



Ersättningsutskottets utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare

Ersättningsutskottet, som består av styrelseordförande Sören Mellstig, Hans Biörck och Jan Carlson lämnar följande utvärdering av de rörliga ersättningarna och tillämpningen av de av årsstämman 2015 beslutade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Trelleborgskoncernen. För analysen har ersättningsutskottet även granskat ersättningsstrukturerna och nivåerna i bolaget.

Kompensationsstrukturen till ledande befattningshavare i Trelleborgskoncernen ska bestå av fast och rörlig lön, pension och övriga ersättningar.

Den rörliga ersättningen 2015 bestod av årlig rörlig lön och långsiktiga incitamentsprogram. För 2015 erhöll koncernledningen, totalt 11 personer, 17,5 MSEK i årlig rörlig lön. Utfallet baserades 2015 på i förväg uppsatta mål bland annat Trelleborgskoncernens resultat före skatt samt operativa kassaflöde, båda exklusive påverkan från strukturförändringar samt exklusive resultatpåverkan från TrelleborgVibracoustic och globala tillväxtmål. VD och ett fåtal andra ledande befattningshavare har också haft en mindre del av den årliga rörliga lönen baserat på rörelseresultat i TrelleborgVibracoustic. För affärsområdena har också andra operativa nyckeltal utgjort mål för den årliga rörliga lönen. Andelen årlig rörlig lön i förhållande till fast lön låg 2015 inom de gränser på högst 65 procent för VD och mellan 25 och 65 procent för övriga ledande befattningshavare som beslutats av årsstämman 2015. För 2015 kostnadsfördes 19,8 MSEK för de kontantbaserade långsiktiga incitamentsprogrammen till koncernledningen som årligen introducerats sedan 2005. Programmen löper under tre år och första utbetalning sker till befattningshavare som ej sagt upp sin anställning inom Trelleborgskoncernen 31 december året då programmet löper ut. Totalt erhöll koncernledningen rörlig ersättning på 37,3 MSEK, vilket utgör cirka en tredjedel av deras totala ersättning. Det är ersättningsutskottets bedömning att denna andel rörlig ersättning ligger inom det spann av påverkbar ersättning som optimerar de ledande befattningshavarnas engagemang i Trelleborgskoncernens utveckling och därmed kommer aktieägarna tillgodo samtidigt som det ger Trelleborgskoncernen flexibilitet att belöna topp prestationer och behålla ledande befattningshavare.

Ersättningsnivåerna i Trelleborgskoncernen under 2015 bedömde ersättningsutskottet som marknadsmässiga i förhållande till relevanta branscher och marknader. Utöver koncernledningen erbjuds årligen cirka fyrtio medarbetare med betydande påverkan på Trelleborgskoncernens vinst per aktie det långsiktiga incitamentsprogrammet.

Ersättningsstrukturerna i Trelleborgskoncernen baseras på faktorer som befattning, kompetens, erfarenhet och prestation.

Det är ersättningsutskottets uppfattning att de ersättningsprinciper som fastställdes av Trelleborgs ABs årsstämma 2015 har varit ändamålsenliga och följts. Detta framgår även av revisorns yttrande enligt aktiebolagslagen.

Trelleborg mars 2016

Sören Mellstig

Hans Biörck

Jan Carlson