

Retningslinjer for godtgjørelse til medlemmer av Yaras konsernledelse

I overensstemmelse med lov om allmennaksjeselskaper § 16-6a, utarbeider styret en egen erklæring vedrørende fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til selskapets konsernledelse. Denne erklæringen skal presenteres for generalforsamlingen for votering. Nærings- og fiskeridepartementet fastsatte nye retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel med virkning fra 13. februar 2015. I løpet av 2015 har Yara foretatt en evaluering av selskapets retningslinjer vedrørende fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til selskapets konsernledelse i henhold til de nye retningslinjene fra Nærings- og fiskeridepartementet. Som følge av dette, har reglene for medlemskap i selskapets pensjonsordning for lønn over 12 G blitt endret, og ordningen ble stengt for nye medlemmer 3. desember 2015.

Generelle retningslinjer

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

- er konkurransedyktig når det gjelder å rekruttere og beholde ledere
- belønner ledernes prestasjoner, i form av deres bidrag til Yaras samlede resultater
- 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 samt andre elementer som bil, telefonutgifter etc. Ledere som arbeider på utenlandskontrakt får i tillegg dekket andre utgifter. Lønnsoppgjøret for øvrige ansatte i Yara International ASA og norske datterselskaper legges til grunn for lønnsutviklingen til ledelsen. Medlemmer av konsernledelsen mottar ikke egen godtgjørelse for styreverv i selskaper i Yara-konsernet.

Årlig insentivlønn

Den årlige insentivlønnen fastsettes på grunnlag av prestasjoner. Den er basert på finansielle og øvrige resultater på konsern- og segmentnivå. De prestasjonsdrevne komponentene varierer med enhet og stilling og fastsettes individuelt på årlig basis. Den årlige insentivlønnen er ikke knyttet til Yaras aksjepris, men forutsetter at Yara oppnår en CROGI (cash return on gross investment) korrigert for ekstraordinære poster, på minimum 7%. Utbetalingsnivået er økende opp til høyeste nivå når CROGI overstiger 14,5%. For medlemmer av konsernets ledergruppe ansatt i Norge, skal maksimal utbetaling ikke overskride 50 % av årlig grunnlønn. Bonusutbetalingen fastsettes i henhold til følgende formel:

CROGI-multiplikator x Individuell prestasjonsmultiplikator x bonusmål = bonusutbetaling

Individuell prestasjon

Den individuelle prestasjonen fastsettes på grunnlag av en samlet evaluering av operasjonelle og organisatoriske nøkkelindikatorer. Nøkkelindikatorene er basert på målene i forretningsplanen for det aktuelle år, og reflekterer rollen og ansvaret til hver stilling. De dekker følgende områder:

- Sikkerhet og etterlevelse (compliance)
- Oppnåelse av produksjons- og salgsvolumer
- Kostnadseffektivitet og lønnsomhet
- Prestasjoner i konkrete prosjekter

Bonusmål

Bonusmålet oppgis i prosent av grunnlønn. Prosenten fastsettes i henhold til stillingsnivå, stillingens innhold og sammenligninger med markedet. Bonusmålet for medlemmer av konsernets ledergruppe med norske ansettelseskontrakter er mellom 28% og 40%.

Langsiktig insentivplan

Selskapet har etablert en langsiktig insentivplan for å bidra til kontinuitet av nøkkelpersonell, samt at ledelsen og aksjeeiere har felles interesse av selskapets utvikling. Denne planen gir et fast kontantbeløp til berettigede ledere som må investere nettobeløpet etter skatt i Yara-aksjer innen en måned. Aksjene låses for en treårsperiode etter kjøpet. Etter denne perioden kan lederen beholde eller selge aksjen etter eget ønske. Det årlige beløpet som gis i henhold til den langsiktige insentivplanen, er ikke knyttet til Yaras økonomiske resultat og skal ikke overskride 30% av årlig grunnlønn. Tildelingen er knyttet til den enkeltes stilling, og fastsettes årlig av konsernsjefen. Tildeling til konsernsjefen fastsettes årlig av Styret i Yara International ASA.

Pensjonsplaner og personalforsikringsordninger

Alle nye pensjonsplaner i Yara skal være innskuddsbaserte. For alle nyansatte og intern rekruttering til konsernledelsen fra Yaras norske selskaper, er framtidig pensjonsopptjening begrenset til en lønn tilsvarende 12G.

Fra 3. desember 2015 er selskapets norske pensjonsordning som dekker andel av lønn over 12G stengt for nye medlemmer. For internt rekrutterte til konsernledelsen etter dette tidspunktet vil innskudd i planen opphøre. Medlemmer av konsernledelsen som var medlemmer av denne pensjonsplanen før 3. desember 2015 blir værende som aktive medlemmer med fremtidige innskudd.

For ansatte med norsk ansettelseskontrakt, har Yara en bedriftsfastsatt aldersgrense på 67 år (70 år fra 1. juli 2016) med mulighet for førtidspensjonering fra fylte 62 år. Selskapet har en ytelsesbasert tidligpensjonsordning for ansatte på avdelingssjefsnivå eller over som dekker perioden fra fylte 65 år til 67 år, med pensjonsytelse tilsvarende 65% av sluttlønn begrenset til 12G. Denne ordningen opphørte 1. januar 2015 for ansatte under 50 år. En innskuddsbasert pensjonsordning ble etablert for å kompensere for bortfallet.

Konsernledelsen er medlemmer av personalforsikringsordningene som gjelder for øvrige Yara-ansatte. Disse er gruppelivsforsikring, uførepensjon, engangsutbetaling ved uførhet, yrkesskade, arbeidsulykke- og ulykkesforsikring, helseforsikring og reiseforsikring for ansatte på direktørnivå og deres familier.

Annet

Medlemmer av konsernledelsen 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 7.500 kroner, alternativt NOK 13.500 kroner, med en skattefri rabatt på 1.500 kroner i begge tilfeller. Dette kommer i tillegg til langsiktig insentivplan.

Fra 2015 vil nye medlemmer i konsernledelsen med norske ansettelseskontrakter inngått etter mars 2015, ha rett til et sluttvederlag på 6 måneders grunnlønn på visse vilkår. Sluttvederlaget kalkuleres fra utløpet av oppsigelsesperioden. Andre inntekter som lederen vil motta i løpet av sluttvederlagsperioden vil bli trukket ifra sluttvederlaget.