

Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Yara 2024

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 2024 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 12. desember 2022 (statens retningslinjer). Yaras godtgjørelsesprinsipper for konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen tar sikte på å følge statens retningslinjer. Statens retningslinjer gjelder i utgangspunktet for hele konsernet. Potensielle avvik vil bli rapportert til generalforsamlingen i rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Yara. For medlemmer av konsernledelsen ansatt av Yara-selskaper i andre land enn Norge kan godtgjørelsen avvike fra statens retningslinjer, avhengig av lokale markedsforhold.

Retningslinjer for godtgjørelse til styremedlemmer

Styreleder og andre styremedlemmer i Yara International ASA mottar godtgjørelse som styremedlemmer og medlemmer av styrets 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 ansatte i selskapet. De ansattvalgte styremedlemmene mottar lønn, pensjon og andre godtgjørelser som bonus, 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 incentivordninger for konsernledelsen basert på forslag fra styrets HR-utvalg. 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. Prosessen i tilfelle av avvik er at styrets HR-utvalg vil evaluere og gi innstilling til styret for godkjenning. Potensielle avvik og årsaken til dette vil bli rapportert i rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Yara til generalforsamlingen.

Generelle prinsipper

Formålet med Yaras belønningspolicy er å sikre at Yara tiltrekker seg og beholder de rette personene i lederstillinger for å gjennomføre Yaras strategi og sikre langsiktig, bærekraftig verdiskaping for Yaras aksjonærer og andre interessenter. Dette krever at Yara tilbyr konkurransedyktig godtgjørelse tilpasset relevant markedspraksis. Samtidig utøver Yara moderasjon gjennom ansvarlig og ikke markedsledende godtgjørelse.

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

- Grunnlønn
- Aksjebasert godtgjørelse
- Kortsiktig insentivlønn
- Pensjonsordninger
- Andre kompensasjonselementer som dekning av internettforbindelse og firmabil
- Lokal markedsgodtgjørelse og aksjebasert godtgjørelse for regionale EVP'er

Grunnlønn

Grunnlønn er hovedelementet i den totale godtgjørelsen for medlemmer av konsernledelsen, og reflekterer ansvarsomfanget til stillingen, ferdigheter og erfaring, samt referanselønnen i aktuelle markeder. Konkurransedyktige lønnsnivåer er nøkkelen til å tiltrekke og beholde de rette lederne. 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 alle ansatte i Yara International ASA og norske datterselskaper i form av gjennomsnittlig, prosentvis lønnsjustering og gjennomsnittlig nominell lønnsøkning
- Referansepunkter for lønn i konsernledelsen i norske og utenlandske selskaper

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 enten levere tilbake aksjene som fremdeles er innenfor bindingstiden eller betale tilbake salgsverdien av disse.

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», «Kloden» og «Profitt» 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 utbetalt i dette året eller verdien av SBR-aksjene da de ble tildelt i dette året. Slike aksjeinvesteringer bør gjøres inntil aksjeposten utgjør medlemmets årlige, totale godtgjørelse i henhold til Yaras lederlønnsrapport (grunnlønn, aksjebasert godtgjørelse, kortsiktig insentivlønn, pensjonsplanfordeler, andre kompensasjonselementer som internettforbindelse, firmabil eller

bilgodtgjørelse, lokal markedsgodtgjørelse og aksjebasert godtgjørelse for regionale EVP'er). Videre forventes det også at ledende ansatte ikke selger Yara-aksjer så lenge de er medlemmer av konsernledelsen.

Lokal markedsgodtgjørelse og aksjebasert godtgjørelse for regionale EVP'er

Stillingene som regionale EVP-er er plassert i markeder hvor Yaras kompensasjonsnivå er betydelig under markedsstandarden. For å redusere risikoen for å miste nøkkelpersoner i disse stillingene ble en lokal markedsgodtgjørelse lagt til som et nytt element i de respektive kompensasjonspakkene fra januar 2023. En ytterligere aksjebasert godtgjørelse vil bli lagt til fra januar 2024.

