



## RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE TIL MEDLEMMER AV YARAS KONSERNLEDELSE

I overensstemmelse med Lov om allmennaksjeselskaper § 16-6a vil styret forberede en egen erklæring vedrørende fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til selskapets konsernledelse. Denne erklæringen skal behandles av generalforsamlingen. For 2014 har godtgjørelsen til ledende ansatte vært i samsvar med Den Norske Stats retningslinjer for avlønning av ledere i statseide selskaper fra 1. april 2011. Nærings- og fiskeridepartementet har endret retningslinjene med effekt fra 13. februar 2015. Yara vil derfor evaluere retningslinjene for lønn og annen godtgjørelse til nye medlemmer av konsernledelsen. Styrets erklæring vedrørende fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for 2015, som vil være gjenstand for vurdering på generalforsamlingen i 2016, vil ta hensyn til konklusjonene som følger av denne evalueringen.

Yaras retningslinjer for godtgjørelse til konsernsjef og andre medlemmer av Yaras konsernledelse, er å tilby en avlønning som:

- er konkurransedyktig for å rekruttere og beholde ledere
- belønner ledernes prestasjoner, definert som deres bidrag til den totale suksessen til Yara
- bidrar til å skape varige verdier for aksjonærene

Yaras godtgjørelse til medlemmer av konsernets ledergruppe består av følgende elementer:

- Grunnlønn
- En årlig insentivlønn
- Langsiktig insentivplan
- Pensjonsordning
- Livs- og uføreforsikring
- Andre elementer som firmabil, dekning av telefonutgifter etc

I tillegg får ledere som arbeider på utenlandskontrakt også dekket andre utgifter. Lønnsoppgjøret for øvrige ansatte i Yara Internasjonale ASA og norske datterselskaper legges til grunn for lønnsutviklingen i ledelsen. Medlemmer av konsernledelsen mottar ikke egen godtgjørelse for styreverv i selskaper i Yara-konsernet.

Medlemmer av konsernets ledergruppe som er ansatt i Norge kan ta del i det årlige tilbudet til alle faste ansatte i Norge hvor de kan kjøpe Yara-aksjer til en verdi av NOK 7.500, alternativt NOK 13.500, med en skattefri rabatt på NOK 1.500 i begge tilfeller.

Den årlige insentivlønnen representerer prestasjonsdrevne variable komponenter for kompensasjon basert på finansielle og ikke-finansielle resultater som lønnsomhet og HMS-resultater (helse, miljø og sikkerhet) på konsern og/eller segmentnivå. De prestasjonsdrevne komponentene varierer med enhet og stilling og settes individuelt på årlig basis. Den årlige insentivlønnen er ikke linket til Yaras aksjepris, men er betinget av at Yaras CROGI (cash return on gross investment) når 7%, utbetalingsnivået er økende opp til et maksimalt nivå når CROGI overstiger 14% (16% for bonus opptjent fra 2015). Maksimal utbetaling skal ikke overskride 50% av årlig grunnlønn.

For å øke tilpasningen mellom ledelsens og aksjeeiernes interesser og for å sikre kontinuitet av nøkkelpersoner i selskapet har en langsiktig insentivplan blitt godkjent av styret. Denne planen gir et fast kontantbeløp til berettigede ledende ansatte, som må investere nettobeløpet etter skatt i Yara-aksjer innen en måned. Den ansatte beholder alle aksjonærrettigheter i løpet av opptjeningsperioden på 3 år. Etter denne perioden kan lederen beholde eller selge aksjene etter eget ønske. Det årlige beløpet som gis under den langsiktige insentivplanen er ikke knyttet til Yaras finansielle resultat og skal ikke overskride 30% av årlig grunnlønn. Tildelingen er knyttet til den enkeltes stilling og fastsettes årlig av konsernsjefen.

Alle nye pensjonsplaner i Yara skal være innskuddsordninger. Alle ledere på norske ansettelsesavtaler har innskuddsbaserte pensjonsordninger inkludert en innskuddsbasert pensjonsordning som dekker lønn over 12G. For nye medlemmer av konsernledelsen fra 2015, vil Yara evaluere om det skal gjøres endringer med hensyn til pensjonsplaner for lønn som overstiger 12G. Dette på grunn av endringer i Den Norske Stats retningslinjer for avlønning av ledere i statseide selskaper gjeldende fra 13. februar 2015.

For ledere på norske arbeidsavtaler, har Yara satt en øvre grense for pensjonsalder ved 67 år med mulighet for fleksibel pensjonsalder fra 62 år i selskapets innskuddspensjonsordning. I tillegg er ledere med i en ytelsesbasert førtidspensjonsordning som dekker perioden fra fylte 65 år til 67 år med pensjonsytelse tilsvarende 65% av sluttlønn begrenset til 12G.

Lønn og godtgjørelse opptjent i 2014 fremgår av note 34 til konsernregnskapet som er inntatt i årsrapporten for 2014.