



Ersättningsrapport 2023

Ersättningsrapport 2023

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för SSAB AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not B.4 till koncernredovisningen i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten i avsnitt Ersättningsutskott i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not B.4 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen 2023.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

SSABs affärsstrategi syftar till att etablera bolaget som branschledande både vad gäller lönsamhet och hållbarhet bland jämförbara

företag. SSAB har som uttalad målsättning att bli det säkraste stålbolaget i världen att arbeta i, och ska därutöver följa höga miljöstandarder samt vara en ansvarsfull partner gentemot alla intressenter. En mer utförlig beskrivning av affärsstrategin finns beskriven på bolagets hemsida.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer syftar till att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning vilket i sin tur främjar bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen vara marknadsmässig och får bestå

av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning bestående av en kortfristig rörlig del ("STI") och en långfristig rörlig del ("LTI"), pensionsförmåner och andra förmåner.

Riktlinjerna finns i förvaltningsberättelsen i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har beslutats och inga undantag har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.ssab.com/company/investors/corporate-governance/remuneration-policy>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 Totalersättning till verkställande direktören under 2023

Tkr	Fast lön*	Andra förmåner**	Kortfristig rörlig lön (STI)***	Långfristig rörlig lön (LTI)***	Extra-ordinära ersättningskomponenter	Kostnad pensionsförmån****	Total ersättning	Relation mellan fast och rörlig ersättning
Martin Lindqvist (VD)	14 067	354	10 125	2 740	—	6 280	33 566	62% / 38%

*Inklusive semesterersättning om 313 Tkr och kostnadsersättning för tjänstebostad om 253 Tkr.

**Avser huvudsakligen bostads- och bilförmån.

***STI redogör för prestationsperioden 2023 (för utbetalning 2024). LTI redogör för prestationsperioden 2021–2023 (för utbetalning 2024).

****Pensionskostnaden baseras i sin helhet på den fasta lönen och är premiebaserad. Pensionskostnaden ingår därför i beräkning av fast ersättning i tabellens redogörelse för relationen mellan fast och rörlig ersättning.

STI-ersättning för verkställande direktören 2023

STI mäts under en period om ett år och avser helåret 2023. STI får uppgå till högst 75 procent av den fasta lönen för 2023. Prestationskriterierna för vd:s STI består av 100 % koncernmål.

Det finns tre koncernmål vilka samtliga mäts i förhållande till förutbestämda målnivåer; 1) EBITDA-marginal i förhållande till en jämförelsegrupp¹⁾, 2) Operativt kassaflöde i förhållande till justerat rörelseresultat före avskrivningar, och 3) Ett hållbarhetsmål som mäter olycksfallsfrekvensen med frånvaro mer än en dag (LTIF).

STI-målen har utformats för att bidra till företagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att vara tydligt kopplade till affärsstrategin och ökat värdeskapande för företaget.

En förutsättning för STI-utbetalning är att koncernen uppvisar ett positivt justerat rörelseresultat (exklusive jämförelsestörande poster). Detta tröskelvärde uppnåddes för 2023 och STI-utfallet fördelar sig enligt följande. 1) SSABs EBITDA-marginal översteg jämförelsegruppens genomsnittliga EBITDA marginal med 10,0 procentenheter, vilket innebär maximalt utfall. 2) Det operativa kassaflödet i förhållande till justerat rörelseresultat uppgick till 107 % vilket innebär maximalt utfall. 3) Olycksfallsfrekvensen (LTIF) mättes till 0,87, och innebär därmed också maximalt utfall.

För ytterligare information om STI-ersättning för verkställande direktören, se tabell 2(a).

LTI-ersättning för verkställande direktören 2023

LTI är kontantbaserat och har mätts under en period av tre år (2021–2023). Utfallet är begränsat till högst 25 procent av årslön per den 31 december 2020. Vd:s LTI är till 50 procent kopplad till utvecklingen av den totala avkastningen på SSAB-aktien (TSR) i förhållande till en jämförelsegrupp²⁾ och till 50 procent kopplad till avkastningen på sysselsatt kapital (ROCE).

Målen för LTI syftar till att skapa ett för bolagsledningen och aktieägarna gemensamt intresse att driva verksamheten mot långsiktigt god aktieavkastning samt främja bolagets förmåga att rekrytera och behålla viktiga medarbetare.

Avseende målet kopplat till totalavkastningen på SSAB-aktien hamnade SSAB på andra plats i jämförelsegruppen, med en utveckling av TSR på 204 procent under treårsperioden vilket motsvarar ett utfall om 85 procent. Avkastningen på sysselsatt kapital (ROCE) motsvarade 24,5 procent under treårsperioden vilket motsvarar maximalt utfall.

För ytterligare information om LTI-ersättning för verkställande direktören, se tabell 2(b).

1) Arcelor Mittal Europe, BE Group, JFE, Kingspan, Klöckner, Lindab, Nucor, Salzgitter, Tata Steel Europe, US Steel and Voestalpine

2) Arcelor Mittal, Nucor, Salzgitter, ThyssenKrupp, US Steel

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att främja agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till hållbarhetsinriktning samt bolagets värderingar.

Tabell 2(a) Verkställande direktörens mål och utfall under det rapporterade räkenskapsåret: STI-ersättning

	Beskrivning av prestationsmål	Viktning avseende prestationsmål	Uppmätt resultat	Måluppfyllnad*	Utbetalning
Martin Lindqvist (vd)	EBITDA marginal i förhållande till jämförelsegrupp 2023	70 %	10,0 %-enheter	100 %	7 087 500 kr
	Operativt kassaflöde i förhållande till justerat rörelseresultat före avskrivningar 2023	20 %	107 %	100 %	2 025 000 kr
	Olycksfallsfrekvens (LTIF) 2023	10 %	0,87	100 %	1 012 500 kr

* Procent av maximalt utfall per prestationsmål.

Tabell 2(b) Verkställande direktörens mål och utfall under det rapporterade räkenskapsåret: LTI-ersättning

	Beskrivning av prestationsmål	Viktning avseende prestationsmål	Uppmätt resultat	Måluppfyllnad*	Utbetalning
Martin Lindqvist (vd)	TSR i förhållande till jämförelsegrupp 2021–2023	50 %	Plats 2	85 %	1 259 063 kr
	ROCE 2021–2023	50 %	24,5 %	100 %	1 481 250 kr

* Procent av maximalt utfall per prestationsmål.

Aktiebaserad ersättning

SSAB hade inga aktiebaserade ersättningsprogram för utbetalning under 2023.

Information om ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Ersättning och bolagets resultat under det rapporterade räkenskapsåret

Tkr	2023	2022	2021	2020
Vd total ersättning	33 566	29 818	26 116	18 358
Justerat rörelseresultat	16 467 000	29 283 000	18 837 000	-325 000
Genomsnittlig total ersättning avseende heltidsekvivalenter för anställda i moderbolaget*	1 238	1 180	1 080	1 008

Exkluderat medlemmar i koncernledningen