

Ersättnings- rapport 2025

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för SSAB AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare utgivet av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ersättningsrapport 2025

Denna rapport innehåller information om ersättning till verkställande direktören. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not B.4 till koncernredovisningen i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten i avsnittet Ersättningsutskott i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not B.4 i årsredovisningen 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer:

tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

SSABs affärsstrategi innebär att leverera unikt kundvärde genom att accelerera premiumledarskapet. Detta ska uppnås genom att stärka erbjudanden inom avancerade stål,

expandera värdeskapande tjänster samt erbjuda koldioxidreducerade stål. SSABs mål är att vara det säkraste stålbolaget i världen, att följa höga miljöstandarder samt vara en ansvarsfull partner gentemot alla intressenter. En mer utförlig beskrivning av affärsstrategin finns i Årsredovisningen för 2025 i avsnittet Marknad och strategi.

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.

Ersättningsriktlinjerna finns i förvaltningsberättelsen i årsredovisningen för 2025.

Efterlevnad av ersättningsriktlinjer.

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

Bolaget har under 2025 fullt ut följt de av årsstämman beslutade ersättningsriktlinjerna, utan avvikelser, i enlighet med gällande regler och den redovisningsstruktur som följer av Svensk kod för bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

STI-ersättning för verkställande direktören 2025

STI mäts under en period om ett år och avser helåret 2025. STI får uppgå till högst 75 % av den fasta lönen för 2025. Prestations-kriterierna 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 nedskrivningar, 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 hållbarhetsarbete, 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 2025 och STI-utfallet fördelar sig enligt följande. 1) SSABs EBITDA-marginal översteg jämförelsegruppens genomsnittliga EBITDA marginal med 4,4 procentenheter, vilket innebär maximalt utfall. 2) Det operativa kassaflödet i förhållande till justerat rörelseresultat uppgick till 75 % vilket innebär 24,0 % utfall. 3) Olycksfallsfrekvensen (LTIF) mättes till 0,56, och innebär därmed maximalt utfall.

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

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

Tabell 1 Totalersättning till verkställande direktören under 2025

Tkr	Fast lön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾	Kortfristig rörlig lön (STI) ³⁾	Långfristig rörlig lön (LTI) ³⁾	Kostnad pensionsförmån ⁴⁾	Total ersättning	Relation mellan fast och rörlig ersättning
Johnny Sjöström (vd)	11 169	264	6 996	185	3 411	22 025	67%/33%

1) Inklusive semesterersättning om 169 Tkr.

2) Avser huvudsakligen bilförmån.

3) STI redogör för prestationsperioden 2025 (för utbetalning 2026). LTI redogör för prestationsperioden 2023–2025 (för utbetalning 2026).

4) Pensionskostnaden baseras i sin helhet på den fasta lönen och är premiebaserad. Kostnaden ingår därför i beräkning av fast ersättning i rapporterade relationen mellan fast och rörlig ersättning.

LTI-ersättning för verkställande direktören 2025
LTI är kontantbaserad och har mätts under en period av tre år (2023–2025). Utfallet är begränsat till högst 35 % av årslön per den 1 januari 2023. Vd:s LTI är till 90 % kopplad till den relativa totalavkastningen på bolagets aktier (TSR) under räkenskapsåren 2023, 2024 samt 2025 i förhållande till ett referensvärde som till 70 % består av genomsnittlig totalavkastning för en jämförelsegrupp bestående av andra bolag²⁾ och till 30 % av index OMX30.

10 % av vd:s LTI är kopplat till ett hållbarhetsmål som mäter SSABs totala försäljning av utsläppsfria produkter.

Målen för LTI syftar till att skapa ett gemensamt intresse för koncernledningen och aktieägarna att driva verksamheten mot långsiktigt god aktieavkastning samt främja bolagets förmåga att rekrytera och behålla viktiga medarbetare. Styrelsen har beslutat om en aktieägarpolicy tillämplig för deltagare i LTI för att säkerställa aktieinnehav i SSAB.

SSAB nådde inte upp till TSR-referensvärdet vilket innebär noll i utfall för detta mål. Avseende hållbarhetsmålet så nåddes det till 97 % vilket innebär ett utfall om 9,7 % som betalas under 2026.

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

2) Arcelor Mittal, JFE, Nucor, Salzgitter, ThyssenKrupp och Voestalpine

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 hållbarhetsinriktningen 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 ¹⁾	Utbetalning
Johnny Sjöström (vd)	EBITDA-marginal i förhållande till jämförelsegrupp 2025	70 %	4,4%-enheter	100 %	5 775 000 kr
	Operativt kassaflöde i förhållande till justerat rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar 2025	20 %	75 %	24,0 %	396 000 kr
	Olycksfallsfrekvens (LTIF) 2025	10 %	0,56	100 %	825 000 kr

1) 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 ¹⁾	Utbetalning
Johnny Sjöström (vd)	Totalavkastningen på SSAB-aktien i förhållande till en referensportfölj 2023–2025	90 %	0	0 %	0 kr
	SSABs totala försäljning av utsläppsfria produkter 2023–2025 (kton)	10 %	194,0	9,7 %	184 526 kr

1) Procent av maximalt utfall per prestationsmål.

Aktiebaserad ersättning

SSAB hade inga aktiebaserade ersättningsprogram för utbetalning under 2025.

Information om ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Ersättning och bolagets resultat under det rapporterade räkenskapsåret

Tkr	2025	2024	2023	2022	2021
Vd total ersättning	22 025	34 331	33 566	29 818	26 116
Justerat rörelseresultat	6 116 000	7 860 000	16 467 000	29 283 000	18 837 000
Genomsnittlig total ersättning avseende heltidsekvivalenter för anställda i moderbolaget ¹⁾	1 141	1 252	1 238	1 180	1 080

1) Exkluderat medlemmar i koncernledningen.