

Ersättningsrapport 2025

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Trelleborg, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings ersättningsregler.

Omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för att Trelleborgs affärsstrategi ska kunna genomföras framgångsrikt är att Trelleborg kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. Ersättningsnivåerna för samtliga roller inom organisationen jämförs löpande med nivåerna för jämförbara roller i liknande organisationer och på den anställdes lokala marknad. Graderingssystemet "IPE" (International Position Evaluation) 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 tillgången av denna på marknaden. Metoden avses säkerställa att den kompensation som Trelleborg erbjuder medför att koncernen kan attrahera och behålla rätt kompetens till rätt kostnadsnivå. Ersättningen 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. Principerna för ersättning till ledande befattningshavare presenteras på sidorna 44–45.

Principerna för ersättning till ledande befattningshavare antogs enhälligt av årsstämman 2025. Principerna har tillämpats fullt ut under 2025.

Revisorns rapport om Trelleborgs efterlevnad av principerna för ersättning till ledande befattningshavare finns tillgänglig i avsnittet "Bolagsstyrning" på www.trelleborg.com.

Ingen ersättning har återkrävts eller begränsats och bolaget har inte heller avstått från att göra någon utbetalning under 2025.

1 – TOTALERSÄTTNING TILL VD OCH KONCERNCHEFEN

Av tabell 1 nedan framgår den totalersättning som kostnadsförts eller utbetalats till Trelleborgs VD och koncernchef under 2023 till 2025.

		Fast ersättning		Rörlig ersättning					Andel fast och rörlig ersättning ¹ , %
TSEK	År	Fast lön	Övriga förmåner	Årlig rörlig lön	Långsiktigt incitamentsprogram	Extraordinära poster	Pension	Total ersättning	
Peter Nilsson, VD och koncernchef	2025	14 836	330	7 862	2 758	–	6 345	32 131	67/33
	2024	13 740	285	7 935	7 754	–	6 031	35 745	56/44
	2023	12 738	228	6 441	8 474	12 106	5 583	45 570	41/59 (67/33)

¹ Pension inkluderad i fast ersättning. För 2023 redovisas andelen fast och rörlig ersättning både inklusive och inom parentes exklusive extraordinära poster.

Aktieäggande i koncernledningen

För att linjera koncernledningens intressen med aktieägarnas förväntas en medlem i koncernledningen investera i Trelleborg-aktier till dess att ett aktiekapital motsvarande 100 procent av dennes fasta årslön brutto har uppnåtts. Medlemmen förväntas också behålla denna nivå av aktiekapital så länge personen är medlem av koncernledningen.

Aktierelaterad ersättning

2025 årsstämma beslutade om ett nytt aktierelaterat incitamentsprogram för VD och koncernledning i syfte att uppmuntra ledande befattningshavare till ett aktieäggande i Trelleborg till ett värde minst motsvarande 100 procent av dennes fasta årslön brutto. Ett kriterium är att befattningshavaren gör en privat investering på 10 procent av sin fasta årslön brutto.

Tillämpning av prestationskriterier

De prestationskriterier som ligger till grund för VD:s och koncernchefens rörliga ersättning har valts för att säkerställa resultat i linje med Trelleborgs strategi och för att uppmuntra ett agerande som ligger i Trelleborgs långsiktiga intresse. De strategiska målen och de kort- och långsiktiga affärsprioriteringarna för 2025 har beaktats vid valet av prestationskriterier. De prestationskriterier som låg till grund för den årliga rörliga lönen var EBITA, operativt kassaflöde samt ett hållbarhetsmål (A-C) där:

- » A. CO₂ – öka andelen av förnybar/fossilfri elektricitet
- » B. Cirkularitet – öka andelen av cirkulära material
- » C. Efterlevnad – säkerställa att minst 90 procent av anställda i relevanta fokusgrupper genomför de centrala utbildningarna i efterlevnad

Prestationskriterierna för de treåriga långsiktiga incitamentsprogrammen (LTI) var vinst per aktie (EPS). Alla resultatkriterier är exklusive jämförelsestörande poster.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare

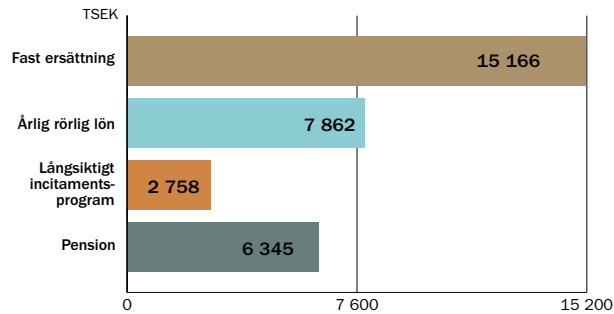
Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 10 (Anställda och kostnader) på sidorna 123–125 i denna årsredovisning. Information om ersättningskommitténs arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på sidorna 32–35 i denna årsredovisning.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidorna 123–125 i denna årsredovisning.

