

Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Yara 2021

Yaras retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til konsernledelsen og styremedlemmene er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a. I henhold til allmennaksjelovens § 6-16a (5) vil retningslinjene vil bli presentert for den ordinære generalforsamlingen 2021 for godkjenning. Nærings- og fiskeridepartementet har utarbeidet retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel (statens retningslinjer) med virkning fra 13. februar 2015. Yaras godtgjørelsesprinsipper for konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen følger statens retningslinjene. Potensielle avvik vil bli rapportert i rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Yara til generalforsamlingen. Den første rapporten om godtgjørelse vil bli rapportert til den ordinære generalforsamlingen 2022. For medlemmer av konsernledelsen ansatt av Yara-selskaper i andre land enn Norge kan godtgjørelsen avvike fra statens retningslinjer, avhengig av lokale markedsforhold. Det er for øyeblikket ett medlem av Yaras konsernledelse som er ansatt av et ikke-norsk Yara-selskap.

Retningslinjer for godtgjørelse til styremedlemmer

Styreleder og andre styremedlemmer i Yara International ASA mottar godtgjørelse som styremedlemmer og medlemmer av styret komiteer. Godtgjørelsen fastsettes av generalforsamlingen på grunnlag av innstilling fra valgkomiteen. Ansattvalgte styremedlemmer får samme godtgjørelse som aksjonærvalgte styremedlemmer. Ingen av de aksjonærvalgte styremedlemmene er ansatt i selskapet.

Ingen av de ansattvalgte styremedlemmene er ledende personer i selskapet. De ansattvalgte styremedlemmene mottar lønn, pensjon og andre godtgjørelser som bonuser, aksjebasert godtgjørelse, bilgodtgjørelse osv. i samsvar med selskapets generelle ansettelsesvilkår. Styreleder og andre styremedlemmer har ingen avtaler om kompensasjon i tilfelle av oppsigelse eller endringer i deres stillinger som styremedlemmer.

Retningslinjer for godtgjørelse til konsernledelsen

Styret fastsetter godtgjørelsen til konsernsjefen og godkjenner de generelle vilkårene for selskapets insentivordninger for konsernledelsen basert på forslag fra styrets HR-komite. Konsernsjefen fastsetter godtgjørelsen til de øvrige medlemmene av konsernledelsen.

Avvik fra retningslinjene

Styret kan beslutte å helt eller delvis fravike retningslinjene i enkeltsaker forutsatt at det blir ansett å være særlige omstendigheter som gjør det nødvendig å avvike fra retningslinjene for å ivareta selskapets langsiktige interesse, økonomisk bærekraft eller sikre selskapets levedyktighet. Potensielle avvik og årsaken til dette vil bli rapportert i rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Yara til ordinær generalforsamling.

Generelle prinsipper

Styret fastsetter godtgjørelsen til konsernsjefen og andre medlemmer av konsernledelsen på grunnlag av;

- En forpliktelse til å utvise moderasjon gjennom ansvarlig og ikke markedsledende godtgjørelse;
- Insentivere ledelsen til å maksimere langsiktig, bærekraftig verdiskaping for Yara's aksjonærer og andre interessenter
- Behovet for å tilby konkurransedyktige vilkår for å sikre selskapets konkurranseevne i arbeidsmarkedet

Den totale godtgjørelsen til hvert medlem av konsernledelsen sammenlignes jevnlig med godtgjørelsen til lignende stillinger i sammenlignbare selskaper. Pensjonsplanene for konsernledelsen er moderate og i samsvar med statens retningslinjer for alle som har tiltrådt konsernledelsen etter 3. Desember 2015. Dette er nærmere beskrevet nedenfor i avsnittet Arbeidsgiverbetalte pensjonsordninger.

