

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2021

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Trelleborg, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings ersättningsregler.

Tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för att framgångsrikt genomföra Trelleborgs affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsstrategi, 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 kontantärsättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Den rörliga kontantärsättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också vara individuella, kvantitativa eller kvalitativa mål.

De principer som antogs enhälligt av årsstämman 2020 har tillämpats fullt ut 2021, beaktat ett avsteg som enhälligt har godkänts av styrelsen.

Principerna tillåter tillfälliga undantag i specifika fall. I början av 2021 beslutades att genomföra en höjning av måltalen och ge möjlighet till ökad maximal rörlig kontantärsättning för 2021, som går utöver principerna för ersättning. Beslutet togs för att ytterligare stimulera Trelleborgs operativa prestation samt motivera högt engagemang och långsiktigt åtagande hos ledande befattningshavare.

- » Det maximala måltalet för resultat höjdes
- » Det maximala måltalet för operativt kassaflöde höjdes
- » Den potentiella maximala rörliga kontantärsättningen höjdes 2021 med i genomsnitt 6,4 procentenheter



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



De möjliga ekonomiska fördelarna för bolaget ansågs välmotiverade.

De långsiktiga incitamentsprogrammen påverkades inte av detta undantag. Det är styrelsens uppfattning att undantaget är fördelaktigt för prestationen och utvecklingen av Trelleborg, eftersom den optimerar engagemanget hos ledande befattningshavare och därigenom skapar mervärde för aktieägarna.

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 2021.

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 Trelleborgkoncernen 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 64–65 i årsredovisningen för 2021.

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 2021 beaktats. De prestationskriterier som låg till grund för den årliga rörliga ersättningen var resultat före skatt (EBT eller EBIT) och operativt kassaflöde (OCF) samt ett hållbarhetsmål. Prestationskriterierna för det treåriga långsiktiga incitamentsprogrammet (LTI) var vinst per aktie (EPS). Alla prestationskriterier är exklusive jämförelsestörande poster.

Ytterligare information om ersättningar

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 10 (Anställda och personal-kostnader) på sidorna 87–88 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete

under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 55–59 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 88 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar Trelleborgs övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4–7 i årsredovisningen för 2021.

1 – Totalersättning till VD

Av tabell 1 nedan framgår den totalersättning som betalats till Trelleborgs VD under 2021 och 2020.

TSEK	År	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster ¹	Pension	Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning ²
		Fast lön	Övriga förmåner	Årlig rörlig lön	Flerårig rörlig lön				
Peter Nilsson, VD	2021	11 917	221	8 956	4 614		5 181	30 889	56/44
	2020	11 330	198	2 057	–		5 047	18 632	89/11

¹ På grund av felaktiga beräkningar av den årliga rörliga lönen och det långsiktiga incitamentsutfallet under perioden 2017–2020 erhöll VD en engångsersättning på 1,3 MSEK i april 2021, vilket uppfyllde anställningsavtalet och de beslut som styrelsen fattade i perioden avseende VD:s ersättning. De felaktiga beräkningarna berörde endast VD och har inte haft någon betydande inverkan på vare sig Trelleborgs historiska utveckling heller resultatet för 2021.

² 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 prestations-kriterierna	a) Uppmätta prestationer och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Peter Nilsson, VD	Resultat före skatt (EBT) ³	65%	a) 507,3 MEUR b) 5 940 TSEK
	Operativt kassaflöde (OCF) ³	25%	a) 445,3 MEUR b) 2 285 TSEK
	Hållbarhet	10%	a) Fullt uppfyllt b) 731 TSEK

³ 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) ⁴ 2021 (Program 2019–2021)	33,3%	a) 14,25 SEK b) –
	Vinst per aktie (EPS) ⁴ 2021 (Program 2020–2022)	33,3%	a) 14,25 SEK b) 2 179 TSEK
	Vinst per aktie (EPS) ⁴ 2021 (Program 2021–2023)	33,3%	a) 14,25 SEK b) 2 434 TSEK

⁴ 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	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2021
Ersättning ledande befattningshavare						
Peter Nilsson, VD, TSEK	+179 (0,7%)	+930 (3,5%)	–5 285 (–19%)	–3 860 (–17,2%)	+12 257 (65,7%)	30 889
Trelleborgs resultat						
Resultat före ränta och skatt (EBIT) ⁵ , MSEK	–3 718 (–47,6%)	+603 (14,7%)	–36 (–0,8%)	–376 (–8,1%)	+1 023 (23,9%)	5 304
Vinst per aktie (EPS) ⁵ , SEK	–14,53 (–57,3%)	+1,52 (14,0%)	–0,45 (–3,7%)	–1,0 (–8,4%)	+3,36 (30,8%)	14,25
Ersättning anställda						
Genomsnittlig totalersättning baserat på antalet heltids-ekvivalenter för anställda i Trelleborg AB, exklusive koncernledningen, TSEK	–244 (–17,6%)	+77 (7,3%)	+17 (1,5%)	–64 (–5,6%)	–90 (–8,3%)	992
Utveckling av gapet mellan ersättningar till ledande befattningshavare och ersättningar till anställda i Trelleborg AB, exklusive koncernledningen, %	1,71	–0,31	–2,89	–1,17	7,01	

⁵ Exklusive jämförelsestörande poster.