

Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Yara 2022

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 2022 for godkjenning. Nærings- og fiskeridepartementet har utarbeidet retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel med virkning fra 30. april 2021 (statens retningslinjer). Yaras godtgjørelsesprinsipper for konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen følger statens retningslinjer. Statens retningslinjer gjelder i utgangspunktet for hele konsernet. Potensielle avvik vil bli rapportert i rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Yara til generalforsamlingen. 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;

- Å 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;

- En forpliktelse til å utvise moderasjon gjennom ansvarlig og ikke markedsledende godtgjørelse

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

Den totale godtgjørelsen til medlemmene i konsernledelsen består av følgende elementer;

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

Konsernledelsen har de siste tre årene hatt en akkumulert grunnlønnsøkning på 0 % fordi medlemmene har avstått fra lønnsjusteringer. Den tilsvarende gjennomsnittlige norske lønnsøkningen i samme periode var 8,3 prosent på akkumulert basis. Lønnsjusteringer i 2022 vil for konsernledelsen maksimalt settes lik rammen for lønnsregulering etter gjeldende sentrale tariffavtaler i Norge.

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;
- Referansepunkter for lønn i konsernledelsen i andre selskaper

Konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen avsto frivillig fra årlig lønnsjustering både i 2019, 2020 og 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 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 salgsværdien av aksjene som fremdeles er innenfor bindingstiden.

SBR-prosenten for øvrige medlemmer av konsernledelsen enn konsernsjefen vil bli justert fra 25 % til 30 % med virkning fra 2023. Endringen er gjort for å sikre at SBR-planen er konkurransedyktig og markedstilpasset. Konsernsjefen har vært kvalifisert for 30 % SBR også før 2023

Tildelingen av SBR er betinget av Yara sitt nettoresultat eksklusive ekstraordinære poster og valutaeffekt i sum 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 insentivlønn

Den kortsiktige insentivplanen bidrar til å realisere Yaras strategi, langsiktige verdiskaping og kapitalallokeringspolicy. Planen har ambisiøse årlige målsettinger som dekker dimensjonene «Mennesker», «Planeten» og «Velstand» på grunnlag av Yaras kommuniserte strategiske målstyring, som rapporteres kvartalsvis.

De årlige målene er delt inn i selskapets måloppnåelse og strategiske fokusområder som nærmere beskrevet nedenfor. Dersom alle de ambisiøse målsettingene for året nås, vil konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen oppnå en målbonus på 40 % av grunnlønnen. Maksimal brutto før skatt utbetaling av insentivlønn er 50 % av grunnlønn. Maksimal utbetaling inkluderer opptjening av feriepenger på bonusutbetalingen der dette er aktuelt.

Målbonusen for øvrige medlemmer av konsernledelsen enn konsernsjefen ble justert fra 35 % til 40 % med virkning fra 2022. Målbonusen for konsernsjefen var 40 % også før 2022.

I tilfeller hvor medlemmer av konsernledelsen rekrutteres i andre land enn Norge kan prosentsatsene avvike fra det som er nevnt ovenfor avhengig av lokale markedsforhold for godtgjørelse.

Yaras måloppnåelse

Tabellen nedenfor viser resultatindikatorene for 2022, i tråd med Yaras strategiske mål. En referansetabell viser for hver indikator hva som kreves for å oppnå de ulike prestasjons-skårene. Hver indikator har en individuell vekt, og den vektete summen av resultatpoengsummen for hver indikator representerer det samlede resultatet som en prosentandel av grunnlønnen. Maksimal bonus utbetaling på Yaras måloppnåelse er 30 % av grunnlønnen.

Årets mål og oppnådde resultater vil bli rapportert i rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Yara til generalforsamlingen. Noen av resultatindikatorene er markedssensitive og årlige mål vil derfor ikke bli spesifisert for disse.

