

Ersättningsrapport 2022

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Trelleborg, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. 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 lön, rörlig lön (årlig rörlig lön samt långsiktiga incitamentsprogram), pensionsavsättning och andra förmåner.

Den rörliga ersättningen 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 2022 har tillämpats fullt ut 2022.

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 2022.

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 56–57 i årsredovisningen för 2022.

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 affärs-

prioriteringar för år 2022 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 personalkostnader) på sidorna 81–82 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 43–47 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 82 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

VD och koncernchefen sammanfattar Trelleborgs övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4–7 i årsredovisningen för 2022.

1 – TOTALERSÄTTNING TILL VD OCH KONCERNCHEFEN

Av tabell 1 nedan framgår den totalersättning som kostnadsförts eller utbetalats till Trelleborgs VD och koncernchef under 2022 och 2021.

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	Långsiktigt incitamentsprogram				
Peter Nilsson, VD och koncernchef	2022	12 317	220	7 279	7 559		5 363	32 738	55/45
	2021	11 917	221	8 956	4 614		5 181	30 889	56/44

¹ Pension inkluderad i fast ersättning.

2A – VD:S OCH KONCERNCHEFENS PRESTATIONER UNDER DET REDOVISADE RÄKENSKAPSÅRET

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

	Ersättningskomponenter	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppmätta prestationer och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Peter Nilsson, VD och koncernchef	Resultat före skatt (EBT) ²	65%	a) 618,8 MEUR b) 4 918 TSEK
	Operativt kassaflöde (OCF) ²	25%	a) 478,2 MEUR b) 1 603 TSEK
	Hållbarhet	10%	a) Fullt uppfyllt b) 757 TSEK

² Exklusive jämförelsestörande poster.

2B – VD:S OCH KONCERNCHEFENS PRESTATIONER UNDER DET REDOVISADE RÄKENSKAPSÅRET

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

	Ersättningskomponenter	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppmätta prestationer och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Peter Nilsson, VD och koncernchef	Vinst per aktie (EPS) ³ 2022 (Program 2020–2022)	33,3%	a) 18,31 SEK b) 2 520 TSEK
	Vinst per aktie (EPS) ³ 2022 (Program 2021–2023)	33,3%	a) 18,31 SEK b) 2 520 TSEK
	Vinst per aktie (EPS) ³ 2022 (Program 2022–2024)	33,3%	a) 18,31 SEK b) 2 520 TSEK

³ Exklusive jämförelsestörande poster.

3 – JÄMFÖRELSE 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	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2022
Ersättning ledande befattningshavare					
Peter Nilsson, VD och koncernchef, TSEK	-5 285 (-19,0%)	-3 860 (-17,2%)	+12 257 (65,7%)	+1 849 (6,0%)	32 738
Trelleborgs resultat					
Resultat före ränta och skatt (EBIT) ⁴ , MSEK	-36 (-0,8%)	-376 (-8,1%)	+1 023 (23,9%)	+2 197 (41,4%)	6 973
Vinst per aktie (EPS) ⁴ , SEK	-0,45 (-3,7%)	-1,0 (-8,4%)	+3,36 (30,8%)	+4,06 (28,5%)	18,31
Ersättning anställda					
Genomsnittlig totalersättning baserat på antalet heltids-ekvivalenter för anställda i Trelleborg AB, exklusive koncernledningen, TSEK	+17 (1,5%)	-64 (-5,6%)	-90 (-8,3%)	-35 (3,5%)	957
Utveckling av gapet mellan ersättningar till ledande befattningshavare och ersättningar till anställda i Trelleborg AB, exklusive koncernledningen, %	-2,89	-1,17	7,01	1,25	

⁴ Exklusive jämförelsestörande poster.