Lokal markedsgodtgjørelse og aksjebasert godtgjørelse for regionale EVP'er er begge knyttet til stillingen, noe som betyr at EVP'ene kun mottar slik kompensasjon for den perioden de innehar denne stillingen. Videre inngår ikke slik kompensasjon i grunnlaget for tildeling av SBR-aksjer, kortsiktig insentivlønn eller pensjonsinnskudd. For 2024 er den årlige lokale markedsgodtgjørelsen for de tre regionale EVP-stillingene (EVP Europe, EVP Americas og EVP Africa & Asia) 50 TEUR (ca. 54 TUSD), og den årlige tildelingen av aksjebasert godtgjørelse for regionale EVP-er er lik netto etter skatt beløpet av 50 TEUR (54 TUSD).

Aksjene som tildeles har bindingstid og kan ikke selges så lenge den ansatte er en del av konsernledelsen. Hvis den ansatte trer ut av konsernledelsen og får en annen stilling i Yara, gjelder en ytterligere bindingstid på 3 år for alle aksjer som erverves av den Aksjebaserte godtgjørelsen for regionale EVP'er fra det tidspunktet han eller hun fratrer konsernledelsen. Dersom den ansatte slutter i Yara, skal aksjene som fortsatt er i bindingstiden tilbakeleveres, uavhengig av om den ansatte sier opp, blir sagt opp av selskapet eller tegner en oppsigelsesavtale med selskapet.

Kortsiktig insentivlønn

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

I henhold til statens retningslinjer av desember 2022, vil den maksimale bonusprosenten reduseres fra 50 % til 25 % av grunnlønn. Målbonusen reduseres fra 40 % til 20 %. Begge endringer med virkning fra den kortsiktige insentivplanen for 2024 og fremover.

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

De årlige målene er delt inn i selskapets ytelse og strategiske fokusområder som nærmere beskrevet nedenfor. Hvis alle ambisiøse mål er nådd, vil konsernsjefen og medlemmene av konsernledelsen få en målbonus på 20 % av grunnlønnen. Maksimal, brutto utbetaling før skatt er 25 % av grunnlønnen. Maksimal utbetaling innbefatter opptjent ferielønn på bonusutbetalingen når dette er relevant.

Selskapets resultater

Tabellen nedenfor viser resultatindikatorerne for 2024, i tråd med Yaras strategiske mål. En referansetabell viser for hver indikator hva som kreves for å oppnå de ulike prestasjonsskårene. 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 relatert til selskapets resultater er 15 % av grunnlønnen.

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

KPI	Mennesker				Kloden				Profitt					
	Yara KPI	2023	2025 målsetting	Måle-enhet	Yara KPI	2023	2025 målsetting	Måle-enhet	Yara KPI	2023	2025 målsetting	Måle-enhet		
Bestrebe å ha null arbeidsulykker	1,1		<1,0	TRI	Klimagassutslippsintensitet	3,0		2,7	tCO ₂ e / tN	Produsert volum amoniakk	7,8		8,6	Mt
Engasjementsindeks	77 %		Øverste kvartil	Indeks	Klimagassutslippsintensitet Scope 1 + 2 ²	15,8		-30 %	% CO ₂ e	Produksjonsvolum nitrogengjødsel-produkter	21,1		22,5	Mt
"Diversity and inclusion index"	75 %		Øverste kvartil	Indeks	Antall aktive hektar som betjenes digitalt ¹	-14 %		23	MHa	Produktmargin	1 877		N/A	MUSD
Andel kvinnelige seniorledere ³	32 %		40 %	%	MSCI rating	AA		A	Score	Kapitalavkasning (ROIC)	4,3 %		>10%	%
										Arbeidskapital	104		92	Dager
										Faste kostnader relatert til kjernevirksomheten + investeringer	2 363 + 1,2 bn		Slå inflasjon	MUSD/ BUSD

1) Vurderes for mulig oppdatering
 2) Langsiktig mål for klimagassutslipp, Scope 1+2 er for 2030
 3) Status per desember 2023