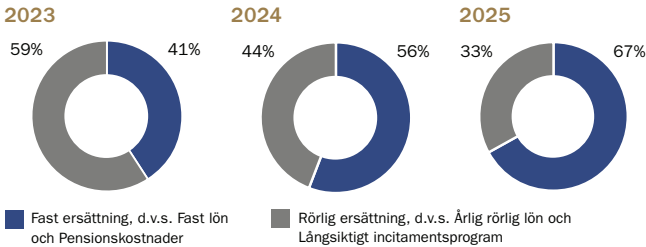
Utveckling under 2025

VD och koncernchefen sammanfattar Trelleborgs övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6–8 i denna årsredovisning.

TOTALERSÄTTNING TILL VD OCH KONCERNCHEFEN



ANDEL FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING



VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	28
Ordföranden har ordet	29
Bolagsstyrning	30
Bolagsstyrningsrapport 2025	32
Intern kontroll	36
Styrelse	38
Koncernledning	40
» Ersättningsrapport 2025	42
Principer för ersättning	44
Risker och riskhantering	46
HÅLLBARHETSRAPPORT	50
FINANSIELL INFORMATION	103
ÖVRIG INFORMATION	164

2A – VD OCH KONCERNCHEFENS KORTSIKTIGA PRESTATIONER OCH ERSÄTTNING

I tabell 2A nedan beskrivs hur kriterierna för rörlig kortsiktig ersättning kostnadsförts under räkenskapsåret.

	Ersättnings-komponenter	Relativ viktning av prestations-kriterierna	a) Uppmätta prestationer, MEUR b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall, TSEK c) måluppfyllelse ³ , %
Peter Nilsson, VD och koncernchef	EBITA ²	65% 	a) 568,6 (2024: EBT 537,2 / 2023: EBT 471,2) ⁴ b) 4 955 (2024: 5 539 / 2023: 3 475) c) 79,2% (2024: 93,1% / 2023: 63,1%)
	Operativt kassaflöde (OCF) ²	25% 	a) 477,8 (2024: 437,3 / 2023: 439,3) b) 1 945 (2024: 1 481 / 2023: 2 119) c) 80,9% (2024: 64,7% / 2023: 100%)
	Hållbarhet (minskning av CO ₂)	10% 	a) full uppfyllelse (2024: full uppfyllelse/2023: full uppfyllelse) b) 962 (2024: 915 / 2023: 847) c) 100% (2024: 100% / 2023: 100%)

² Exklusive jämförelsestörande poster.

³ På grund av marknadskonkurrens har Trelleborg beslutat att inte offentliggöra intervallen för varje prestationskriterium (min–max).

⁴ Fram till 2023 var resultatmättet resultat före skatt (EBT).

2B – VD OCH KONCERNCHEFENS LÅNGSIKTIGA PRESTATIONER OCH ERSÄTTNING

I tabell 2B nedan beskrivs hur kriterierna för rörlig långsiktig ersättning kostnadsförts under räkenskapsåret.

	Ersättnings-komponenter	LTI Modul A (cash)	a) Uppmätta prestationer, SEK b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall, TSEK c) måluppfyllelse, %	LTI Modul B (aktierelaterat incitamentsprogram)	Prestationskriterie	Kostnadsförda, TSEK
Peter Nilsson, VD och koncernchef	Vinst per aktie (EPS) ⁵ 2024 (Program 2023–2025)	33.3%	a) 15,93 (2024: 16,28 / 2023: 15,75) b) 0 (2024: 2 275 / 2023: 2 824) c) 0% (2024: 75% / 2023: 100%)	PSP 2024–2026	EPS utveckling över tre år	1 727
	Vinst per aktie (EPS) ⁵ 2025 (Program 2024–2026)	33.3%	a) 16,79 (2024: 17,16) b) 0 (2024: 1 447) c) 0% (2024: 56%)			
	Vinst per aktie (EPS) ⁵ 2025 (Program 2025–2027)	33.3%	a) 17,69 b) 0 c) 0%	PSP 2025–2027	EPS utveckling över tre år	1 030

⁵ Exklusive jämförelsestörande poster. EPS-beräkningen justeras årligen med hänsyn till genomförande av beslutade aktieåterköpsprogram.