Den totale godtgjørelsen til medlemmene i konsernledelsen består av følgende elementer som blir forklart i detalj i nedenfor;

- Grunnlønn;
- Aksjebasert godtgjørelse
- Årlig insentivlønn
- Pensjonsordninger
- Andre kompensasjonselementer som dekning av internettforbindelse og firmabil

Grunnlønn

Grunnlønnen til ledende ansatte er gjenstand for årlig regulering per 1. juni som en del av den årlige lønnsreguleringen for alle ansatte i Yara. I tillegg kan det vurderes å endre grunnlønnen dersom stillingens ansvarsomfang blir vesentlig endret. Reguleringen av grunnlønn for konsernledelsen er basert på følgende:

- Årlig lønnsjustering for ansatte i Yara International ASA og norske datterselskaper;
- Referansepunkt for lønn i konsernledelsen i andre selskaper

Konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen avsto frivillig fra årlig lønnsjustering både i 2019 og 2020. Konsernledelsen vil for tredje gang avstå fra den årlige lønnsjusteringen per 1. juni 2021.

Aksjebasert godtgjørelse (SBR)

For å bidra til at ledende personer og aksjonærer har sammenfallende interesser i selskapet og sikre at nøkkelpersonell blir værende i selskapet, kan et beløp som tilsvarer 30% av grunnlønnen til konsernsjefen og 25% av grunnlønnen for de øvrige medlemmene i konsernledelsen tildeles av styret årlig. Det tildelte beløpet etter skattetrekk må investeres i Yara-aksjer innen en måned etter tildeling og aksjene må beholdes i minst 3 år. Ledende personer som sier opp sin stilling i Yara, må betale tilbake salgsverdien av aksjene som fremdeles er innenfor bindingstiden. Tildelingen av SBR er betinget av Yara sitt nettoresultat eksklusive ekstraordinære poster og valutaeffekt har vært positivt over de tre siste årene. Konsernsjefen kan på skjønnsmessig grunnlag bestemme at SBR ikke skal tildeles de øvrige medlemmene av konsernledelsen i et gitt år, og styret i Yara International ASA kan bestemme at SBR ikke skal tildeles konsernsjefen i et gitt år. En slik beslutning vil blant annet bli vurdert ut fra Yaras faktiske oppnåelse av strategiske målsettinger for bærekraftig verdiskaping og måltall knyttet til mennesker, planet og velstand som forklart nedenfor. I tilfeller hvor medlemmer av konsernledelsen rekrutteres i andre land enn Norge kan tildelingsprosentene for SBR avvike fra det som er nevnt ovenfor, avhengig av lokale markedsforhold.

For ytterligere å bidra til at ledende personer og aksjonærer har sammenfallende interesser i selskapet forventes det at medlemmer av konsernledelsen som deltar i SBR-programmet, hvert år som et minimum - i tillegg til aksjene som tildeles i SBR - invester i Yara-aksjer et beløp som tilsvarer det laveste beløpet som er mottatt som netto, etter skatt fra den årlige insentivlønnen eller nettobeløpet tildelt fra SBR for dette året. Slike aksjeinvesteringer bør gjøres inntil aksjeposten utgjør

to ganger den totale godtgjørelsen som nevnt ovenfor. Videre forventes det også at ledende ansatte ikke selger Yara-aksjer så lenge de er medlemmer av konsernledelsen.

Årlig incentivlønn

For å sikre at den årlige incentivlønnen bidrar til å realisere Yaras strategi samt langsiktige verdiskapning og kapitalallokering, er den årlige incentivplanen basert på Yaras strategiske mål i henhold til det som ble presentert på Yaras ESG investorseminar 7. desember 2020 og som dekker dimensjonene mennesker, planet og velstand.

Den årlige incentivlønnen kan gi en utbetaling før skattetrekk for den enkelte leder fra 0% til 50% av grunnlønnen. Beregningen av årlig incentivlønn er presentert i de følgende avsnittene.

