

Principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare

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

Trelleborg skall erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att bolaget kan rekrytera, utveckla och behålla ledande befattningshavare. Kompensationsstrukturen skall bestå av fast 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

I samtliga pensionsavtal för svenska ledande befattningshavare skall pensionsåldern vara 65 år, medan den för utländska ledande befattningshavare skall vara i linje med pensionsåldern i det land befattningshavaren är anställd. Pensionsavtalet för VD skall dock ge både bolaget och VD möjlighet, att utan särskild motivering, påkalla förtida pension från och med 60 års ålder. Pensionen skall vara premiebaserad och tryggas genom försäkring och kan variera mellan minimum 20% och maximum 45% med undantag för de utländska ledande befattningshavarna. 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.

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 som möjligt anpassas till ovanstående plan.

Långsiktigt incitamentsprogram

VD, ledande befattningshavare och vissa utvalda nyckelpersoner (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, där startpunkten utgörs av vinst per aktie utfallet föregående år, 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 ledande befattningshavare maximerat till 33,3% av maximala rörliga lönen per år och program. 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 som princip ej pensions- och semesterlönegrundande.