

Styrelsens förslag till principer för ersättning till ledande befattningshavare

Ledande befattningshavare inklusive verkställande direktören och övriga medlemmar av koncernledningen omfattas av dessa principer. Principerna är framåtblickande, dvs. de gäller för avtalad ersättning och ändringar av redan avtalad ersättning, efter det att principerna har antagits av årsstämman 2020. Dessa principer gäller inte för ersättning som beslutats eller godkänts av årsstämman.

Trelleborg är en världsledare inom specialutvecklade polymerlösningar som tätar, dämpar och skyddar kritiska applikationer i krävande miljöer. Trelleborgs strategi att inneha ledande positioner i utvalda segment stöds av fyra strategiska hörnstenar: Geografisk balans, Portföljoptimering, Strukturförbättringar och Excellens. De säkerställer att alla nivåer inom koncernen håller fokus och genomför aktiviteter i linje med strategin. För mer information om Trelleborgs affärsstrategi, se [Trelleborg Group Strategy](#).

En förutsättning för att framgångsrikt genomföra Trelleborgs affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsarbete, är att Trelleborg kan rekrytera, utveckla och behålla kvalificerad personal. Av den anledningen är det nödvändigt att Trelleborg erbjuder marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning. Dessa principer gör det möjligt för Trelleborg att erbjuda koncernledningen konkurrenskraftiga ersättningspaket. All rörlig kontant ersättning som omfattas av dessa principer ska syfta till att främja Trelleborgs affärsstrategi och långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsarbete.

Trelleborg har inga långsiktiga aktiebaserade incitamentsplaner. Sådana planer ska beslutas av årsstämman och ingår därför inte i dessa principer. Noteras bör att Trelleborgs huvudägare Henry Dunkers Donationsfond & Stiftelser tidigare har erbjudit Trelleborgs koncernledning köpoptioner i Trelleborg med fem års löptid. Trelleborg har inte medverkat i erbjudandet och kommer inte heller att belastas av några kostnader hänförliga till erbjudandet. För mer information om dessa incitamentsplaner, däribland kriterierna som utfallet är avhängigt av, se [Trelleborg Group Management](#).

Typer av ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och kan utgöras av följande delar: fast kontant lön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Dessutom kan årsstämman, oaktat dessa riktlinjer, besluta om bland annat aktiebaserad eller aktiekursbaserad ersättning.

Uppfyllandet av kriterierna för beviljande av rörlig kontant ersättning ska mätas över en period om ett år (årlig rörlig lön) eller flera år (långsiktiga incitamentsprogram). För verkställande direktören får den årliga rörliga lönen uppgå till högst 65 procent av den totala fasta kontanta lönen under mätperioden för kriterierna för den fasta årliga kontanta lönen. För övriga ledande befattningshavare får den årliga rörliga lönen uppgå till högst 55 procent av den totala fasta kontanta lönen under mätperioden för kriterierna för den fasta årliga kontanta lönen. De långsiktiga incitamentsprogrammen får uppgå till högst 100 procent av den högsta tillåtna årliga rörliga lönen under mätperioden för kriterierna för den årliga rörliga lönen. Rörlig kontant ersättning ska enbart vara pensionsgrundande i den mån det krävs i bindande kollektivavtalsbestämmelser eller annan lokal lagstiftning.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, inklusive sjukförsäkring, utgöras av avgiftsbestämd pension. Rörlig kontant ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremier för avgiftsbestämd pension får uppgå till högst 45 procent av den fasta årliga kontanta lönen. För övriga ledande

befattningshavare ska pensionsförmåner, inklusive sjukförsäkring, utgöras av avgiftsbestämd pension om inte den berörda personen omfattas av förmånsbestämd pension enligt bindande kollektivavtalsbestämmelser eller annan lokal lagstiftning. Pensionspremier för avgiftsbestämd pension får uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontanta lönen.

Andra förmåner kan utgöras av till exempel livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och tjänstebil. Premier och andra kostnader för sådana förmåner får uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontanta lönen.

För anställningar som styrs av andra lagar än de svenska får pensionsförmåner och andra förmåner anpassas så att de följer bindande lagar eller vedertagen lokal praxis, i möjligaste mån med hänsyn till det övergripande syftet med dessa principer.