Yaras måloppnåelse

Gir utbetaling på 0% til 30% av grunnlønnen i tråd med de strategiske målene som ble presentert på Yaras ESG investorseminar 7. desember 2020 (målefaktorene vises nedenfor)

Utvikling av strategiske satsingsområder

Gir utbetaling på 0% til 20% av grunnlønnen i tråd med de strategiske målene som ble presentert på Yaras ESG investorseminar 7. desember 2020 (målefaktorene vises nedenfor)

Dersom alle målsettinger er oppnådd og de planlagte tiltakene er fullført i løpet av året med ønsket resultat vil dette gi en kortsiktig incentivutbetaling på 40% av grunnlønn for konsernsjefen og 35% av grunnlønn for øvrige medlemmer av konsernledelsen. Den totale utbetalingen kan ikke overstige 50% av grunnlønnen.

I tilfeller der medlemmer av konsernledelsen rekrutteres i andre land enn Norge kan prosentene avvike fra det som er nevnt ovenfor, avhengig av det lokale markedsforhold.

Yaras måloppnåelse

Tabellen nedenfor viser forholdet mellom Yaras langsiktige, strategiske mål og målsettinger for året 2021.

Metode for å fastsette Yaras måloppnåelse:

Vurderingen av måloppnåelsen er basert på en separat skala for hver målsetting, hvor hver målsetting kan resultere i et utfall mellom 0% av grunnlønn, et målsatt utfall på 24% av grunnlønn for konsernsjef og 21% for øvrige medlemmer av konsernledelsen, og maksimalt 30% av grunnlønn dersom måloppnåelsen overstiger det målsatte utfallet. Den vektete summen av utfallet av hver av målsettingene representerer den samlede utfallet i prosent av grunnlønn. Av kommersielle, konkurransemessige årsaker, er de konkrete verdiene for hver enkelt av målsettingene ikke oppgitt i tabellen.

2025 Ambisjoner	Målefaktorer 2021
<p>Mennesker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingen fatale ulykker og TRI-rate <1.0 • Engasjement-indeks score i øverste kvartil • "Diversity & Inclusion"-indeks score i øverste kvartil • >35% kvinnelige ledere i senior lederstillinger 	<p>Mennesker (25% av total Yara måloppnåelse)</p> <ul style="list-style-type: none"> • TRI-rate reduksjon • Prosess-sikkerhet (PSI) • Engasjementsindeks • "Diversity & Inclusion"-index • Andel av kvinnelige seniorledere • Ekstern rekruttering av kvinner/men til senior lederstillinger
<p>Planeten</p> <ul style="list-style-type: none"> • 150 million hektar under betjening • 10% lavere emisjon av GHG (klimagass) i kg CO₂e/kg N produsert • Lansering av "Carbon Marketplace" • 30% absolutt reduksjon in Scope 1 and 2 Innen 2030 	<p>Planeten (25% av total Yara måloppnåelse)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antall aktive hektar som betjenes • Klimagassutslippintensitet • Energieffektivitet
<p>Velstand</p> <ul style="list-style-type: none"> • 300-600 millioner USD trinnsvis økning av EBITDA fra nye forretningsmodeller - 1,5 milliarder USD i inntekter fra nye forretningsmodeller - 1,2 milliarder USD inntekter fra online-salg • Leverer følgende på YIP 2.0 innen 2023: <ul style="list-style-type: none"> - Økt produksjon: 1.3 mt ammoniakk og 2.8 mt ferdige produkter - Fast kostnad på 2,34 milliarder USD, arbeidskapital redusert til 92 dager ROIC > 10% midt i syklusen • Premium-produkter: Vekst i salgsvolumer og fortjenestemargin 	<p>Velstand og kapitaldisiplin (50% av total Yara måloppnåelse)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ammoniakk produksjonsvolum • Produksjonsvolum for ferdige nitrogengjødsel-produkter • Premium-produktmargin • Salgsinntekter fra nye forretningsmodeller • Salgsinntekter fra online-salg • EBITDA • Faste kostnader • Arbeidskapital - dager • ROIC • Investering • Oppfølging av prosjekter med hensyn på tid og kostnad • MSCI rating • Netto gjeld / EBITDA

