

# Ersättningsrapport 2024

## Inledning

Denna rapport beskriver hur Getinges gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, vilka antogs vid årsstämman 2023, har implementerats och tillämpats under 2024. Rapporten innehåller vidare information om ersättning till VD och koncernchef, tillämpning av prestationsmål för rörlig ersättning och information om att bolaget inte har inrättat något aktie- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Denna rapport har upprättats i enlighet med aktiebolagslagens regler och Aktie- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Denna rapport har upprättats i enlighet med aktiebolagslagens regler och Aktie- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Denna rapport har upprättats i enlighet med aktiebolagslagens regler och Aktie- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Denna rapport har upprättats i enlighet med aktiebolagslagens regler och Aktie- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare återfinns i not 22 på sidan 105–106 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete 2024 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns i årsredovisningen för 2024 på sidorna 32–54.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport, utan beslutas årligen av årsstämman. Information om arvode till styrelsens ledamöter framgår av not 22 på sidan 105 samt av bolagsstyrningsrapporten sidan 32–54 i årsredovisningen för 2024.

Bolaget har inte mottagit några synpunkter på ersättningsrapporten för 2023.

## Koncernens utveckling under 2024

I VD-ordet på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 2024 sammanfattar VD koncernens resultat och väsentliga utveckling under året.

## Bolagets ersättningsriktlinjer

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare. Genom att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning, möjliggör bolagets ersättningsriktlinjer att långsiktigt knyta kvalificerade medarbetare till verksamheten.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och bestå av grundlön (fast kontant ersättning), rörlig kontant lön, eventuell annan rörlig ersättning, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Ersättning och andra anställningsvillkor ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på varje marknad där Getinge verkar. Bolagsstämman kan därutöver besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

De gällande ersättningsriktlinjerna, vilka antogs vid årsstämman 2023, återfinns på sidorna 61–63 i årsredovisningen för 2024.

## Tillämpning och avvikelser från ersättningsriktlinjerna

Under 2024 har bolaget efterlevt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2023. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts under året och inte heller några avvikelser från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

Revisorernas yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns på [www.getinge.com/se/om-oss/bolagsstyrning/bolagsstamma](http://www.getinge.com/se/om-oss/bolagsstyrning/bolagsstamma) under fliken för årsstämma 2025. Ingen tidigare utbetald ersättning har återkrävts under 2024.

## Aktiebaserad ersättning

Bolagsstämman har inte beslutat om inrättandet av något aktierelaterat eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram.

## Total ersättning till VD och koncernchef avseende 2024

Tkr

Befattningshavare	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Totalt	Andelen fast respektive rörlig ersättning (%) <sup>6)</sup>
	Fast lön <sup>1)</sup>	Övriga förmåner <sup>2)</sup>	Kortsiktig rörlig ersättning <sup>3)</sup>	Långsiktig rörlig ersättning <sup>4)</sup>	Pensionskostnad <sup>5)</sup>		
Mattias Perjos, VD och koncernchef	27 141	790	21 088	–	10 826	59 845	65/35

1) Fast lön avser grundlön inklusive semestertillägg.

2) Övriga förmåner avser förmåner såsom tjänstebil, sjukvårdsförsäkring, sjukinkomstförsäkring m.m.

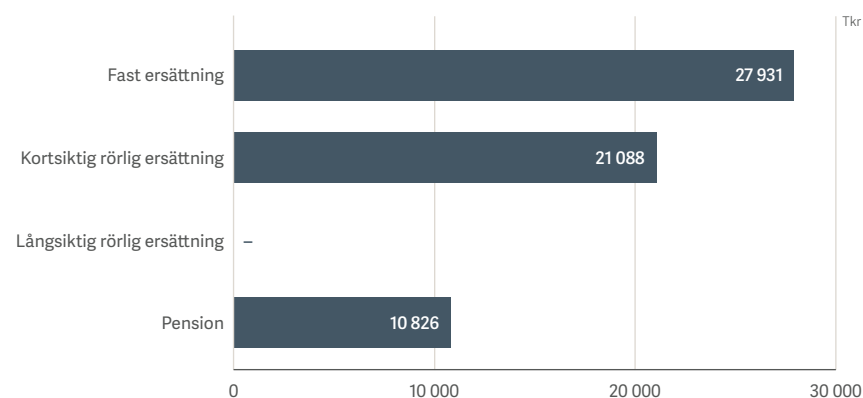
3) Kortsiktig rörlig ersättning avser bonus som belöper på verksamhetsåret 2024, vilken kommer utbetalas under 2025.

4) Långsiktig rörlig ersättning avser intjänat belopp avseende långsiktigt bonusprogram som löpt ut. Under 2024 löpte programmet för 2022–2024 ut utan att prestationsmålet uppnåddes, vilket innebär att ingen långsiktig rörlig ersättning tjänats in.

5) Pensionskostnaden för VD och koncernchef är premiebaserad och uppgår till 40 % av grundlönen.

