

Ersättningsrapport 2025

Inledning

Denna rapport beskriver hur Getinges gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, vilka antogs vid årsstämman 2023, har implementerats och tillämpats under 2025.

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 Aktiemarknadens självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* (Ersättningsreglerna).

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare återfinns i not 22 på sidorna 175–176 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns i årsredovisningen för 2025 på sidorna 56–72.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport, utan beslutas årligen av årsstämman. Information om arvode till styrelsens ledamöter framgår av not 22 på sidan 175 samt av bolagsstyrningsrapporten sidorna 56–72 i årsredovisningen för 2025.

Bolaget har inte mottagit några synpunkter på ersättningsrapporten för 2024.

Koncernens utveckling under 2025

I VD-ordet på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 2025 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 47–49 i årsredovisningen för 2025.

Tillämpning och avvikelser från ersättningsriktlinjerna

Under 2025 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 under fliken för årsstämma 2026. Ingen tidigare utbetald ersättning har återkrävts under 2025.

Aktiebaserad ersättning

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

Total ersättning till VD och koncernchef avseende 2025

Tkr

Befattningshavare	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Totalt	Andelen fast respektive rörlig ersättning (%) ⁶
	Fast lön ¹	Övriga förmåner ²	Kortsiktig rörlig ersättning ³	Långsiktig rörlig ersättning ⁴	Pensionskostnad ⁵		
Mattias Perjos, VD och koncernchef	28 436	456	18 761	–	11 176	58 829	68/32

1) Fast lön avser grundlön inklusive semestertillägg.

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

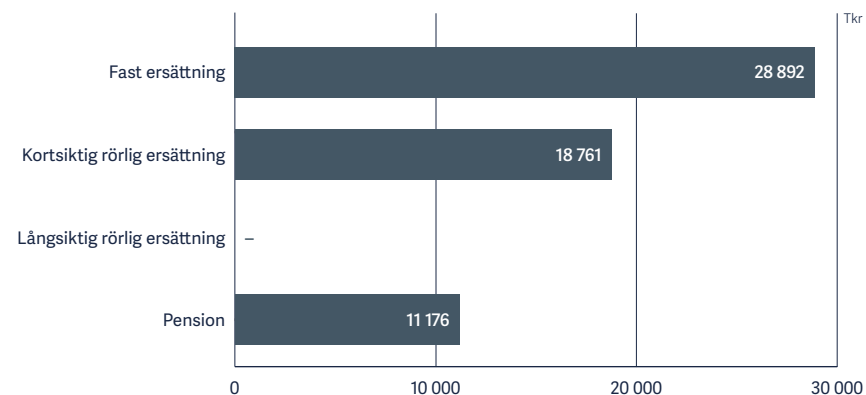
3) Kortsiktig rörlig ersättning avser bonus som belöper på verksamhetsåret 2025, vilken kommer utbetalas under 2026.

4) Långsiktig rörlig ersättning avser intjänat belopp avseende långsiktigt bonusprogram som löpt ut. Under 2025 löpte programmet för 2023–2025 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 2025



Andelen fast resp. rörlig ersättning 2025



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. Getinges hållbarhetsarbete är integrerat i bolagets löpande verksamhet. Följs inte Getinges principer för hållbarhetsarbete eller etiska riktlinjer har bolaget 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 2025 var relaterade till resultat, organisk

försäljningstillväxt, rörelsekapitalbindning och hållbarhet. För år 2025 uppnåddes samtliga fem prestationsmål helt eller delvis, vilket innebär en måluppfyllnadsgrad på 84 % 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

