Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Omfattning

Riktlinjerna är tillämpliga på ersättning till SKF Vertevos verkställande direktör och övriga medlemmar i koncernledningen (tillsammans ”Koncernledningen”). Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas efter det att riktlinjerna antagits av den extra bolagsstämman den 17 juli 2026 och på ändringar i redan avtalade ersättningar som görs därefter. Dessa riktlinjer gäller inte för eventuella ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av SKF Vertevos affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet

En framgångsrik implementering av SKF Vertevos affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att SKF Vertevo kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att SKF Vertevo kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer gör det möjligt för SKF Vertevo att erbjuda Koncernledningen en konkurrenskraftig totalersättning och samtidigt tillvarata aktieägarnas bästa intressen. Rörlig lön som omfattas av dessa riktlinjer ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, som syftar till att främja SKF Vertevo-koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. För ytterligare information om SKF Vertevo-koncernens strategi hänvisas till skfvertevo.com och årsredovisningen.

Form av ersättning

Den totala ersättningen till medlem i Koncernledningen ska bestå av fast lön, rörlig lön, pensionsförmåner samt övriga förmåner, såsom till exempel tjänstebil. Dessa komponenter ska skapa en välbalanserad ersättning som återspeglar såväl individuell prestation och ansvar som SKF Vertevo-koncernens övergripande resultat. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om ytterligare ersättningskomponenter, inklusive aktiebaserade eller aktierelaterade program.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar av ersättningar göras för att följa tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Fast lön

Den fasta lönen för en medlem i Koncernledningen ska vara konkurrenskraftig på marknaden och baseras på kompetens, ansvar, erfarenhet och prestation. SKF Vertevo-koncernen ska använda ett internationellt erkänt utvärderingssystem för att fastställa befattningens omfattning och ansvar. Årliga marknadsjämförelser ska genomföras, och prestationerna hos medlemmarna i Koncernledningen ska fortlöpande utvärderas under året samt utgöra underlag för de årliga lönerevisionerna.

Rörlig lön

Den rörliga lönen för medlemmar i Koncernledningen ska utformas för att motivera och belöna värdeskapande insatser som främjar SKF Vertevos operationella mål, finansiella mål eller hållbarhetsmål och därigenom stärka SKF Vertevo-koncernens affärsstrategi och långsiktiga, hållbara utveckling.

I enlighet med principerna om prestationsbaserad ersättning ska den rörliga lönen utgöra en betydande del av den totala ersättningen, och den rörliga lönen ska styras av förutbestämda, mätbara finansiella och icke-finansiella kriterier som stödjer SKF Vertevos långsiktiga och hållbara utveckling. Dessa kriterier ska främst återspegla SKF Vertevo-koncernens finansiella resultat – såsom resultat, tillväxt och kapitaleffektivitet – eller främja SKF Vertevo-koncernens hållbarhetsmål.

Den rörliga ersättningen består av både kortsiktiga och långsiktiga incitamentsprogram. Kortsiktiga incitamentsprogram (STI) ska vara kontantbaserade. Långsiktiga incitamentsprogram (LTI) kan vara kontantbaserade, aktiebaserade eller aktierelaterade.

Aktiebaserade och aktierelaterade LTI-program beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Varje år ska styrelsen utvärdera om ett LTI-program ska antas eller, i fallet med ett aktiebaserat eller aktierelaterat LTI-program, föreslås till bolagsstämman. Den maximala långsiktiga rörliga kontanta ersättningen får inte överstiga 100 procent av den fasta årslönen.

För ytterligare information om SKF Vertevos aktiebaserade och aktierelaterade program (om tillämpligt), inklusive tillämpliga prestationskriterier, hänvisas till styrelsens förslag till varje årsstämma samt SKF Vertevos ersättningsrapporter.

Uppfyllandet av kriterierna för kortsiktiga incitament ska bedömas över en ettårsperiod, och det slutliga resultatet fastställs vid utgången av mätperioden. Styrelsen ansvarar för att utvärdera den rörliga lönen för verkställande direktören, medan verkställande direktören utvärderar den rörliga lönen för övriga medlemmar i Koncernledningen. Bedömningen av de finansiella målen ska baseras på finansiell information som offentliggjorts av SKF Vertevo. Den maximala kortsiktiga rörliga kontanta ersättningen får inte överstiga 100 procent av den fasta årslönen.

Ytterligare rörlig lön kan beviljas under exceptionella omständigheter, förutsatt att sådana överenskommelser är tidsbegränsade och uteslutande beviljade på individuell basis i syfte att rekrytera eller behålla personal, eller som ersättning för prestationer utöver de ordinarie arbetsuppgifterna. Sådan ersättning får inte överstiga 100 procent av den fasta årslönen och får beviljas högst en gång per person och år. Beslut om sådan ersättning till verkställande direktören ska fattas av styrelsen på förslag från personalutskottet, medan motsvarande beslut för övriga medlemmar i Koncernledningen ska fattas av styrelsens ordförande efter förslag från verkställande direktören.

