

Ersättningsutskottets utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare

Ersättningsutskottet som består av styrelseordförande Sören Mellstig, Anne Mette Olesen och Jan Carlson lämnar följande utvärdering av de rörliga ersättningarna och tillämpningen av de av årsstämman 2016 beslutade riktlinjer för ersättningar 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 2016 bestod av årlig rörlig lön och långsiktiga incitamentsprogram. För 2016 erhöll koncernledningen, totalt 11 personer, 22,9 MSEK i årlig rörlig lön. Utfallet baserades på i förväg uppsatta mål, bl a Trelleborgskoncernens resultat före skatt samt operativa kassaflöde, båda exklusive påverkan från strukturförändringar och exklusive resultatpåverkan från Vibracoustic och globala tillväxtmål. VD och ytterligare ett fåtal andra ledande befattningshavare har också haft en mindre del av den rörliga lönen baserad på rörelseresultat i Vibracoustic. För affärsområdena har också andra operativa nyckeltal utgjort mål för den årliga rörliga lönen. Andelen rörlig lön i förhållande till fast lön låg 2016 inom de gränser på högst 65 procent för VD och mellan 25 och 65 procent för övriga ledande befattningshavare som beslutats av årsstämman. För 2016 kostnadsfördes 23,9 MSEK för de kontantbaserade långsiktiga incitamentsprogrammen till koncernledningen som årligen introducerats sedan 2005. Programmen löper under tre år och utbetalning sker till de befattningshavare som ej sagt upp sin anställning inom Trelleborgskoncernen före den 31 december det år programmet löper ut. Totalt erhöll koncernledningen rörlig ersättning på 46.8 MSEK, vilket utgör ungefär fyrtio procent 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 flexibilitet att belöna topprestationer och behålla ledande befattningshavare.

Ersättningsnivåerna i Trelleborgskoncernen under 2016 bedömde ersättningsutskottet som marknadsmässiga i förhållande till relevanta branscher och marknader. Utöver koncernledningen erbjuds årligen upp till ett fyrtiotal 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 Trelleborg ABs årsstämma 2016 har varit ändamålsenliga och har följs. Detta framgår även av revisorns yttrande enligt aktiebolagslagen.

Trelleborg mars 2017

Sören Mellstig

Anne Mette Olesen

Jan Carlson