6) Pensionskostnaden för VD och koncernchef baseras på fast grundlön och medtas i sin helhet i den fasta ersättningen.

### Total ersättning till VD och koncernchef 2024



### Andelen fast resp. rörlig ersättning 2024



### Tillämpning av prestationskriterier

Val av prestationsmål och beslut om fastställande av rörlig ersättning har beretts av ersättningsutskottet och beslutats av styrelsen. Den rörliga ersättningen är i förväg begränsad till ett maximalt belopp och är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade i syfte att främja aktieägarnas intressen och företagets värdegrund samt skapa incitament för en gemensam strävan att uppnå bolagets affärsstrategi, långsiktiga värdeskapande och en hållbar utveckling av företaget. Företagets hållbarhetsarbete är integrerat i företagets löpande verksamhet. Följs inte företagets principer för hållbarhetsarbete eller etiska

riktlinjer har företaget möjlighet att inte betala ut någon rörlig ersättning eller återkräva utbetald ersättning.

Efter verksamhetsårets utgång har styrelsen på förslag av ersättningsutskottet fastställt i vilken utsträckning kriterierna för utbetalning av kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning har uppfyllts. Bedömningen av uppfyllandet av finansiella mål har baserats på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen med de eventuella justeringar som styrelsen godkänt på förslag av ersättningsutskottet.

### Tillämpning av prestationsmål för kortsiktig rörlig ersättning

Den kortsiktiga rörliga ersättningen för VD och koncernchef är maximerad till 80 % av den fasta årliga grundlönen. Målen för verksamhetsåret 2024 var relaterade till resultat, organisk försäljnings-

tillväxt, rörelsekapitalbindning och hållbarhet. För år 2024 uppnåddes samtliga fem prestationsmål helt eller till viss del, vilket innebär en måluppfyllnadsgrad på 98,7 % och motsvarande bonusutfall.

## VD och koncernchefs prestation under det rapporterade räkenskapsåret – kortsiktig rörlig kontant ersättning

### Kriterier för fastställande av kortsiktig rörlig ersättning till VD och koncernchef samt utfall

Befattningshavare	Prestationsmål	Viktning av prestationsmål	Utfall avseende prestationsmål	Rörlig ersättning per prestationsmål (TKr)
Mattias Perjos, VD och koncernchef	EBITA justerad (Mkr) <sup>1)</sup>	50 %	4 874 Mkr	10 686
	Nettoomsättning – organisk tillväxt (%) <sup>2)</sup>	20 %	4,9 %	4 224
	Rörelsekapitalbindning – antal dagar	20 %	89 dagar	4 275
	Hållbarhet – minskning av CO <sub>2</sub> -utsläpp i Scope 1 och Scope 2 <sup>3)</sup>	5 %	-13,4 %	834
	Hållbarhet – implementera process för ESG-kvalificering av leverantörer	5 %	Uppfyllt	1 069
				<b>21 088</b>

1) Justerad EBITA avser rörelseresultatet justerat för valutakursförändringar, förvärv, avyttringar, omstrukturingskostnader samt andra väsentliga jämförelsestörande poster.

2) Avser koncernens organiska nettoomsättningstillväxt.

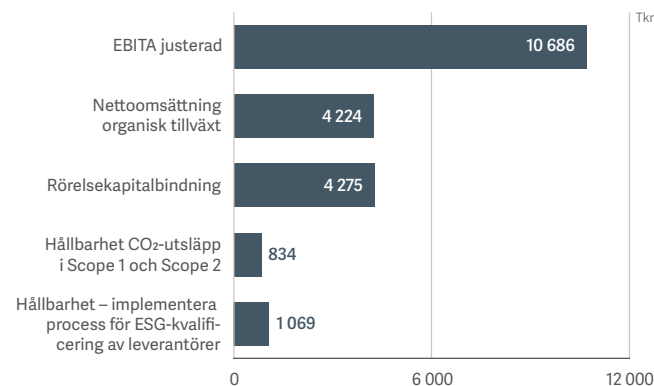
3) Scope 1 innefattar utsläpp från förbrukning av olja och gas, och Scope 2 innefattar utsläpp från konsumtion av el, uppvärmning och kylning.

### Uppsatta prestationsmål



- EBITA justerad, 50 %
- Nettoomsättning – organisk tillväxt, 20 %
- Rörelsekapitalbindning – antal dagar, 20 %
- Hållbarhet – minskning av CO<sub>2</sub>-utsläpp i Scope 1 och Scope 2, 5 %
- Hållbarhet – implementera process för ESG-kvalificering av leverantörer, 5 %

### Fördelning av utfall kortsiktig rörlig ersättning per prestationsmål 2024



### Tillämpning av prestationsmål för långsiktig rörlig ersättning

Den långsiktiga rörliga ersättningen ("LTI-bonus") för VD och koncernchef är under en treårsperiod maximerad till ett belopp motsvarande ett års grundlön samt är villkorad av fortsatt anställning vid utgången av intjäningsperioden (med vissa sedvanliga undantag). Intjäningsperioden för LTI-bonus är tre verksamhetsår.