3 – JÄMFÖRELSE AV FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH TRELLEBORGS RESULTAT

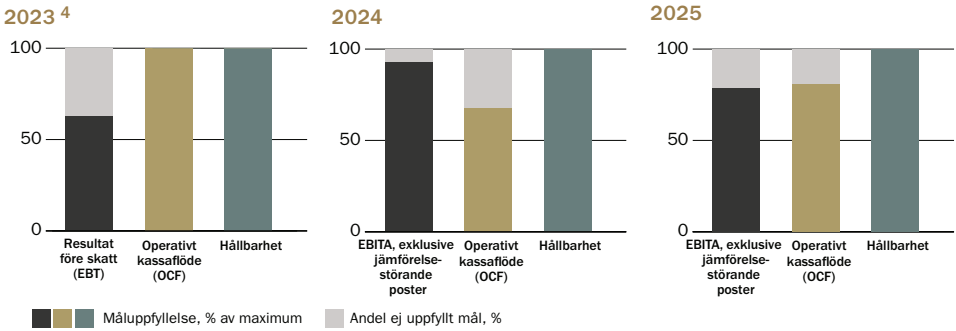
Tabell 3 – Jämförelser av förändringar i ersättning och Trelleborgs resultat under de senaste sex rapporterade räkenskapsåren.

Årlig förändring	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	2025
Ersättning ledande befattningshavare							
Peter Nilsson, VD och koncernchef, TSEK ⁶	–3 860 (–17,2%)	+12,257 (65,7%)	+1,849 (6,0%)	+726 (2,2%)	+2,281 (6,8%)	–3,614 (–10,1%)	32 131
Trelleborgs resultat							
Resultat före ränta och skatt (EBIT) ⁷ , MSEK	–376 (–8,1%)	+1,023 (23,9%)	–238 (–4,5%)	+452 (8,9%)	+84 (1,5%)	+104 (1,9%)	5 706
Vinst per aktie (EPS) ⁷ , SEK	–1,0 (–8,4%)	3,36 (30,8%)	–0,34 (–2,4%)	1,84 (13,2%)	1,41 (9,0%)	0,53 (3,1%)	17,69
Ersättning anställda							
Genomsnittlig totalersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter för anställda i Trelleborg AB, exklusive koncernledningen, TSEK	–64 (–5,6%)	–90 (–8,3%)	–35 (–3,5%)	+155 (16,2%)	+186 (16,8%)	–47 (–3,6%)	1 251

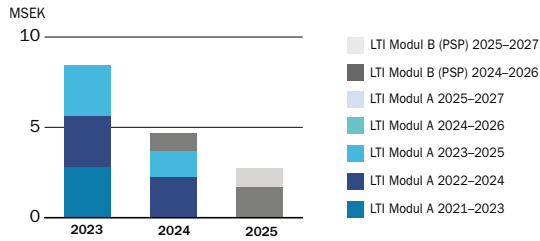
⁶ Exklusive extraordinära poster.

⁷ Exklusive jämförelsestörande poster. EPS-beräkningen justeras årligen med hänsyn till genomförande av beslutade aktieåterköpsprogram.

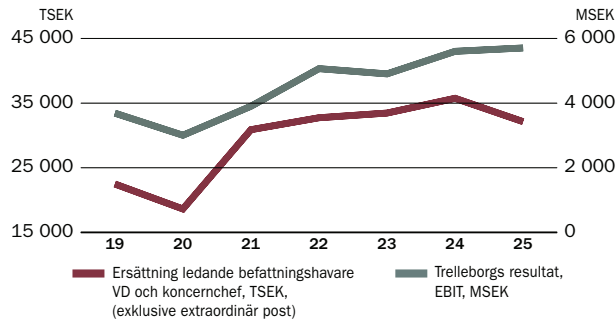
PRESTATIONSKRITERIER FÖR VD OCH KONCERNCHEFEN – MÅLUPPFYLLELSE



KOSTNADER PER PRESTATIONSÅR – ALLA PROGRAM 2023–2025



JÄMFÖRBAR INFORMATION OM FÖRÄNDRING AV ERSÄTTNINGAR OCH TRELLEBORGS RESULTAT



VERKSAMHETEN 2025, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI 4

BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING 28

Ordföranden har ordet 29

Bolagsstyrning 30

Bolagsstyrningsrapport 2025 32

Intern kontroll 36

Styrelse 38

Koncernledning 40

» Ersättningsrapport 2025 42

Principer för ersättning 44

Risker och riskhantering 46

HÅLLBARHETSRAPPORT 50

FINANSIELL INFORMATION 103

ÖVRIG INFORMATION 164