

Ersättningsrapport 2024

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Trelleborg, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. 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 (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 tillgång på marknaden. Metoden avses säkerställa att den compensation som Trelleborg erbjuder medför att koncernen kan attrahera och behålla rätt kompetens till rätt kostnadsnivå. Ersättningen ska vara marknadsmässig och 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 48–49.

Principerna för ersättning till ledande befattningshavare antogs enhälligt av årsstämman 2024. Principerna har tillämpats fullt ut under 2024.

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 2024.

Aktieägende i koncernledningen

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

Aktierelaterad ersättning

Under 2024 introducerades ett nytt aktierelaterat incitamentsprogram för VD och koncernledning i syfte att uppmuntra ledande befattningshavare till ett aktieägende i Trelleborg till ett värde minst motsvarande en fast årslön. 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 2024 har beaktats vid valet av prestationskriterier. De prestationskriterier som låg till grund för den ettåriga årliga rörliga lönen var EBITA, operativt kassaflöde (OCF) samt ett hållbarhetsmål (minskning av CO₂). 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

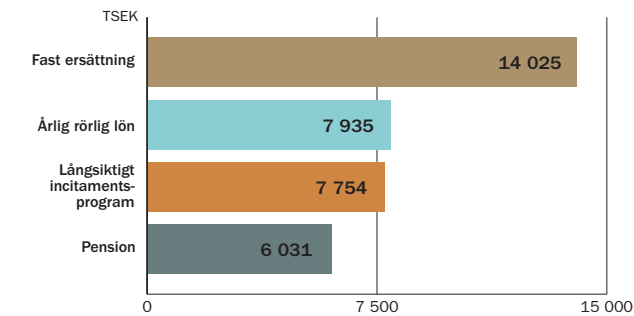
Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 10 (Anställda och kostnader) på sidorna 75–77 i denna årsredovisning. Information om ersättningskommitténs arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på sidorna 36–39 i denna årsredovisning.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidorna 75–77 i denna årsredovisning.

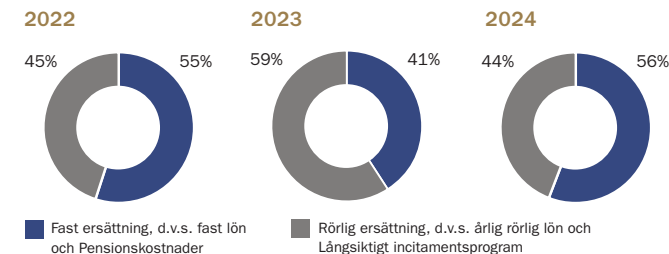
Utveckling under 2024

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



1 – TOTALERSÄTTNING TILL VD OCH KONCERNCHEFEN

Av tabell 1 nedan framgår den totalersättning som kostnadsförts eller utbetalats till Trelleborgs VD och koncernchef under 2022 till 2024.

TSEK	År	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Extraordinära poster	Pension	Total ersättning	Andel fast och rörlig ersättning ¹ , %
		Fast lön	Övriga förmåner	Årlig rörlig lön	Långsiktigt incitamentsprogram					
Peter Nilsson, VD och koncernchef	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)	
	2022	12 317	220	7 279	7 559	–	5 363	32 738	55/45	

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

INNEHÅLL

VERKSAMHETEN 2024, ÅRET I SAMMANDRAG, MÅL OCH STRATEGI	4
BOLAGSSTYRNING OCH RISKHANTERING	32
Ordföranden har ordet	33
Bolagsstyrning	34
Bolagsstyrningsrapport	36
Intern kontroll	40
Styrelse	42
Koncernledning	44
» Ersättningsrapport	46
Principer för ersättning	48
Risker och riskhantering	50
FINANSIELL INFORMATION	55
HÅLLBARHETSRAPPORT	116
ÖVRIG INFORMATION	166

