

Godtgjørelse til ledelsen

Styret fastsetter godtgjørelse til konsernsjefen etter forslag fra HR-komiteen 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 § 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. 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 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 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.

Fra 2017 er tildeling av den langsiktige intensivplanen betinget av Yaras finansielle resultater. For den årlig intensivlønnen for 2017, vil det høyeste nivået for utbetaling være avhengig av at Yaras CROGI (Cash Return on Gross Investment) overstiger 13% (14,5% for 2016). For medlemmer av Yaras konsernledelse som er ansatt i utenlandske Yara-selskaper, kan godtgjørelsen avvike fra retningslinjene avhengig av lokale markedsforhold. Bortsett fra dette er det ingen andre endringer som er gjort i retningslinjene for 2017 sammenlignet med 2016.

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, korrigert for ekstraordinære poster, på minimum 7%. Utbetalingsnivået er økende opp til høyeste nivå når CROGI overstiger 13%. 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:

CROGI-multiplikator x Individuell prestasjonsmultiplikator x 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

Fremming av Yaras misjon, visjon og verdier og samlet bidrag til Yara er gjenstand for en skjønnsmessig vurdering.

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% 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

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. Årlig tildeling betinger at Yaras CROGI (Cash Return on Gross Investment) korrigeres for ekstraordinære poster når et

gjennomsnitt på 7% over de siste 3 årene og at Yaras resultat korrigeres for valutaposter er positiv 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 gruppelivsforsikring, uførepensjon, engangsutbetaling ved uførhet, yrkesskade, arbeidsulykke- og ulykkesforsikring 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 13.500,

med en skattefri rabatt på NOK 1.500 i begge tilfeller. Dette kommer i tillegg til langsiktig insentivplan.

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.