



Principer för ersättning till ledande befattningshavare

Ledande befattningshavare, inklusive VD och koncernchefen samt övriga medlemmar av koncernledningen, omfattas av dessa principer. Principerna är framåtblickande, det vill säga de gäller för avtalad ersättning och ändringar av redan avtalad ersättning, efter det att principerna antagits av årsstämman 2025. Dessa principer gäller inte för någon ersättning som beslutats eller godkänts av årsstämman.

Trelleborg skyddar det som är betydelsefullt i samhället – människor, miljö, infrastruktur och industriell utrustning. Trelleborgs strategi att bygga upp eller upprätthålla ledande positioner inom utvalda segment stöds av fyra strategiska hörnstenar: Geografisk balans, Portföljoptimering, Strukturförbättringar och Excellence. De säkerställer att alla nivåer inom koncernen håller fokus och genomför aktiviteter i linje med strategin.

En förutsättning för att framgångsrikt genomföra Trelleborgs strategi och är att Trelleborg kan rekrytera, utveckla och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Av den anledningen är det nödvändigt att Trelleborg erbjuder marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning. Dessa principer gör det möjligt att erbjuda ledande befattningshavare konkurrenskraftiga ersättningspaket. All rörlig ersättning som omfattas av dessa principer ska syfta till att främja Trelleborgs affärsstrategi och långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsprofil.

Typer av ersättning

Ersättningsnivåerna för samtliga roller inom organisationen jämförs löpande med nivåerna för jämförbara roller i liknande organisationer och på den anställdes lokala marknad. Ett graderingssystem ("IPE") används för att fastställa rollens tyngd inom Trelleborg. För att säkerställa genuin förståelse av marknadsnivåerna används normalt marknadsdata från ett flertal källor och en referensgrupp sammanställs. När ersättningen fastställs beaktas hur kritisk en roll är och tillgång på marknaden. Metoden avses säkerställa att den compensation som Trelleborg erbjuder medför att koncernen kan attrahera och behålla rätt kompetens till rätt kostnadsnivå. Ersättningen ska vara marknadsmässig och kan utgöras av följande delar: fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Dessutom kan årsstämman, oaktat dessa principer, besluta om bland annat aktiebaserad eller aktiekursbaserad ersättning.

Uppfyllandet av kriterierna för beviljande av rörlig kontantersättning ska mätas över en period om ett år (kortsiktigt incitamentsprogram) eller flera år (långsiktiga incitamentsprogram). Både det kortsiktiga och de långsiktiga incitamentsprogrammen får uppgå till högst 100 procent av den fasta lönen under mätperioden.

Ytterligare rörlig kontantersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver ledande befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta lönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning för VD och koncernchefen ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet. Beslut om sådan ersättning för övriga ledande befattningshavare ska fattas av ersättningsutskottet på förslag av VD och koncernchefen.

Rörlig ersättning ska enbart vara pensionsgrundande i den mån det krävs i bindande kollektivavtalsbestämmelser eller annan lokal lagstiftning. För VD och koncernchefen ska pensionsförmåner, inklusive sjukförsäkring, utgöras av avgiftsbestämd pension. Rörlig ersättning är inte pensionsgrundande. Pensionspremier för avgiftsbestämd pension får uppgå till högst 45 procent av den fasta 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 lönen.

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

För anställningskontrakt 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.



För att linjera koncernledningens intressen med aktieägarnas förväntas en medlem i koncernledningen investera i Trelleborgsaktier till dess att ett aktiekapital motsvarande en fast årslön före skatt har uppnåtts.

Med start 2024 introducerade Trelleborg ett prestationsbaserat aktieprogram för VD och koncernchefen samt övriga delar av koncernledningen inom Trelleborgskoncernen med syfte att incentivera ledande befattningshavare till ett aktieäggande i Trelleborg till ett värde minst motsvarande en fast årslön före skatt. Ett kriterium är att befattningshavaren gör en privat investering i Trelleborgs aktier om 10 procent av sin fasta årslön före skatt. Beslut om antagande av programmet fattas av årsstämman och programmet omfattas därför inte av dessa principer.

Kriterier för beviljande av rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Det kan också vara individuella, kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de bidrar till Trelleborgs affärsstrategi och långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsstrategi, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsresultat eller främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling.

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

Rätt att hålla inne 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 om en sådan åtgärd anses rimlig, och (ii) har rätt att hålla inne 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 och claw back).

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

Uppsägning

Om anställningen för en ledande befattningshavare sägs upp från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga 24 månader. Under uppsägningstiden gäller alla anställningsvillkor, om inte annat uttryckligen överenskommits mellan företaget och den anställde. Inga ytterligare avgångsvederlag kommer att utgå till den anställde. När en ledande befattningshavare säger upp sin anställning kommer den avtalade uppsägningstiden inte att överstiga sex månader och det föreligger ingen rätt till något avgångsvederlag.

Lön och anställningsvillkor för medarbetare

Vid upprättandet av styrelsens förslag till dessa principer för ersättning har nuvarande löne- och anställningsvillkor för Trelleborgs medarbetare beaktats. Information om medarbetarnas totala inkomster, ersättningens delar, ökning och tillväxttakt över tid, har utvärderats. Därefter har ersättningsutskottet och styrelsen beslutat huruvida principerna och begränsningarna i dem är rimliga.

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 förslaget inför årsstämman. Principerna ska gälla tills årsstämman har antagit nya principer. Ersättningsutskottet ska också övervaka och utvärdera program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare, tillämpning av principerna för ersättning till ledande



befattningshavare samt aktuella ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer inom Trelleborg. Ledamöterna i ersättningsutskottet är oberoende i förhållande till Trelleborg och dess ledande befattningshavare. VD och koncernchefen samt övriga ledande befattningshavare 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 hållbarhetsstrategi, 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.