

B. Styrelsen föreslår (punkterna 7b, 14 och 15 på dagordningen):

7.b) Disposition

Styrelsen föreslår utdelning om 1,50 krona per aktie.

Som avstämningsdag för utdelning föreslås fredagen den 3 april 2020. Om bolagsstämman beslutar i enlighet med förslaget, beräknas utdelningen betalas ut genom Euroclear Sweden AB:s försorg onsdagen den 8 april 2020.

14. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och övriga personer i bolagsledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

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 på den arbetsmarknad befattningshavaren verkar. Dessa riktlinjer syftar till att kunna erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning vilket i sin tur främjar bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska 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.

Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska mätas under en period om ett år för STI och tre år för LTI. STI får uppgå till högst 75 procent av den fasta årliga kontantlönen för verkställande direktören och högst 50 procent för övriga ledande befattningshavare. LTI får uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare.

Pensionsförmåner ska för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare vara premiebestämda med undantag för de fall där det följer av reglerna i en generell pensionsplan (till exempel den svenska ITP2-planen). Pensionsålder ska sättas individuellt dock aldrig lägre än 62 år. Vid avgång före pensionsåldern ska befattningshavaren erhålla fribrev på intjänad pension. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande med undantag för de fall där det följer av reglerna i en generell pensionsplan. Pensionspremierna ska uppgå till högst 50 procent av den årliga pensionsgrundande lönen.

Andra förmåner får innefatta bl.a. sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal marknadspraxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Upphörande av anställning

Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen under 24 månader för verkställande direktören och 18 månader för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

För ledande befattningshavare utanför Sverige kan uppsägningstid och avgångsvederlag avvika från det ovanstående på grund av lagstiftning eller lokal marknadspraxis.

Kriterier för rörlig kontantersättning m.m.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara mål. Målen ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

Kriterierna för STI sätts årligen och ska bestå av koncernmål, av enhetsmål (dvs. mål relaterade till viss division, visst dotterbolag eller viss funktion) respektive av individuella mål, med fördelning enligt nedan.

Koncernmålen kan vara finansiella och icke finansiella. De finansiella målen ska utgöra minst 60 % av koncernmålen och ska vara kopplade till EBITDA-marginaler i förhållande till en jämförelsegrupp av bolagets konkurrenter, egen EBITDA-nivå eller marginal, avkastning på sysselsatt kapital, bolagets kassaflöde eller bolagets lageromsättning. De icke-finansiella koncernmålen ska vara kopplade till hållbarhet.

Enhetsmålen kan vara olika för olika enheter. För enheter med tydligt resultatansvar ska enhetsmålen till minst 50 % utgöras av finansiella mål som ska vara kopplade till omsättning, volym, rörelseresultat, rörelsemarginaler, kostnadsbesparingar, avkastning på sysselsatt kapital eller kassaflöden. Resterande del av enhetsmålen ska utgöras av operationella mål som ska vara kopplade till hållbarhet och uppfyllande av enhetens strategiska plan. För övriga enheter ska enhetsmålen vara utformade så att de på ett tydligt sätt bidrar till uppfyllelsen av respektive enhets strategi inklusive hållbarhet.

Individuella mål ska bestå av kvantitativa eller kvalitativa mål syftande till ökat värdeskapande för bolaget.

STI ska för verkställande direktören bestå till minst 85 % av koncernmål och till resterande del av individuella mål. För ledande befattningshavare med eget tydligt resultatansvar ska STI bestå till minst 45 % av enhetsmål, till max 15 % av individuella mål och till resterande del av koncernmål. För övriga ledande befattningshavare ska STI bestå till minst 70 % av koncernmål, till max 15 % av individuella mål och till resterande del av enhetsmål.

LTI ska till 40% - 60% vara beroende av totalavkastningen på SSAB-aktien i förhållande till en jämförelsegrupp av bolagets konkurrenter och till resterande del vara beroende av ett koncerngemensamt finansiellt mål såsom avkastning på sysselsatt kapital, egen EBITDA-nivå eller EBITDA-marginal. För anställda i division Americas gäller dock att 20% - 40% av LTI ska vara kopplad till

SSAB Americas eget resultat och avkastning på sysselsatt kapital.

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.

Program för rörlig kontantersättning ska utformas så att styrelsen, om exceptionella förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig kontantersättning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig och förenlig med bolagets ansvar gentemot aktieägare, anställda och övriga intressenter.

När mätperioden för rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas i vilken utsträckning målen uppfyllts. Styrelsen ansvarar för sådan bedömning såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören efter förslag av ersättningsutskottet. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga ledande befattningshavare ansvarar ersättningsutskottet för bedömningen efter samråd med verkställande direktören. När styrelsen bedömer hur de finansiella målen har uppfyllts ska detta göras mot den senaste offentliggjorda finansiella informationen med de eventuella justeringar som styrelsen anser nödvändiga eller lämpliga.

Innan utbetalning av rörlig kontantersättning verkställs ska styrelsen verifiera att målen kopplade till ersättningen har uppfyllts och att ersättningen har beräknats på korrekt sätt.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens 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 har utgjort en del av styrelsens och ersättningsutskottets beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt

gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens och ersättningsutskottets behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är motiverat för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beredning av beslut om avsteg från riktlinjerna.

15.

Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission av aktier

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att vid ett eller flera tillfällen före nästa årsstämma, besluta om nyemission av aktier av serie B, med eller utan avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt att teckna aktier. Det totala antalet aktier som kan komma att emitteras med stöd av bemyndigandet ska rymmas inom bolagsordningens gränser och får inte överstiga tio (10) procent av totalt antal aktier i bolaget vid tidpunkten för styrelsens emissionsbeslut. Bemyndigandet ska innefatta rätt att besluta om emission mot kontant betalning, betalning med apportegendom eller betalning genom kvittning. Emission mot kontant betalning eller kvittning ska kunna ske med avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt endast i syfte att finansiera företagsförvärv och under förutsättning att emission genomförs på marknadsmässiga villkor.