Styrelsen ska ha möjlighet att, med förbehåll för tillämplig lag eller avtalsbestämmelser,

i. helt eller delvis reducera den rörliga ersättningen om en anställd har begått en väsentlig överträdelse av SKF Vertevos uppförandekod eller något annat väsentligt policydokument (s.k. malus); och
ii. helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som betalats ut på felaktiga grunder eller om en anställd har begått en väsentlig överträdelse av SKF Vertevos uppförandekod eller något annat väsentligt policydokument (s.k. claw-back).

Pension

Pensionsplaner, inklusive permanent sjuk- eller invaliditetsförsäkring, ska baseras på premiebestämda lösningar om inte förmånsbestämd pensionsplan krävs enligt tvingande lag eller kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig lön ska vara pensionsgrundande endast i den utsträckning som krävs enligt sådana regler.

Utöver grundpensionsplanen (vanligtvis ITP-pension för svenska medlemmar) ska medlemmar i Koncernledningen i allmänhet omfattas av en premiebestämd tilläggspensionsplan, som säkerställer pensionsintjäning på den del av den fasta årslönen som överstiger nivån för grundpensionen.

Den totala kostnaden för premierna för en Koncernledningsmedlems premiebestämda pensionsplan (inklusive permanent sjuk- eller invaliditetsförsäkring) och eventuella kompletterande pensionsplaner får inte uppgå till mer än 40 procent av den fasta årslönen.

Övriga förmåner

SKF Vertevo-koncernen får tillhandahålla övriga förmåner till medlemmar i Koncernledningen i enlighet med lokal praxis. Övriga förmåner kan till exempel omfatta tjänstebil eller sjukvårdsförsäkring. Premier och andra relaterade kostnader ska

återspegla lokala förhållanden och praxis, vara av begränsat värde och får inte överstiga 10 procent av den fasta årslönen.

Medlemmar i Koncernledningen som är utstationerade och som flyttar från eller tillbaka till sitt hemland, eller som arbetar i flera länder, kan erhålla ytterligare ersättning och förmåner om detta är motiverat av de specifika omständigheterna kring gränsöverskridande uppdrag, förutsatt att sådana arrangemang är förenliga med det övergripande syftet med dessa riktlinjer. I tillämpliga fall ska de även överensstämma med SKF Vertevo-koncernens allmänna policyer och praxis för gränsöverskridande arbete. Sådan ersättning och sådana förmåner får totalt sett inte överstiga 80 procent av den fasta kontanta ersättningen.

Uppsägningstider och avgångsvederlag

Vid uppsägning från SKF Vertevos sida får uppsägningstiden vara högst sex månader. Fast lön under uppsägningstiden, tillsammans med eventuellt avgångsvederlag, får sammanlagt inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år. Vid uppsägning från medlem i Koncernledningen får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Ersättning för ett åtagande om konkurrensbegränsning kan utgå för att täcka inkomstbortfall, men inte under en tidsperiod då avgångsvederlag utgår. Om inte annat följer av tvingande lag eller kollektivavtal får sådan ersättning inte överstiga 60 procent av den fasta månadslönen vid tidpunkten för uppsägningen och är begränsad till 18 månader för verkställande direktören och 12 månader för övriga medlemmar i Koncernledningen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av dessa riktlinjer har styrelsen beaktat lönenivåerna och anställningsvillkoren för SKF Vertevos anställda. Uppgifter om anställdas totala ersättning, dess komponenter samt dess utveckling över tid har utgjort en del av styrelsens och personalutskottets beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten och konsekvenserna av dessa riktlinjer. Styrelsen har även beaktat SKF Vertevos People Policy.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har tillsatt ett personalutskott som bereder alla ärenden gällande dels ersättningsriktlinjerna för ledande befattningshavare, dels anställningsvillkoren för verkställande direktören. Verkställande direktörens anställningsvillkor ska godkännas av styrelsen.

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare presenteras av personalutskottet för styrelsen som, åtminstone vart fjärde år, förelägger bolagsstämman förslag till sådana riktlinjer för godkännande. Riktlinjerna ska gälla till

dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Personalutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för Koncernledningen, tillämpningen av ersättningsriktlinjerna samt ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna inom SKF Vertevo-koncernen.

Personalutskottets medlemmar är oberoende i förhållande till SKF Vertevo-koncernen och Koncernledningen. Den verkställande direktören och övriga medlemmar i Koncernledningen ska inte närvara vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade ärenden i den mån de berörs av frågorna.

Styrelsens rätt att frångå riktlinjerna för ersättning

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå dessa riktlinjer, helt eller delvis, om särskilda omständigheter motiverar en sådan avvikelse och om det är nödvändigt för att tillvarata SKF Vertevos långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa dess finansiella bärkraft. Som angivits ovan ingår det i personalutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, inklusive eventuella beslut om att avvika från dessa riktlinjer.