

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Swedish Logistic Property AB
Org nr: 559179–2873

Dokumentnamn
Riktlinjer för ersättning till
ledande befattningshavare
Utfärdad av
Swedish Logistic Property AB

Version
1.0
Antagen av
Styrelsen

Datum
2025-04-29

1. Inledning

Styrelsen föreslår att årsstämman 2025 beslutar att följande riktlinjer för ersättning till bolagsledningen ska gälla fram till årsstämman 2029 om inte omständigheter uppkommer som gör att revidering dessförinnan måste ske. Riktlinjerna ska tillämpas på lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra personer i bolagsledningen (nedan "ledande befattningshavare"). Riktlinjerna omfattar även eventuell ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode. Ersättning jämförs med överlåtelse av värdepapper och upplåtelse av rätt att i framtiden förvärva värdepapper från bolaget.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

2. Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets övergripande mål är att skapa värde för bolagets aktieägare. Värdeskapande mäts som genomsnittlig årlig tillväxt i substansvärde (NAV) per aktie samt genomsnittlig årlig ökning av förvaltningsresultatet per aktie. Detta ska ske genom att förvärva, förädla och förvalta logistikfastigheter med hållbarhet i fokus.

För att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet, och på så sätt skapa en långsiktigt god värdetillväxt för aktieägarna, ska bolaget erbjuda marknadsanpassad och konkurrenskraftig ersättning, men inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag.

3. Formerna av ersättning m.m.

Marknadsmässiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor är en förutsättning för att behålla och, vid behov, rekrytera personer till ledande befattningar med den kompetens och erfarenhet som krävs. Den totala ersättningen ska baseras på faktorer så som befattning, prestation och individuell kvalifikation. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig eller prestationsbaserad lön, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

3.1 Fast lön

Ersättningen ska baseras på arbetsuppgifternas betydelse, krav på kompetens, erfarenhet och prestation. Den fasta grundlönen ska anses motsvara en marknadsmässig kompensation för ett fullgott arbete. Den fasta grundlönen ska ses över årligen för att säkerställa att lönen är marknadsmässig och konkurrenskraftig.

3.2 Rörlig lön

Rörlig eller prestationsbaserad ersättning kan för ledande befattningshavare utgå med motsvarande högst 50 procent av den fasta lönen per kalenderår. Ingen rörlig eller prestationsbaserad ersättning utgår till verkställande direktör.

3.3 Kriterier utdelning av rörlig kontantersättning m.m.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Verkställande direktören ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga ledande befattningshavare. Såvitt

Dokumentnamn	Version	Datum
Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare	1.0	2025-04-29
Utfärdad av	Antagen av	
Swedish Logistic Property AB	Styrelsen	

avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

3.4 Pensionsförmåner

Pensionsavsättningar kan göras för verkställande direktör och ledande befattningshavare. Pensionsåldern för den verkställande direktören och ledande befattningshavare ska vara 65 år. Pensionsåtaganden ska vara premiebaserade och innebära att bolaget inte har några ytterligare åtaganden efter erläggande av årliga premier.

3.5 Andra förmåner

Andra förmåner ska vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta den ledande befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter. Sådana förmåner kan utgå i form av exempelvis sjukvårdsförsäkring och bilförmån.

3.6 Upphörande av anställning

För verkställande direktören gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida har den verkställande direktören därutöver rätt till avgångsvederlag uppgående till sex månadslöner. För övriga ledande befattningshavare ska marknadsmässiga och sedvanliga uppsägningsvillkor eftersträvas och avgångsvederlag ska ej utgå. Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden vara högst tolv månader och vid uppsägning från den anställdes sida högst sex månader. För ledande befattningshavare tillämpas i övrigt de villkor som bolaget tillämpar för övriga anställda i koncernen.

3.7 Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid framtagande av förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid utgör en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

4. Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgift ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta ett förslag till nya riktlinjer för ersättning när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år, och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Ersättningsutskottet ska vidare följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare, samt följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till styrelseledamöter, verkställande direktör och ledande befattningshavare som bolagsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsens ordförande kan vara ordförande i utskottet. Övriga ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Om ersättningsutskottet anlitar extern uppdragstagare för sitt arbete ska utskottet försäkra sig om att ingen intressekonflikt föreligger i förhållande till andra uppdrag som denne kan ha för bolaget, verkställande direktör eller ledande befattningshavare. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor deltar inte verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare, i den mån de berörs av frågorna.

Beslut om ersättning till verkställande direktören och CFO fattas av styrelsen, på förslag av ersättningsutskottet, och beslut om ersättning till övriga ledande befattningshavare fattas av verkställande direktören i enlighet med dessa riktlinjer.

Dokumentnamn	Version	Datum
Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare	1.0	2025-04-29
Utfärdad av	Antagen av	
Swedish Logistic Property AB	Styrelsen	

Om styrelseledamot utför arbete för bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen. För styrelsearbete utgår ingen ersättning utöver det styrelsearvode som bolagsstämman beslutar om.

5. Frångående av riktlinjerna

Styrelsen har rätt att frångå ovanstående riktlinjer helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Avsteg får endast göras om det bedöms vara nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Om styrelsen gör avsteg från riktlinjerna för ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och ledande befattningshavare ska detta redovisas vid nästkommande årsstämma.