

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar de personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Trianon ska äga, förvalta, utveckla samt bygga fastigheter i Malmö med omnejd. Genom nytänkande, engagemang och långsiktighet ska Trianon verka för en hållbar stadsutveckling.

Bolagets affärsstrategi är i korthet följande.

- Trianon ska fokusera på lokal närvaro och på fastigheter i Malmö med omnejd.
- Trianon ska förvärva nya fastigheter med utvecklingspotential i Malmö med omnejd med fokus på bostads- och samhällsfastigheter. Utvecklingspotential i fastigheten kan innebära t.ex. konvertering, ombyggnad eller potential för utbyggnad genom bygggrätter. Utvecklingspotential kan även finnas i form av bidrag till utveckling eller förändring i ett geografiskt område.
- Utveckla befintligt fastighetsbestånd genom värdeskapande investeringar och effektiviseringar.
- Utveckla fastighetsportföljen genom fortsatt nybyggnation av hyresrätter i Malmö med omnejd.
- Färdigutvecklade fastigheter kan avyttras.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se www.trianon.se.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

I bolaget har inrättats ett långsiktigt incitamentsprogram i form av personalkonvertibler. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmet erbjöds samtlig personal i bolaget, undantaget VD. För mer information om detta program, se www.trianon.se.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Den fasta lönen ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den årliga kontantlönen. Möjlighet ska finnas att efter förhandling, omvandla fast lön till pensionsavsättning. Verkställande direktören ska ha rätt till tjänstebil.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den årliga kontantlönen.

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring samt sjukvårdsförsäkring. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 5 procent av den årliga kontantlönen.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två år för verkställande direktören och ett år för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen i sin helhet utgör ersättningsutskott. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen för det fall sådana program införs, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.