Strategiske fokusområder

Følgende strategiske fokusområder gjelder for 2021:

- Skalere Farming Solutions-organisasjonen
- Strategisk utvikling av Yara Clean Ammonia
- Forbedre verktøyene for å sikre stabil produksjon ved fabrikkene
- Styrke endringsledelse og dynamisk ledelse

Metode for å fastsette måloppnåelse for strategiske fokusområder:

Vurderingen av måloppnåelsen er basert på en skala for hvert strategisk fokusområde, der hvert av fokusområdene kan resultere i et utfall mellom 0% av grunnlønn, et målsatt utfall på 16% av

grunnlønn for konsernsjefen og 14% for de øvrige medlemmene i konsernledelsen, og maksimalt 20% av grunnlønn dersom måloppnåelsen overstiger det målsatte utfallet. Den vektete summen av utfallet av hver av fokusområdene representerer den samlede utfallet i prosent av grunnlønn. Av kommersielle, konkurransemessige årsaker, er de konkrete målsettinger for hver av fokusområdene ikke oppgitt.

Styret vil gjøre en samlet vurdering av resultatene som er oppnådd i henhold til resultatmålene som er beskrevet ovenfor. I tillegg vil styret legge vekt på hvor vanskelig det har vært å oppnå resultatene, endringer i eksterne ikke-kontrollerbare faktorer som ikke var forventet i begynnelsen av året og at resultatene er oppnådd i samsvar med Yaras verdier og etiske prinsipper.

Tilbakebetaling av aksjebasert godtgjørelse og årlig insentivlønn

Aksjer som er tildelt i SBR samt årlig insentivlønn som allerede er utbetalt er underlagt bestemmelse om at selskapet kan kreve dette tilbakebetalt fra den enkelte i tilfelle av forsømmelse av plikter og at feil i regnskapet har ført til at dette må endres. Håndhevelse av denne bestemmelsen vil være underlagt lokal lovgivning.

Pensjonsordninger og personalforsikringsordninger

Bedriftsbetalte pensjonsordninger

Alle nye pensjonsordninger 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 pensjongivende lønn inntil 7,1 ganger folketrygdens grunnbeløp (G) og 18% av pensjongivende 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 opphører innskuddene i denne planen. De som tiltrådte konsernledelsen og som var med i 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. Pensjonsytelsen i denne planen tilsvarer 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 gruppelevsforssikring, 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.

I tilfelle av utestasjonering i annet land vil den ansatte og medfølgende familie ha rett til kompensasjon og dekning av kostnader i henhold til Yaras Global Mobility Policy.

Medlemmer av konsernledelsen med norsk ansettelseskontrakt har rett til et sluttvederlag på 6 måneders grunnlønn på visse vilkår. Sluttvederlaget beregnes fra utløpet av oppsigelsesperioden. Andre inntekter som lederen vil motta i løpet av sluttvederlagsperioden vil bli trukket fra sluttvederlaget. For medlemmer av konsernledelsen ansatt i Yara-selskaper i andre land kan sluttvederlag avvike fra det ovennevnte, avhengig av lokale regler.

Frivillig aksjekjøpsprogram

Medlemmer av konsernledelsen ansatt i Norge kan delta i det årlige tilbudet til alle faste Yara-ansatte i Norge hvor de kan kjøpe Yara-aksjer med skattefri rabatt oppad begrenset til et beløp som er fastsatt av norske myndigheter. Yara tilbyr de ansatte et rentefritt lån med tilbakebetaling på et år for kjøp av aksjene. Tilbudet om å delta i denne ordningen kommer i tillegg til SBR.

Ad-hoc kompensasjonselementer

Under ekstraordinære omstendigheter knyttet til rekrutteringsprosesser, kan en engangsbonus gitt i starten av ansettelsen avtales. Slike bonuser vil bli rapportert i rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Yara til generalforsamlingen.