

Principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören (VD) och övriga medlemmar av koncernledningen.

Trelleborg skall erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att bolaget kan rekrytera, utveckla och behålla ledande befattningshavare. Kompensationsstrukturen skall bestå av fast och rörlig lön, pension och övriga ersättningar vilka tillsammans utgör individens totala kompensation. Trelleborg inhämtar och utvärderar kontinuerligt information om marknadsmässiga ersättningsnivåer för relevanta branscher och marknader.

Principer för ersättning skall kunna variera beroende på lokala förhållanden.

Styrelsen har utsett ett ersättningsutskott som leds av ordföranden och beslutar i frågor avseende ersättning och anställningsvillkor för medarbetare som rapporterar direkt till VD. Styrelsen beslutar i frågor avseende ersättning och anställningsvillkor för VD samt fastställer principer för ersättning och andra anställningsvillkor för övriga ledande befattningshavare som föreläggs årsstämman för beslut.

Ersättning

Ersättningsstrukturen skall vara baserad på faktorer som befattning, kompetens, erfarenhet och prestation.

Den kontanta ersättningen skall bestå av fast och rörlig lön. Den fasta lönen revideras årligen per den 1 januari.

Den rörliga lönen baseras på i vilken utsträckning i förväg uppsatta, huvudsakligen kvantitativa mål, uppnås. Den rörliga lönen kan maximalt uppgå till 65 % av fast lön för VD och mellan 25 och 65 % av fast lön för övriga ledande befattningshavare. Utfallet är ej pensions- och semesterlönegrundande.

Pension

För pensionsavtal som upprättats efter den 1 januari 2005, skall pensionsåldern vara 65 år. Pensionsavtalet skall dock ge både bolaget och den ledande befattningshavaren möjlighet, att utan särskild motivering, påkalla förtida pension från och med 60 års ålder. Pensionen skall vara premiebaserad som tryggas

genom försäkring och kan variera mellan minimum 20 % och maximalt 45 %. För VD skall premien utgöra högst 40 % av den fasta lönen och för övriga ledande befattningshavare placerade i Sverige, högst 30 % av den fasta lönen.

Äldre pensionsavtal skall så långt möjligt anpassas till ovanstående plan.

Övriga villkor

För VD skall tillämpas en uppsägningstid om maximalt 24 månader. För övriga ledande befattningshavare skall tillämpas uppsägningstid om maximalt 24 månader. Därutöver tillämpas inga avgångsvederlag.

Vid uppsägning från befattningshavarens sida, gäller 6 månaders uppsägningstid.

Samtliga ledande befattningshavare skall ha rätt till bilförmån samt sjukvårdsförsäkring.

Äldre avtal skall så långt möjligt anpassas till ovanstående plan.

Långsiktigt incitamentsprogram

VD och vissa utvalda ledande befattningshavare (ca 40 personer) med betydande påverkan på bolagets vinst per aktie, erbjuds årligen ett kontantbaserat långsiktigt incitamentsprogram. Programmet löper över en treårsperiod. Mål för programmet utgörs av bolagets vinst per aktie baserat på bolagets prognos för första året i programmet, med en 10-procentig förbättring per år för efterföljande två år. Mål och deltagare i programmet fastställs av styrelsen. Utfallet är kopplat till befattningshavarens nivå för den årliga rörliga lönen och är för VD och övriga befattningshavare maximerat till 25 % av maximala rörliga lönen per år. Utbetalning sker efter att programmet löpt ut, dvs. efter tre år, under förutsättning att befattningshavaren vid utgången av det tredje året ej har sagt upp sin anställning i bolaget. Utfallet är ej pensions- och semesterlönegrundande.