

Retningslinjer for godtgjørelse til medlemmer av Yaras konsernledelse

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.

Denne erklæringen er utarbeidet i samsvar med allmennaksjelovens § 6-16a. I henhold til allmennaksjelovens § 5-6 (3) vil retningslinjene bli presentert til generalforsamlingen for rådgivende avstemning med unntak av delene som omhandler aksjebasert godtgjørelse (langsiktig insentivplan og tilbud om aksjekjøp til ansatte) som vil bli presentert til generalforsamlingen til godkjenning. 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 retningslinjer for godtgjørelse til konsernledelsen er i henhold til disse. For ledere ansatt i Yara-selskaper i andre land kan godtgjørelsen avvike fra retningslinjene avhengig av lokale markedsforhold.

Generelle retningslinjer

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

- er attraktiv for å rekruttere og beholde ledere
- er ansvarlig så vel som konkurransedyktig
- belønner ledernes prestasjoner i form av deres bidrag til Yaras samlede resultater
- bidrar til å skape varige verdier for aksjonærene

Samlet kompensasjon for hvert styremedlem blir jevnlig sammenlignet med relevante markeder. Yaras godtgjørelse til ledelsen omfatter følgende elementer:

Grunnlønn

Grunnlønnen reguleres per 1. juni samtidig med årlig lønnsregulering for alle ansatte i Yara. Årlig lønnsregulering for ansatte i Yara International ASA og norske datterselskaper legges til grunn for lønnsutviklingen til ledelsen.

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 positivt årsresultat korrigert for ekstraordinære poster.

Bonusutbetalingen fastsettes i henhold til følgende formel:

Bonusutbetaling = grunnlønn x individuelt bonusmål x Yaras økonomiske resultat x individuell måloppnåelse

Individuelt bonusmål

Individuelt 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 %. Maksimal utbetaling er 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.

Yaras økonomiske resultat

Bonuslønnen varierer med Yaras økonomiske resultater innenfor et gitt intervall. For 2018 ble resultatet målt ved EBITDA (Earnings Before Interests, Taxes, Depreciations and Amortizations). Fra 2019 er dette måltallet erstattet av ROIC (Return on Invested Capital) i tråd med Yaras finansrapportering.

Multiplikatoren er minimum 25% forutsatt at Yara oppnår positivt årsresultat og maksimum 125%. Den årlige målsettingen for ROIC godkjennes av styret i Yara International ASA.

Individuell måloppnåelse

Den individuelle måloppnåelsen fastsettes på grunnlag av en samlet vurdering av den enkeltes prestasjoner. Vurderingen gjøres på grunnlag av oppnåelse av operasjonelle og organisatoriske nøkkelindikatorer samt etterlevelse og promotering av Yaras misjon, visjon og verdier. Nøkkelindikatorene dekker følgende områder:

- sikkerhet og etterlevelse (compliance)
- oppnåelse av produksjons- og salgsvolumer
- kostnadseffektivitet og lønnsomhet
- måloppnåelse i konkrete prosjekter

Intervall for individuell måloppnåelse er 0 til 200%. Gjennomsnittet for selskapet totalt sett er 100%.

Bonusutbetaling

For medlemmer av konsernledelsen 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.

Langsiktig insentivplan

Hovedformålet med den langsiktige insentivplanen (LTIP) er å bidra til at ledelse og aksjonærer har sammenfallende interesser i selskapet og sikre at nøkkelpersonell blir værende i selskapet. Ordningen 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 salgsverdien av aksjene som er innenfor innlåsningsperioden. Årlig tildeling betinger at Yaras ROIC korrigert for ekstraordinære poster når et fastsatt gjennomsnitt over de siste 3 årene og at Yaras årsresultat korrigert for ekstraordinære poster er positivt over de siste 3 år totalt. Yaras konsernsjef kan uansett 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.

Pensjonsordninger og personalforsikringsordninger

Bedriftsbetalte pensjonsordninger

Alle nye pensjonsplaner i Yara skal være innskuddsbaserte. Medlemmer av konsernledelsen ansatt i Norge er med i den innskuddsbaserte pensjonsplanen som gjelder for alle Yara-ansatte i Norge. Innskuddsratene i denne planen er 7% av andel pensjonsgivende lønn inntil 7,1 ganger folketrygdens grunnbeløp (G) og 18% av pensjonsgivende lønn mellom 7,1G og 12G.

Yara har en innskuddsbasert pensjonsordning som dekker andel av lønn over 12G for ansatte i Norge. Reglene for medlemskap i denne ordningen ble endret i desember 2015. Ordningen ble da 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 i Norge har Yara en bedriftsfastsatt aldersgrense på 70 år med mulighet for pensjonering 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.

Medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Yara-selskaper i andre land vil være dekket av pensjonsordninger i henhold til nasjonale regler og markedsforhold.

Personalforsikringer

Medlemmer av konsernledelsen er dekket av personalforsikringsordningene som gjelder for øvrige Yara-ansatte. Disse er gruppelevsforbikring, uførepensjon, engangsutbetaling ved uførhet, yrkesskade, arbeidsulykke- og ulykkesforsikring og helseforsikring. I tillegg kommer reiseforsikring for ansatte på direktørnivå og deres familier.

Annen godtgjørelse

Medlemmer av konsernledelsen mottar naturalytelser i henhold til gjeldende markedsstandard. Dette er typisk mobiltelefon, internettforbindelse og firmabil, alternativt fast bilgodtgjørelse.

Medlemmer av 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.

Tilbud om aksjekjøp til ansatte

Medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Norge kan ta del i det årlige tilbudet til alle fast 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.