Prestationsmålet för LTI 2022–2024, LTI 2023–2025 respektive LTI 2024–2026 är utvecklingen av resultat per aktie över en treårsperiod justerat för de kategorier av justeringsposter som styrelsen fastställer på rekommendation av ersättningsutskottet vid implementering av respektive incitamentsprogram.

Vid utgången av verksamhetsåret 2024 har incitamentsprogrammet LTI 2022–2024 löpt ut och prestationsmålet uppnåddes inte, vilket innebär att ingen rörlig ersättning utbetalas.

### VD och koncernchefs prestation under det rapporterade räkenskapsåret – långsiktig rörlig ersättning

#### Kriterier för fastställande av långsiktig rörlig ersättning till VD och koncernchef samt utfall, Tkr

Befattningshavare	Långsiktigt incitamentsprogram (LTI)	Prestationsmål <sup>1)</sup>	Utfall avseende prestationsmål	Rörlig ersättning per prestationsmål <sup>2)</sup>
Mattias Perjos, VD och koncernchef	LTI 2022–2024	Utveckling av justerat resultat per aktie 2022–2024	11,73 kr (justerat resultat per aktie 2024)	–
	LTI 2023–2025	Utveckling av justerat resultat per aktie 2023–2025	–	– <sup>3)</sup>
	LTI 2024–2026	Utveckling av justerat resultat per aktie 2024–2026	–	–
				– <sup>4)</sup>

1) Prestationsmålet i koncernens långsiktiga incitamentsprogram är utvecklingen av resultat per aktie justerat för förvärv, avyttringar, omstruktureringskostnader samt andra väsentliga poster av engångskaraktär.

2) Vid årets utgång fanns ingen avsättning för intjänad långsiktig bonus till VD och koncernchef eftersom att LTI 2022–2024 löpt ut utan att prestationsmålet uppnåts. Intjäningsperioden för koncernens långsiktiga incitamentsprogram är tre år och ersättningen är villkorad av att VD och koncernchef fortfarande är anställd vid utgången av intjäningsperioden.

3) Eftersom treårsperioden för uppfyllnad av prestationsmålet för incitamentsprogram LTI 2023–2025 inte är avslutad föreligger inte någon intjänad ersättning för incitamentsprogrammet och därför redovisas inte heller något utfall för prestationsmålet.

4) Eftersom treårsperioden för uppfyllnad av prestationsmålet för incitamentsprogram LTI 2024–2026 inte är avslutad föreligger inte någon intjänad ersättning för incitamentsprogrammet och därför redovisas inte heller något utfall för prestationsmålet.

### Jämförande information avseende bolagets resultat och förändringar i ersättningar

#### Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren<sup>1)</sup>

	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2024 <sup>4)</sup>
Förändringar i ersättning till VD och koncernchef, Tkr <sup>2)</sup>	20 663 (44,9 %)	-7 082 (-10,6 %)	-16 378 (-27,5 %)	3 143 (7,3 %)	13 457 (29,0 %)	59 845
Förändringar i genomsnittlig ersättning till anställda i Getinge AB, Tkr <sup>3)</sup>	-34 (-2,1 %)	-340 (-21,1 %)	-244 (-19,2 %)	356 (34,6 %)	-34 (-2,4 %)	1 352
Förändringar i rörelseresultat i koncernen, Mkr	2 412 (101,7 %)	-413 (-8,6 %)	-745 (-17,0 %)	110 (3,0 %)	-882 (-23,6 %)	2 854

1) I tabellen redovisas förändringar mellan åren i ersättningar och resultat. Förändringarna redovisas både i absoluta tal och procentuellt.

2) Ersättning till VD och koncernchef avser den totala ersättningen, vilken innefattar fast lön, kort- och långfristig rörlig ersättning, pensionskostnader och övriga förmåner.

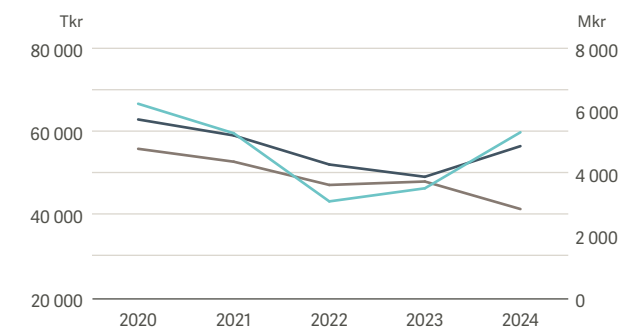
3) Exklusive ersättningar till medlemmar i koncernledningen.

4) Avser utfall för 2024.

Göteborg i mars 2025

Styrelsen för Getinge AB (publ)

#### Relativa förändringar i ersättningar och resultat



— Total ersättning till VD och koncernchef (Tkr)  
 — Rörelseresultat i koncernen (Mkr)  
 — Justerad EBITA för koncernen (Mkr)