennaksjeloven § 6-16a. For Selskapet inkluderer dette konsernledelsen i Selskapet og ansatte som er medlemmer av Selskapets styre. Godtgjørelse til andre ansatte enn konsernledelsen, omfattes ikke av disse retningslinjene.

Selskapet har etablert en godtgjørelsesordning som skal generelt stimulere til måloppnåelse og samtidig fremme god risikostyring, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Selskapets langsiktige interesser og økonomiske bæreevne skal ivaretas. Generelt for godtgjørelsesordningen gjelder også at den skal være basert på lik lønn for mannlige og kvinnelige ansatte for likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Selskapets godtgjørelse skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Selskapet foretar årlige gjennomganger av praktiseringen av godtgjørelsesordningen, og Selskapets skriftlige rapport gjennomgås av uavhengige kontrollfunksjoner.

3 Kompensasjonsutvalg

Det er opprettet et kompensasjonsutvalg bestående av tre styremedlemmer som samarbeider med administrasjon og gir råd til styret vedr. lederlønninger.

4 Nærmere om godtgjørelse som kan tildeles eller mottas av ledende personer

4.1 Godtgjørelse til medlemmer av styret

Godtgjørelse av styremedlemmer fremmes årlig av nominasjonsutvalget. Godtgjørelsene innbefatter styrehonorar samt honorar knyttet til revisjonsutvalg, nominasjonsutvalg og kompensasjonsutvalg. Overordnet prinsipp for styrehonorar er at disse skal være egnet til å tiltrekke og beholde kvalifiserte og dyktige styremedlemmer uten å være bransjeledende.



4.2 Godtgjørelse til ledende ansatte

Når det gjelder godtgjørelse til Selskapets ledende ansatte, legger Selskapet i hovedsak vekt på fastlønn som virkemiddel og benytter i begrenset grad variabel godtgjørelse. I godtgjørelse til ledende ansatte inngår:

- **Basislønn:**

Basislønn fastsettes med utgangspunkt i stilingens ansvar, kompleksitet og kompetanse.

- **Annen godtgjørelse:**

Pensjonsordninger:

Selskapet har en tjenstepensjonsordning i henhold til lov om obligatorisk tjenstepensjon. Utover den ordinære innskuddspensjonsordningen har øverste ledergruppe en tilleggspensjon som innebærer at 16% av lønn mellom 12G og 18G innbetales til en sikret bankkonto.

Etterlønnsordninger:

Utover CEO har ingen medlemmer av konsernledelsen avtaler vedrørende sluttvederlag. Dersom Selskapet skulle avslutte CEO sin avtale vil vedkommende, i tillegg til lønn og annen godtgjørelse i oppsigelses-tiden, også ha krav på 6 måneders. Avtalt oppsigelsestid fra Selskapets side er 12 måneder for CEO og 6 måneder for resten av den øverste ledergruppen.

Andre særskilte ytelser:

Ledende ansatte kan tildeles andre særskilte ytelser som er vanlige i bransjen for sammenlignbare stillinger, for eksempel fri telefon, fri bredbåndsoppkobling, bilgodtgjørelse og uførerenteforsikring.

Opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen:

Selskapet opererer ikke med aksjeopsjonsavtaler, ei heller fordelsprogrammer som nevnt i «Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer» § 2 (1) nr. 3. 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, 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.

- **Resultatlønnsordning:**

Styret har i tillegg iverksatt et kortsiktig prestasjonsbasert insentivprogram for alle landansatte 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. Dersom man ikke oppnår resultater som utløser insentivbetaling kan styret på skjønnsmessig basis bevilge utbetaling av kompensasjon for ekstraordinær innsats til enkelte ansatte, deriblant ledelsen.

- **Aksjekjøpsprogrammer:**

Selskapet har ikke aksjekjøpsprogrammer.



- **Rett 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.

5 Årlig lønnsrapport

Styret skal for hvert regnskapsår sørge for at det utarbeides en lønnsrapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntående lønn og godtgjørelse som fattes av disse retningslinjene. Revisor skal før lønnsrapporten behandles av generalforsamlingen kontrollere at lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter gjeldende regelverk. Generalforsamlingen skal avholde en rådgivende avstemning over lønnsrapporten. Lønnsrapporten i det påfølgende år skal redegjøre for hvordan resultatet av generalforsamlingens avstemning ved forrige generalforsamling er hensyntatt.

6 Avvik fra retningslinjene

Styret kan i ekstraordinære tilfeller i tilknytning til vesentlige selskaphendelser som krever ekstraordinær innsats de ledende ansatte, beslutte å fravike disse retningslinjene. Begrunnelsen for slikt avvik må være saklig motivert i hensynet til aksjonærenes felles interesse i å beholde og insentivere nøkkelpersoner i ekstraordinære situasjoner.

Avvik må vurderes av styret som nødvendig i den aktuelle situasjonen og for den aktuelle ansatte. Et eventuelt avvik skal begrunnes skriftlig og fremgå av den årlige lønnsrapporten som fremlegges generalforsamlingen for rådgivende avstemning det påfølgende år. Styret kan ikke avvike retningslinjene når det gjelder godtgjørelse til styrets medlemmer. Slikt avvik må eventuelt foreslås og fremlegges for generalforsamlingen for alminnelig avstemning.

7 Endring av retningslinjene

Ved endring av retningslinjene skal vesentlige endringer beskrives i nye oppdaterte retningslinjer som generalforsamlingen godkjenner. Selskapet skal ved endringer hensynta aksjonærenes syn og avstemning over retningslinjene. Retningslinjene skal fremlegges for generalforsamlingen til godkjenning minst hvert fjerde år.

8 Offentliggjøring

Disse retningslinjer skal dateres dagen for generalforsamlingens godkjenning, og gjøres tilgjengelige på Selskapets nettside sammen med resultatet av avstemningen.