**2A – VD OCH KONCERNCHEFENS KORTSIKTIGA PRESTATIONER OCH ERSÄTTNING**

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

Ersättningskomponenter	Relativ viktning av prestations-kriterierna	a) Uppmätta prestationer, b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall, TSEK och c) måluppfyllelse ³ , %
Peter Nilsson, VD och koncernchef	EBITA ²	65% a) 537,2 MEUR (2023: EBT 471,2 ⁴ / 2022: EBT 618,8) ⁴ b) 5 539 TSEK (2023: 3 475 / 2022: 4 918) c) 93,1% (2023: 63% / 2022: 100%)
	Operativt kassaflöde (OCF) ²	25% a) 437,3 MEUR (2023: 439,3/2022: 478,2) b) 1 481 TSEK (2023: 2 119/2022: 1 603) c) 64,7% (2023: 100%/2022: 84,8%)
	Hållbarhet (minskning av CO ₂)	10% a) -38% dvs full uppfyllelse (2023: full uppfyllelse/2022: full uppfyllelse) b) 915 TSEK (2023: 847/2022: 757) c) 100% (2023: 100%/2022: 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**

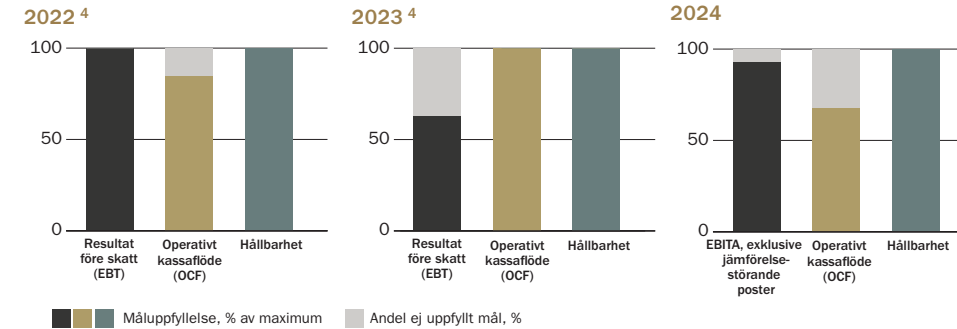
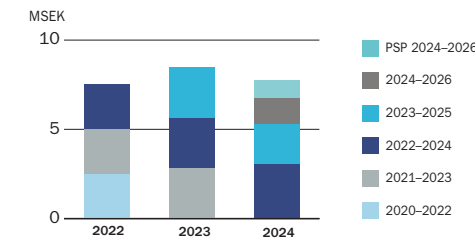
I tabell 2B nedan beskrivs hur kriterierna för rörlig långsiktig ersättning kostnadsförts under räkenskapsåret.

Ersättningskomponenter	LTI Modul A (cash)	a) Uppmätta prestationer, b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall, TSEK och c) måluppfyllelse, %	LTI Modul B (aktierelaterat incitamentsprogram)	Prestationskriterie	Kostnadsförda, TSEK
Peter Nilsson, VD och koncernchef	Vinst per aktie (EPS) ⁵ 2024 (Program 2022–2024)	33,3% a) SEK 16,28 (2023: 15,75 / 2022: 18,31) b) TSEK 3 050 (2023: 2 824 / 2022: 2 520) c) 100% (2023: 100% / 2022: 100%)	PSP 2024–2026	EPS utveckling över tre år	981
	Vinst per aktie (EPS) ⁵ 2024 (Program 2023–2025)	33,3% a) SEK 16,28 (2023: 15,75) b) TSEK 2 275 (2023: 2 824) c) 75% (2023: 100%)			
	Vinst per aktie (EPS) ⁵ 2024 (Program 2024–2026)	33,3% a) SEK 17,16 b) TSEK 1 447 c) 56%			

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	2024
Ersättning ledande befattningshavare						
Peter Nilsson, VD och koncernchef, TSEK ⁶	-3 860 (-17,2%)	+12 257 (65,7%)	+1 849 (6,0%)	+726 (2,22%)	+2 281 (6,82%)	35 745
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%)	5 602
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%)	17,16
Ersättning anställda						
Genomsnittlig totalersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter för anställda i Trelleborg AB, exklusive koncernledningen, TSEK	-64 (-5,6%)	-90 (-8,31%)	-35 (-3,52%)	+155 (+16,16%)	+186 (16,75%)	1 298

⁶ Exklusive extraordinära poster.⁷ Exklusive jämförelsestörande poster.**PRESTATIONSKRITERIER FÖR VD OCH KONCERNCHEFEN – MÅLUPPFYLLELSE****KOSTNADER PER PRESTATIONSÅR – ALLA PROGRAM 2022–2024****JÄMFÖRBAR INFORMATION OM FÖRÄNDRING AV ERSÄTTNINGAR OCH TRELLEBORGS RESULTAT**