Mennesker (25% vekt)



Planeten (25% vekt)



Velstand (50% vekt)



Yara resultatindikatorer	2020	2021	2025 målsetting	Måle-enhet	Yara resultatindikatorer	2020	2021	2025 målsetting	Måle-enhet	Yara KPI	2020	2021	2025 målsetting	Måle-enhet
Strebe mot null ulykker	1.3	1	<1.0	TRI	Energieffektivitet ²	33.2	33.4	32.7	Gj/t NH3	Produksjonsvolum ammoniakk ⁴	7.7	7.8	8.9	Mt
Prosess-sikkerhet	71 %	87 %	95 %	%	Klimagassutslipp-intensitet	2.97	2.99	2.70	CO2/tonn	Produksjon nitrogengjødsel-produkter ⁴	21.3	21.8	23.9	Mt
Engasjementsindeks ¹	79 %	79 %	Øverste kvartil	Indeks	Antall aktive hektar som betjenes ³	8	8	150	MHa	Premium-produktmargin	1 036	280	N/A	MUSD
"Diversity & Inclusion"-Indeks ¹	74 %	77 %	Øverste kvartil	Indeks	Lansering av "Carbon Marketplace"	-	-	Skal avgjøres		Salgsinntekter fra nye forretningsmodeller	6	11	1 500	MUSD
Andel av kvinne like seniorledere	24 %	29 %	40 %	%						Salgsinntekter fra online-salg	0	4	1 200	MUSD
Ekstern rekruttering av kvinner/menn til senior lederstillinger	25 %	30 %	50 %	%						EBITDA	2 223	2 804	>2 800	MUSD
										Arbeidskapital-dager ^{4,5}	113	83	92	Dager
										Kapitalavkastning	8.0%	7.9%	>10%	%
										Faste kostnader ^{6,3}	2 322	2 487	2 314	MUSD
										Investeringer ⁶	0.8	0.9	1.2	Milliarder USD
										Oppfølging av prosjekter med hensyn på tid og kostnad			I henhold til prosjektplan	
										MSCI-vurdering	BBB	A	A	Score
										Sustainalytics-vurdering	Med	Med	Med	Score
										Netto gjeld / EBITDA ³	1.36	1.36	1.5-2.0	Andel

- Målt årlig
- Energieffektivitet-målsettingen er for 2023
- Dyrket mark med digital jordbruksbrukeraktivitet innenfor definerte frekvensparametere
- Målsetting for 2023
- Alternative ytelsesmål er definert, forklart og avstemt med regnskapet i APM-delen av 4Q 21-rapporten på sidene 31-36
- Investeringer maksimalt 1,2 for 2022 og utover (inkludert vedlikehold)



Strategiske fokusområder

Et sett med strategiske fokusområder for å drive ytelse er etablert for hvert år. Følgende fokusområder er satt for 2022:

- Implementere **Grow@Yara** med fokus på **lederutvikling** og lederkommunikasjon
- Oppskalere **digital kommunikasjon** med bonden og kommersialisere partnerskap med **matverdikjeder**
- Etablere mineralgjødsel som en nøkkelkomponent i regenerativt landbruk, støttet av vekst i **biostimulerende midler** og **økologisk landbruk**
- **Avkarbonisere** og forbedre konkurransevnen til vår eiendelbase ved å fortsette å **perfeksjonere den operasjonelle driften**
- Fremskynde den **digitale transformasjonen** av **kjerneprosessene** våre, inkludert en ny ERP-plattform

Måloppnåelsen for det enkelte strategiske fokusområdet vil bli vurdert i henhold til følgende tabell med en maksimal bonus på 20 % av grunnlønnen:

Måloppnåelse strategiske fokusområder

Det planlagte tiltaket er iverksatt i løpet av året med følgende suksessscore	Mindre enn 50%	50%	75 %	100 %	110% eller mer
Tilsvarende følgende utbetaling i % av grunnlønn	0 %	8,0 %	12,0 %	16,0 %	20,0 %

Det oppnådde resultatet for hvert av de strategiske fokusområdene vil bli offentliggjort i rapporten om godtgjørelse til konsernledelsen og styremedlemmene til den ordinære generalforsamlingen.

I tillegg til resultatevalueringen beskrevet ovenfor, vil styret ta hensyn til hvor vanskelig det har vært å oppnå resultatene, endringer i eksterne ikke-kontrollerbare faktorer som ikke var forutsett ved inngangen til 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 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 opphører innskuddene i denne planen. Ett medlem tiltrådte konsernledelsen og var med i denne pensjonsplanen før 3. desember 2015, og er følgelig fortsatt aktivt medlem 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. 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 gruppelivsforsikring, 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.

Ad-hoc kompensasjonselementer

Under ekstraordinære omstendigheter knyttet til rekrutteringsprosesser, kan en gitt i starten av ansettelsen avtales. Denne kan maksimalt utgjøre et beløp som tilsvare den avtalte grunnlønnen. Slike bonuser vil bli rapportert i rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Yara til generalforsamlingen.