

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur AB SKF:s riktlinjer för ersättning till koncernledningen ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2020 och reviderade 2022, tillämpades under 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till AB SKF:s verkställande direktör samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ i årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 23 på sidorna 72-75 i bolagets årsredovisning för 2022 ("årsredovisningen 2022"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 132-138 i årsredovisningen 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 23 på sidorna 72-75 i årsredovisningen 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 11-13 i årsredovisningen 2022.

Översikt över tillämpningen av Ersättningsriktlinjerna under 2022

Ersättningsriktlinjerna avser att säkerställa att SKF-koncernen kan attrahera och behålla marknads bästa arbetskraft för att därigenom bidra till SKF-koncernens affärsidé och strategi, dess långsiktiga intressen och hållbarhet. Ersättning till medlem i koncernledningen ska utformas efter marknadsmässiga villkor och samtidigt stödja aktieägarintresset. Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, som syftar till att främja SKF koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Den totala ersättningen till medlem i koncernledningen ska bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig lön, pensionsförmåner, villkor för uppsägning och avgångsvederlag samt övriga förmåner såsom tjänstebil. Dessa komponenter ska skapa en balanserad ersättning som återspeglar såväl individuell prestation och ansvar som SKF-koncernens övergripande resultat. På årsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – beslutas om andra ersättningar, exempelvis SKF:s Prestationsbaserade Aktieprogram.

Ersättningsriktlinjerna finns på www.skf.com. Bolaget har under 2022 följt Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2020 och reviderades 2022.

Inga avsteg har gjorts från riktlinjerna och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på www.skf.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa SKFs Prestationsbaserade Aktieprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (TSEK)

Tabell 1 nedan redovisar den totala ersättningen som intjänats av AB SKFs verkställande direktör under 2022¹.

Total ersättning	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig ²				
Rickard Gustafson VD	14 460	175	4 352	-	-	5 780	24 767	82% / 18%

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen inklusive hållbarhet samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats.

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga lön har delats lika mellan justerad rörelsemarginal, nettorörelsekapital och organisk tillväxt. Dessutom finns ett kriterium kopplat till minskning av CO₂-utsläpp. För att sätta spannet för kriterierna används både affärsplan samt resultatet för föregående år som utgångspunkt. Kriteriet för CO₂-utsläpp är kopplat till bolagets långsiktiga hållbarhetsmål. Under 2022 uppfylldes delvis de finansiella målen och CO₂-utsläppsmålet uppfylldes helt. Resultatet blev därför att 43 % av den maximala rörliga lönen intjänades av verkställande direktören under året; 0 % relaterat till justerad rörelsemarginal, 0 % relaterat till nettorörelsekapital, 33 % relaterat till organisk tillväxt och 10 % relaterat till minskning av CO₂-utsläpp.

¹ Utbetalning kan ha gjorts eller inte under året.

² Tilldelning av aktier under SKFs Prestationsbaserade Aktieprogram omfattas inte av ersättningsprinciperna och redovisas separat under aktiebaserad ersättning nedan.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat
2020 var det första referensåret och därför presenteras inga årsvisa förändringar för åren dessförinnan. Kommande år kommer att läggas till i tabellen nedan så att den årliga förändringen för de senaste fem åren kommer att framgå.

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

	2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020
Ersättning till verkställande direktören	24 767	+868 (+3.6%)	+2 506 (+11.7%) ³
Justerat rörelseresultat ⁴	10 204 000	-635 000 (-5,9%)	+1 645 000 (+17.9%)
Kassaflöde ⁵	5 641 000	+393 000 (+7.5%)	-3 017 000 (-36.5%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter i AB SKF	1 051	+3 (+0.3%)	+18 (+1.7%)

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Sedan 2008 har årsstämman varje år beslutat om ett prestationsbaserat aktieprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner. SKFs Prestationsbaserade Aktieprogram 2020-2022 har varit pågående under 2022.

Det antal aktier som kan komma att tilldelas ska vara relaterat till graden av uppfyllnad av det Total Value Added (TVA)-mål som styrelsen fastställt för utvecklingen av TVA under en treårig mätperiod. Från och med SKFs Prestationsbaserade Aktieprogram 2022 har även ett prestationskrav kopplat till minskning av CO₂-utsläpp införts. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av föreslaget aktieprogram har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Dessa prestationskrav innefattar en tydlig koppling mellan bolagets årliga tillväxt, långsiktiga finansiella mål och en kapitaleffektiv hantering. För mer information om nämnda aktieprogram, innefattande de kriterier som utfallet är beroende av, hänvisas till styrelsens förslag till beslut om SKFs Prestationsbaserade Aktieprogram 2022, som finns på www.skf.com.

³ Alrik Danielson (jan-april), Niclas Rosenlew (maj), Rickard Gustafson (juni-dec).

⁴ Rörelseresultat exklusive jämförelsestörande poster.

⁵ Nettokassaflöde från operativa aktiviteter

SKFs Prestationsbaserade Aktieprogram 2020 löpte ut i slutet av 2022. Tilldelning av aktier förutsatte uppfyllelse av prestationskrav under den treåriga mätperioden 2020-2022, jämfört med räkenskapsåret 2019. Eftersom tröskelnivån för TVA uppnåddes och målnivån för TVA-ökningen delvis uppnåddes enligt styrelsens bedömning, fick deltagarna i programmet 43 % tilldelning av aktier under programmet. Sammantaget tilldelades runt 226 000 SKF B aktier under programmet, motsvarande ungefär 0,05 % av det totala antalet utestående aktier. Tilldelning av aktier förutsätter att de personer som omfattas av programmet är anställda i SKF-koncernen under hela mätperioden. Den verkställande direktören Rickard Gustafson, som tillträdde 2021, deltog inte i SKFs Prestationsbaserade Aktieprogram 2020 och fick därför ingen tilldelning under programmet. Ingen tilldelning till verkställande direktör skedde därför under programmet.

Den verkställande direktören Rickard Gustafson deltar i SKFs Prestationsbaserade Aktieprogram 2021 och SKFs Prestationsbaserade Aktieprogram 2022. Tilldelning av aktier kan ske efter utgången av den treåriga mätperioden, dvs under 2024 respektive 2025, om alla prestationskrav uppfylls och styrelsen godkänner tilldelning.