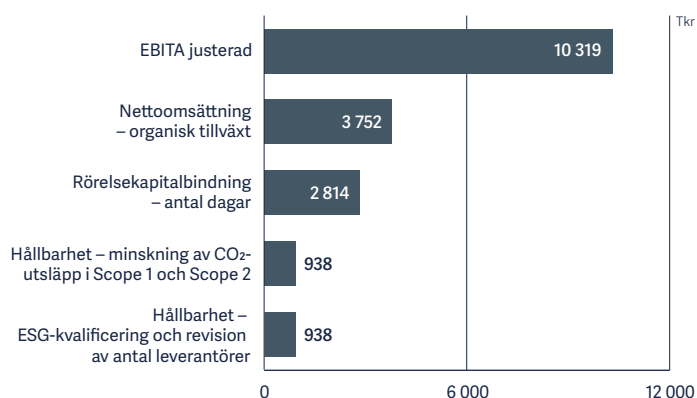
Befattningshavare	Prestationsmål	Viktning av prestationsmål	Utfall avseende prestationsmål	Rörlig ersättning per prestationsmål (Tkr)
Mattias Perjos, VD och koncernchef				
	EBITA justerad (Mkr) ¹	55 %	5 460 Mkr	10 319
	Nettoomsättning – organisk tillväxt (%) ²	20 %	4,9 %	3 752
	Rörelsekapitalbindning – antal dagar	15 %	88,8 dagar	2 814
	Hållbarhet – minskning av CO ₂ -utsläpp i Scope 1 och Scope 2 ³	5 %	-13,4 %	938
	Hållbarhet – ESG-kvalificering och revision av antal leverantörer	5 %	Uppfyllt	938
				18 761

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

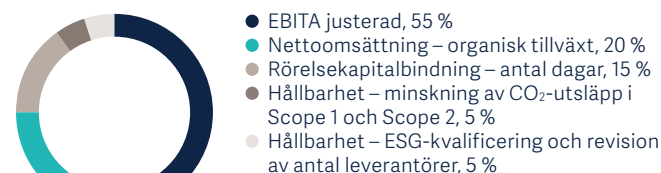
2) Avser koncernens organiska nettoomsättningstillväxt.

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

Fördelning av utfall kortsiktig rörlig ersättning per prestationsmål 2025



Uppsatta prestationsmål



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, och den är villkorad av fortsatt anställning vid utgången av intjäningsperioden

(med vissa sedvanliga undantag). Intjäningsperioden för LTI-bonus är tre verksamhetsår.

Prestationsmålet för LTI 2023–2025, LTI 2024–2026 respektive LTI 2025–2027 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 2025 har incitamentsprogrammet LTI 2023–2025 löpt ut och prestationsmålet uppnåddes inte, vilket innebär att ingen långsiktig 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

Befattningshavare	Långsiktigt incitamentsprogram (LTI)	Prestationsmål ¹	Utfall avseende prestationsmål	Rörlig ersättning per prestationsmål (Tkr)
Mattias Perjos, VD och koncernchef	LTI 2023–2025	Utveckling av justerat resultat per aktie 2023–2025	11,29 kr (justerat resultat per aktie 2025)	– ²
	LTI 2024–2026	Utveckling av justerat resultat per aktie 2024–2026	–	– ³
	LTI 2025–2027	Utveckling av justerat resultat per aktie 2025–2027	–	– ⁴

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 2023–2025 löpt ut utan att prestationsmålet uppnåddes. 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 2024–2026 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 2025–2027 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 räkenskapsåren¹

	2025 ⁴	2025 vs 2024	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020
Förändringar i ersättning till VD och koncernchef, Tkr ²	58 829	-1 015 (-1,7 %)	13 457 (29,0 %)	3 143 (7,3 %)	-16 378 (-27,5 %)	-7 082 (-10,6 %)
Förändringar i genomsnittlig ersättning till anställda i Getinge AB, Tkr ³	1 540	188 (13,9 %)	-34 (-2,4 %)	356 (34,6 %)	-244 (-19,2 %)	-340 (-21,1 %)
Förändringar i rörelseresultat i koncernen, Mkr	3 789	935 (32,8 %)	-882 (-23,6 %)	110 (3,0 %)	-745 (-17,0 %)	-413 (-8,6 %)

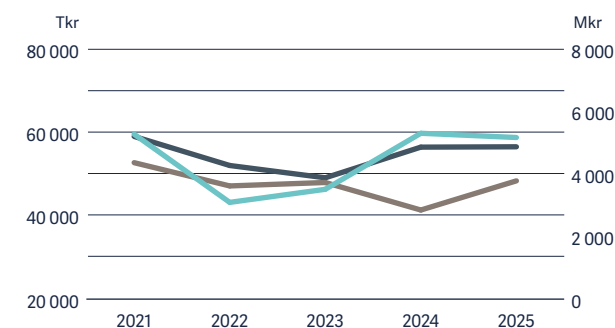
1) I tabellen redovisas förändringar mellan åren i ersättningar och resultat. Förändringarna redovisas både i absoluta tal och procentuellt.

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 2025.

Relativa förändringar i ersättningar och resultat



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

Göteborg i mars 2026

Styrelsen för Getinge AB (publ)