

Godtgjørelse til ledende ansatte

Styret fastsetter godtgjørelse til konsernsjefen etter forslag fra styrets HR-komite og godkjenner de generelle vilkårene i selskapets insentivprogrammer for ledere og annet nøkkelpersonell. Konsernsjefen fastsetter kompensasjonen til andre medlemmer av konsernledelsen.

Retningslinjer for godtgjørelse til medlemmer av Yaras konsernledelse I overensstemmelse med lov om allmennaksjeselskaper § 6-16a, 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. Yaras prinsipper for godtgjørelse til konsernledelser er i henhold til disse retningslinjene. 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 ansvarlig og konkurransedyktig for å rekruttere og beholde ledere
- belønner lederens 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 firmabil, 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.

Styret har etablert en langsiktig insentivplan (LTIP) og en årlig insentivlønn (STIP) for å bidra til at ledelse og aksjonærer har sammenfallende interesser i selskapet, for å sikre at nøkkelpersonell blir værende i selskapet og belønne god ytelse. Ved utformingen av disse insentivplanene har styret søkt å oppnå balanse mellom følgende hovedmål;

- sikre at selskapets eiere og ledelse har sammenfallende interesser
- belønne god ytelse
- erkjenne at Yaras inntjening og verdisetting av Yara-aksjen er utsatt for betydelige svingninger i ikke-kontrollerbare parametere som markedspriser for nitrogengjødsel, energipriser og valutakurser

LTIP er først å fremst innrettet på det først nevnte av disse hovedmålene ved at ledelsen skal bruke en del av sin godtgjørelse for å kjøpe og holde Yara-aksjer. Tildelingen av aksjer i LTIP-ordningen forutsetter dog at selskapet har hatt en tilfredsstillende økonomisk utvikling i løpet av de siste 3 årene. På grunn av de ikke-kontrollerbare parametrene nevnt ovenfor er utviklingen av selskapets aksjekurs ikke bestemmende for tildelingen av LTIP-aksjer. STIP har til hensikt å belønne prestasjon både på selskaps-, avdelings- og individnivå, med fokus på måloppnåelse med minimal eksponering for ikke-kontrollerbare parametere. LTIP og STIP-ordningene er beskrevet mer detaljert nedenfor.

Fra 2018 har STIP-ordningen som gjelder for konsernledelsen og øvrige ledere blitt endret for å være i tråd med beste praksis i markedet. For ordningen som gjaldt inntil da var tildeling av bonus betinget av at Yaras CROGI (Cash Return On Gross Investment) eksklusive ekstraordinære poster var minimum 7%. Utbetalingsnivået

økte gradvis med høyre CROGI til et maksimumsnivå (13% for 2017). Fra 2018 er tildelingen av bonus betinget av Yaras årsresultat eksklusive ekstraordinære poster er positivt. Utbetalingsnivået øker gradvis med økning av Yaras EBITDA (Earnings Before Interests, Taxes, Depreciations and Amortizations). Totalkostnaden for den nye STIP-ordningen forventes å forbli på samme nivå som for forrige ordning.

Årlig insentivlønn

Den årlige insentivlønnen i henhold til STIP 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 positivt årsresultat korrigert for ekstraordinære poster. Utbetalingsnivået varierer med Yaras EBITDA innenfor et gitt intervall. Dersom EBITDA er som forventet tilsvarer dette gir 100% av måloppnåelse. En glidende skala på +/- 30% av forventet EBITDA gir minimum 75% og maksimalt 125% måloppnåelse.

Den forrige STIP-ordningen ga maksimalt 130% måloppnåelse når CROGI overskred en øvre grense. I den nye ordningen har maksimal utbetaling på EBITDA-elementet blitt redusert til 125%. Dette er gjort fordi den nye forutsetningen for tildeling av insentivlønn, positivt årsresultat, er lavere enn det forrige, CROGI minimum 7%. For medlemmer av konsernets ledergruppe ansatt i Norge skal maksimal utbetaling ikke overskride 50 % av årlig grunnlønn. For medlemmer av konsernet ledergruppe ansatt i utenlandske Yara-selskaper kan bonusutbetalingen overskride 50% avhengig av lokale markedsforhold.

Bonusutbetalingen fastsettes i henhold til følgende formel:

EBITDA multiplikator x Individuell

prestasjonsmultiplikator x individuelt bonusmål = bonusutbetaling

Individuell prestasjon

Den individuelle prestasjonen fastsettes på grunnlag av oppnåelse av operasjonelle og organisatoriske nøkkelindikatorer samt en samlet evaluering. Nøkkelindikatorene er basert på de kvantifiserte 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

Å fremme Yaras misjon, visjon og verdier og samlet bidrag til Yara er gjenstand for en skjønsmessig vurdering.

Individuelt Bonusmål

Individuelle bonusmål 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% med maksimal utbetaling begrenset oppad til 50% av årlig grunnlønn i henhold til det som er beskrevet over. Medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Yara-selskaper i andre land, har bonusmål som kan avvike fra det som er beskrevet over avhengig av lokale markedsforhold.

Langsiktig insentivplan

Den langsiktige insentivplanen 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. Medlemmer av ordningen som sier opp sin stilling i Yara må betale tilbake salgsværdien av aksjene som er innenfor innlåsningsperioden. Årlig tildeling betinger at Yaras CROGI (Cash Return On Gross Investment) korrigeret for ekstraordinære poster når et gjennomsnitt på 7% over de siste 3 årene

og at Yaras årsresultat korrigeret for ekstraordinære poster er positivt over de siste 3 år totalt. Yaras konsernsjef kan i alle tilfeller bestemme at den langsiktige insentivplanen ikke skal gis i et gitt år og Yaras styre kan bestemme at den langsiktige insentivplanen ikke skal gis til konsernsjefen. Tildelingens størrelse er knyttet til den enkeltes stilling og skal ikke overskride 30% av årlig grunnlønn.

Pensjonsplaner og personalforsikringsordninger

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

Yara har en innskuddsbasert pensjonsordning som dekker lønn over 12G for ansatte på norske arbeidskontrakter. Reglene for medlemskap i denne ordningen ble endret i desember 2015. Ordningen ble lukket 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 70 år fra 1. juli 2016 med mulighet for pensjonering fra fylte 62 år. Selskapet har en ytelsesbasert tidligpensjonsordning for ansatte på avdelingsjefsnivå 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 gruppelevsforsegling, uførepensjon, engangsutbetaling ved uførhet, yrkesskade, arbeidsulykke- og ulykkes-

forsikring og helseforsikring. I tillegg kommer 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 NOK 7.500, alternativt NOK 15.000, med en skattefri rabatt på NOK 1.500 i det første alternativet og NOK 3.000 i det siste. Tilbudet om å delta i denne ordningen kommer i tillegg til langsiktig insentivplan.

Nye medlemmer i konsernledelsen med norske ansettelseskontrakter inngått etter mars 2015, har 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.