Strategiske fokusområder

Et sett med strategiske fokusområder for å drive ytelse er etablert for hvert år. Følgende fokusområder er satt for 2024:

#1	<p>Fremme lederatferd og styrke talentutvikling samt redusere risikoen for at talenter forlater Yara</p> <ul style="list-style-type: none"> Benytte Yaras ledelsesprinsipper til å forstå og kommunisere strategisk retning og prioritere handlinger Styrke Yaras medarbeiderløfte for å beholde og tiltrekke seg talenter Skjerpe fokuset til Grow@Yaras personalstrategi for å prioritere og utvikle ferdigheter for gjennomføring av Yaras strategi
#2	<p>Endre aktivaporteføljen for å oppnå lønnsom avkarbonisering og lavere energikostnader</p> <ul style="list-style-type: none"> Videreutvikle amerikanske blå-ammoniakkprosjekter med konkurransedyktige energikostnader og beslutte relaterte infrastrukturendringer Videreutvikle konkurransedyktige avkarboniseringsprosjekter i prioriterte, eksisterende aktiva Fremskynde prioritering av en fremtidsrettet portefølje for å allokere kapital til avkarbonisering og operasjonell forbedring
#3	<p>Forbedre effektiviteten og motstandsdyktighet under ekstern usikkerhet på tvers av Yaras verdikjede</p> <ul style="list-style-type: none"> Fremskynde effektivitet og stabilitetsforbedringer ved å optimalisere operasjonell drift ved anlegg med fokus på verdiskaping Øke effektiviteten innenfor kjerneprosesser ved å implementere definerte deler av e.nable Styrke innkjøpsstrategi-posisjonen for å sikre de mest lønnsomme og konkurransedyktige anleggene og markedene
#4	<p>Definere og videreutvikle måter å generere kontantstrøm på innenfor lavkarbon- og regenerative landbruksløsninger</p> <ul style="list-style-type: none"> Posisjonere Yaras premiumprodukter som lavkarbon- og regenerative løsninger for å generere kontantstrøm med positiv avkastning (inkl. klargjøring av utvalgte enheter for blåammoniakkbasert gjødsel) Utvikle og øke nye kommersielle tilbud som muliggjør lønnsomme regenerative resultater i landbruk innen matproduksjon (inkl. NUE), med vekt på digitale løsninger og biologiske produkter Definere en levedyktig tilnærming for å redusere og spore klimagassutslipp i felten Fremskynde utviklingen av prioriterte strategiske partnerskap på tvers av verdikjeden basert på en klar strategisk tilnærming, forretningsrasjonale og oppbygging av nøkkelferdigheter

Fremskynde optimalisering av operasjonell drift

Utvide vårt marked og produkter

Oppnåelsen av mål for det enkelte strategiske fokusområdet vil bli vurdert i henhold til følgende tabell med en maksimal bonus på 10 % 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 %	4,0 %	6,0 %	8,0 %	10,0 %

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 kortsiktig insentivlønn

Aksjer som er tildelt i SBR samt kortsiktig 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. Yaras konsernsjef 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 avdelingssjefsnivå eller over som dekker perioden fra fylte 65 år til 67 år. Pensjonsytelsen i denne planen 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. Ledende ansatte som

tidligere var medlemmer av andre ytelsesbaserte pensjonsordninger som ble avsluttet eller konvertert til DC-planer, kan ha lønnsgodtgjørelser for å kompensere for mangelen. Yara' konsernsjef har vært dekket av en individuell tidligpensjonsordning. Fra 2024 er denne ordningen konvertert fra ytelsesbasert aldersgrensekompensasjon til en ufondert (driftsbasert) innskuddspensjonsordning med årlige innskudd tilsvarende 5,4 % årlig av grunnlønnen frem til fylte 65 år. Dersom han forlater selskapet før han fyller 65 år, opphører selskapets innskudd, men en beregnet, årlig avkastning legges til sparesaldoen. Sparesaldoen inkludert avkastning utbetales som pensjon over to år fra fylte 65 til 67 år.

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 personalforsikringsordninger som livsforsikring, 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 bonus 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.