

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 øvrige 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. Ved årets slutt 2020 var et medlem av konsernledelsen ansatt i Yara-selskap utenfor Norge.

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 men ikke markedsledende
- belønner lederens prestasjoner i form av deres bidrag til Yaras samlede resultater
- bidrar til å skape varige verdier for aksjonærene og andre interessenter

Samlet kompensasjon for hver av stillingene i konsernledelsen blir jevnlig sammenlignet med relevante markeder. Yaras godtgjørelse til ledelsen omfatter følgende elementer:

Grunnlønn

Grunnlønn reguleres en gang i året per 1. juni sammen med den årlige lønnsreguleringen for alle ansatte i Yara. Utviklingen av grunnlønn for konsernledelsen er basert på følgende:

- årlig lønnsjustering for ansatte i Yara International ASA og norske datterselskaper
- sammenligning av lønnsbetingelser med tilsvarende stillinger i konsernledelsen til sammenlignbare selskaper

Aksjebasert godtgjørelse

Hovedformålet med den aksjebaserte godtgjørelsen (ABG) 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. Tildelingen betinger at Yaras årsresultat korrigerer for ekstraordinære poster er positivt over de siste 3 år totalt.

Yaras konsernsjef kan uansett bestemme at ABG ikke skal gis i et gitt år og styret i Yara International ASA kan bestemme at ABG ikke skal gis til konsernsjefen. En slik beslutning vil blant annet avhenge av i hvilken grad selskapets strategiske målsetting vedrørende bærekraftig verdiskaping, herunder nøkkelindikatorer (KPI) for resultater knyttet til miljø, samfunnsansvar og økonomiske resultater er oppfylt. Det tildelte beløpet er knyttet til ansvarsnivået til den enkelte stillingen. For Yaras konsernsjef utgjør ABG 30% av grunnlønnen. For de andre medlemmene av konsernledelsen utgjør ABG 20% eller 25%.

Årlig insentivlønn

Yara har definert og kommunisert langsiktige strategiske mål. Disse målene danner grunnlaget for den årlige forretningsplanen. KPI'ene i insentivlønsordningen representerer ambisiøse målsettinger og er hentet fra Yaras forretningsplan for inneværende år. De er derfor et redskap for å oppnå selskapets langsiktige strategiske mål.

Sammenhengen mellom de langsiktige strategiske målene og KPI'er er illustrert i tabellen nedenfor.

Strategiske prioritering	Langsiktige mål	Nøkkelindikatorer (KPI-er)
Fokusere på operasjonell dyktighet	Forbedre driften og levere god fortjeneste	Yara forbedringsprogram EBITDA effekt >600 millioner dollar i 2023 sammenlignet med 2018
	Fokusere på kvalitet og mangfold gjennom en engasjert og respektert arbeidsstokk	Engasjementsindeks >80% innen utgangen av 2025, og >20% kvinnelige toppledere innen utgangen av 2020 og >25% innen utgangen av 2025
	Beskytte planeten ved å sikte mot klimanøytralitet innen 2050	>10% reduksjon av kg CO2e/kg N produsert innen utgangen av 2025
Utvikle skalerbare produkter og tjenester	Forbedre marginer og nitrogeneffektivitet gjennom vekst for premium-produkter	>3.5 millioner tonn økning av premium produkter og >100 millioner enheter av YaraVita salg innen utgangen av 2025, øke EBITDA/tonn for Sales and Marketing
	Etablere lønnsomme partnerskap med globale matvarekjeder	>2 millioner tonn nitrogengjødsel-salg generert gjennom næringsmiddel-selskaper innen utgangen av 2025
Innovativ vekst	Utvikle nærhet til bønder gjennom oppskalering av Digital Farming	>10 million hektar administrert gjennom denne løsningen i løpet av 2020 and positiv EBITDA fra Digital Farming i løpet av 2022
	Løse globale utfordringer og utvikle lønnsom virksomhet gjennom innovasjon	Forme industrien ved å levere bærekraftige, lønnsomme og innovative løsninger med avkarbonisering og sirkulær økonomi

Årlig insentivlønn er knyttet opp til fire hovedfaktorer;

- Yaras årsresultat korrigerer for ekstraordinære poster må være positivt for at insentivlønn skal utbetales

Fortsatt at dette er oppfylt, er det tre multiplikatorer som er bestemmende for utbetalingen til hvert medlem av insentivlønsordningen;

- individuelt insentivmål i prosent av grunnlønn
- Yaras økonomiske resultat målt ved avkastning på investert kapital (ROIC) korrigerer for ekstraordinære poster
- medlemmene av konsernledelsens bidrag til oppnådde resultater for KPI-er og strategiske mål

Disse tre elementene er ytterligere beskrevet nedenfor.

