

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Trelleborg, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020.

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Trelleborg, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020.

Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av Trelleborgs tillämpning av prestationskriterier för tilldelning av rörlig kontant ersättning. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning ersättningsregler.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 10 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 87–88 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 53–57 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 88 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar Trelleborgs övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4–7 i årsredovisningen för 2020.

Trelleborgs principer för ersättning till ledande befattningshavare: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för att framgångsrikt genomföra Trelleborgs affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsarbete, är att

Trelleborg kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. För detta krävs att bolaget kan erbjuda en marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning. Trelleborgs principer för ersättning till ledande befattningshavare gör det möjligt för Trelleborg att erbjuda koncernledningen ett konkurrenskraftigt ersättningspaket. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också vara individuella, kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de bidrar till Trelleborgs affärsstrategi och långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsarbete, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Principer för ersättning till ledande befattningshavare finns på sidorna 66–67 i årsredovisningen för 2020. De principer som antogs enhälligt av årsstämman 2020 har genomförts fullt ut. Inga avsteg från principerna har beslutats och inga avvikelser har gjorts från processen för att genomföra principerna. Revisorns yttrande över Trelleborgs efterlevnad av principerna för ersättning till ledande befattningshavare finns tillgänglig under Bolagsstyrning på www.trelleborg.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka eller begränsats och bolaget avstod inte heller från att göra någon utbetalning under 2020.

Aktiebaserad ersättning

Trelleborg har inga långsiktiga aktiebaserade incitamentsplaner. Noteras bör att Trelleborgs huvudägare Henry Dunkers Donationsfond & Stiftelser 2018 erbjöd Trelleborgs koncernledning köpoptioner i Trelleborg med fem års löptid. Trelleborg har inte medverkat i erbjudandet och Trelleborgskoncernen kommer därför inte heller att belastas av några kostnader hänförliga till erbjudandet. För mer information om denna incitamentsplan, däribland kriterierna som utfallet är avhängigt av, se Koncernledning på sidorna 62–63 i årsredovisningen för 2020.



Trelleborgs ersättningsstruktur optimerar ledande befattningshavares engagemang i koncernens utveckling och gynnar därigenom aktieägarna, samtidigt som Trelleborg får flexibilitet att belöna resultat och behålla ledande befattningshavare.”

Hans Biörck,

Styrelsens ordförande och ordförande i ersättningsutskottet



Tillämpning av prestationskriterier

De prestationskriterier som ligger till grund för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga resultat i linje med Trelleborgs strategi och för att uppmuntra ett agerande som ligger i Trelleborgs långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga

affärsprioriteringar för år 2020 beaktats. De prestationskriterier som låg till grund för ettårlig rörlig lön var resultat före skatt (EBT eller EBIT) och operativt kassaflöde (OCF). Prestationskriterierna för det treåriga långsiktiga incitamentsprogrammet (LTI) var vinst per aktie (EPS). Alla prestationskriterier är exklusive jämförelsestörande poster.

1 – Totalersättning till VD

Av tabell 1 nedan framgår den totalersättning som betalats till Trelleborgs VD under 2020 och 2019.

TSEK	År	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pension	Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning ¹
		Fast lön	Övriga förmåner	Årlig rörlig lön	Flerårig rörlig lön				
Peter Nilsson, VD	2020	11 330	198	2 057	–		5 047	18 632	89/11
	2019	11 108	199	4 834	1 430		4 921	22 492	72/28

¹ Pension inkluderad i fast ersättning.

2a – VD:s prestationer under det redovisade räkenskapsåret

I tabell 2a nedan beskrivs hur kriterierna för utbetalning av rörlig kortsiktig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret.

	Ersättningskomponenter	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppmätta prestationer och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Peter Nilsson, VD	Resultat före skatt (EBT) ²	70%	a) 380,4 MEUR
			b) –
	Operativt kassaflöde (OCF) ²	30%	a) 510,1 MEUR
			b) 2 057 TSEK

² Exklusive jämförelsestörande poster.

2b – VD:s prestationer under det redovisade räkenskapsåret

I tabell 2b nedan beskrivs hur kriterierna för utbetalning av rörlig långsiktig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret.

	Ersättningskomponenter	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppmätta prestationer och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Peter Nilsson, VD	Vinst per aktie (EPS) ³ 2020 (Program 2018–2020)	33,3%	a) 10,89 SEK b) –
	Vinst per aktie (EPS) ³ 2020 (Program 2019–2021)	33,3%	a) 10,89 SEK b) –
	Vinst per aktie (EPS) ³ 2020 (Program 2020–2022)	33,3%	a) 10,89 SEK b) –

³ Exklusive jämförelsestörande poster.

3 – Jämförelser av förändringar i ersättning och Trelleborgs resultat

Tabell 3 – Jämförelser av förändringar i ersättning och Trelleborgs resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren.

Årlig förändring	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2020
Totalersättning, TSEK						
Peter Nilsson, VD	+1 627 (6,5%)	+179 (0,7%)	+930 (3,5%)	–5 285 (–19%)	–3 860 (–17,2%)	18 632
Trelleborgs resultat						
Nettoomsättning, MSEK	+2 342 (9,4%)	+4 436 (16,3%)	+2 424 (7,7%)	+2 553 (7,5%)	–3 722 (–10,2%)	32 836
Resultat före ränta och skatt (EBIT) ⁴ , MSEK	+277 (8,6%)	+595 (17,0%)	+603 (14,7%)	–36 (–0,8%)	–376 (–8,1%)	4 282
Vinst per aktie (EPS) ⁴ , SEK	+0,84 (10,0%)	+1,59 (17,2%)	+1,52 (14,0%)	–0,45 (–3,6%)	–1,0 (–8,4%)	10,89
Genomsnittlig totalersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter, TSEK						
Anställda i Trelleborg AB i Sverige, exklusive koncernledningen	–132 (–9,3%)	–244 (–17,6%)	+77 (7,3%)	+17 (1,5%)	–64 (–5,6%)	1 082

⁴ Exklusive jämförelsestörande poster.