Kriterier för beviljande av rörlig kontant ersättning

Rörlig kontant ersättning ska vara knuten till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Det kan också vara individuella, kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska också vara utformade så att de bidrar till Trelleborgs affärsstrategi och långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhet, genom att till exempel vara tydligt knutna till affärsstrategin eller främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling.

När mätperioden är slut ska det utvärderas/fastställas i vilken mån som kriterierna för beviljande av rörlig kontant ersättning har uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för att utvärdera rörlig ersättning till verkställande direktören som ska godkännas av styrelsen. För rörlig kontant ersättning till övriga ledande befattningshavare ansvarar verkställande direktören för utvärderingen som ska godkännas av ersättningsutskottet i enlighet med farfarsprincipen. För finansiella mål ska utvärderingen baseras på den senaste finansiella information som bolaget har publicerat.

Rätt att innehålla eller återkräva ersättning

Villkoren för rörlig ersättning ska utformas så att styrelsen (i) har rätt att begränsa eller stoppa utbetalning av rörlig ersättning vid exceptionella ekonomiska omständigheter och en sådan åtgärd anses rimlig, och (ii) har rätt att avräkna eller återkräva ersättning som utbetalats till en ledande befattningshavare utifrån resultat som i efterhand visar sig vara behäftade med väsentliga felaktigheter på grund av felaktigt agerande eller felaktiga rutiner (klausul om återbetalning, så kallad malus and clawback).

Styrelsen kan efter eget gottfinnande begränsa eller stoppa utbetalning av rörlig ersättning till en person om en ledande befattningshavare inklusive verkställande direktör har brutit mot eller ignorerat Trelleborgs uppförandekod eller bolagets hållbarhetsåtaganden som en ansvarsfull samhällsmedborgare, däribland miljöfaktorer, sociala faktorer och bolagsstyrningsfaktorer.

Uppsägning

Uppsägningstiden får inte överstiga 24 månader om uppsägningen görs av bolaget. Fast kontant lön under uppsägningstiden får inte överstiga ett belopp som motsvarar fast kontant lön 24 månader. Därutöver ska inga avgångsvederlag tillämpas. Uppsägningstiden får inte överstiga sex månader utan rätt till avgångsvederlag om uppsägningen görs av den ledande befattningshavaren.



Lön och anställningsvillkor för medarbetare

Vid upprättandet av styrelsens förslag till dessa riktlinjer för ersättning har lön och anställningsvillkor för Trelleborgs medarbetare beaktats genom att information om medarbetarnas totala inkomster, ersättningsdelar, ökning och tillväxttakt över tid, har inkluderats i ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag för att utvärdera huruvida principerna och begränsningarna i riktlinjerna är rimliga. Upplysningar om utvecklingen av skillnaden mellan ersättning till ledande befattningshavare och andra anställda kommer att lämnas i ersättningsrapporten från och med 2021.

Beslutsprocessen för att fastställa, granska och införa principerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Bland utskottets arbetsuppgifter ingår att förbereda styrelsens beslut om förslag till principer för ersättning till koncernledningen. Styrelsen ska ta fram ett förslag på nya principer minst vart fjärde år och lägga fram inför årsstämman. Principerna ska gälla tills årsstämman har antagit nya principer. Ersättningsutskottet ska också övervaka och utvärdera program för rörlig ersättning till koncernledningen, tillämpning av principerna för ersättning till koncernledningen samt aktuella ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer inom Trelleborg. Ledamöterna i ersättningsutskottet är oberoende i förhållande till Trelleborg och dess koncernledning. Verkställande direktör och övriga medlemmar av koncernledningen deltar inte i styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor i den mån de berörs av dessa frågor.

Undantag från principerna

Styrelsen kan tillfälligt besluta om undantag från principerna, helt eller delvis, om det i ett visst fall finns en särskild anledning till undantag och det krävs ett undantag för att tillvarata Trelleborgs långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsarbete, eller främja Trelleborgs långsiktiga finansiella utveckling. Enligt vad som anges ovan ingår det i ersättningsutskottets arbetsuppgifter att förbereda styrelsens beslut i ersättningsrelaterade frågor. Här ingår beslut om eventuella undantag från principerna.