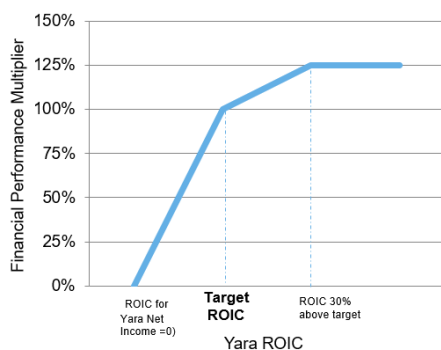
Individuelt insentivmål

Individuelt insentivmål oppgis i prosent av grunnlønn. Prosenten fastsettes i henhold til stillingsnivå, stillingens innhold og sammenligninger med markedet. Insentivmålet for Yaras konsernsjef er 40%. For øvrige medlemmer av konsernledelsen med norske ansettelseskontrakter er insentivmålet mellom 28 % og 35 %. 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 insentivmål som kan avvike fra det som er beskrevet over avhengig av lokale markedsforhold.

Yaras økonomiske resultat

Forutsatt at Yaras nettoresultat er positivt, vil den økonomiske resultatmultiplikatoren ligge i området mellom 0 og maksimalt 125% avhengig av måloppnåelsen for Yara ROIC. Multiplikatorskalaen er vist i tabellen nedenfor.

Grunnlaget for å sette ROIC-målet er Yaras langsiktige strategiske målsetting på 10% kapitalavkastning. Målet for et gitt år vil variere avhengig av hvor vi er i forretningscyklusen og vil i noen år være lavere og for andre år høyere enn det strategiske målet. Det årlige målet for ROIC skal godkjennes av styret i Yara International ASA.



Merk: Både Yaras årsresultat og ROIC er begge korrigert for ekstraordinære poster og valutaeffekt.

Ekstraordinære poster er vesentlige engangsutgifter eller inntekter som ikke forventes å gjentas i årene som kommer, for eksempel omstrukturingskostnader, resultat fra salg av virksomhet osv. I tillegg kan vesentlige hendelser som påvirker ROIC som ikke er vurdert i målsettingen føre til negative eller positive justeringer. Slike justeringer skal godkjennes av styret i Yara International ASA og er i hovedsak relatert til:

- endring i gasspris
- endring i nitrogenpris

Konsernledelsens måloppnåelse

Multiplikatoren for konsernledelsens måloppnåelse er basert på målbare KPI'er, promotering av Yaras misjon, visjon og verdier og demonstrert atferd. Forholdet mellom Yaras langsiktige strategiske mål og de årlige KPI-ene er vist i tabellen over.

For å oppnå 100% multiplikator på konsernledelsens måloppnåelse må alle KPI-mål oppnås fullt ut, og den utøvende må ha vist atferd i henhold til Yaras verdier.

Utbetaling av årlig insentivlønn

For ledere på norske ansettelseskontrakter er den maksimale, årlige insentivutbetalingen satt til 50% av grunnlønn. Det er ikke tillatt å avsette beregnet utbetaling utover dette til fremtidig år hvor betalingen kan være mindre enn 50% av grunnlønnen. For ledere ansatt i Yara-selskaper i andre land kan utbetalingen overstige 50% avhengig av lokale markedsforhold. For året 2016 til 2018 varierte de årlige utbetalingene for Yaras konsernsjef mellom 21% og 36% av grunnlønn. Gjennomsnittlig årlig utbetaling for de øvrige medlemmene av konsernledelsen ansatt i Norge varierte mellom 16% og 31% av 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 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.

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.

Covid-19

I lys av den krevende situasjonen globalt relatert til Covid-19-viruset, vil Yaras konsernledelse for andre år på rad avstå fra eventuell lønnsøkning i 2020. Videre vil utbetaling av årlig insentivlønn for konsernledelsen for 2019 som normalt ville utbetales i april 2020 blir frosset. En konklusjon om hvorvidt denne skal kanselleres eller bli utbetalt, vil bli gjort når den makroøkonomiske situasjonen er normalisert.