

## Ersättningsrapport 2020

### *Inledning*

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för SSAB AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. 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 2 (Rörelsens kostnader) på sidorna 183-186 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 117-131 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 2 på sidan 184 i årsredovisningen för 2020.

### *Utveckling under 2020*

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5 i årsredovisningen 2020.

### *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 kunna 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 kontanterättning bestående av en kortfristig rörlig del ("STI") och en långfristig rörlig del ("LTI"), pensionsförmåner och andra förmåner.

Riktlinjerna finns på sidorna 146-148 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts 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 tillgänglig på <https://www.ssab.com/company/investors/corporate-governance/remuneration-policy>.

Ingen ersättning har krävts tillbaka.

**Tabell 1 Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (kSEK)\***

	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)	11 566	410	0	1 041	0	5 641	18 658	94%/6%

\* Tabellen redogör för ersättning intjänad 2020 (till skillnad mot årsredovisningen där ersättning utbetald 2020 redovisas). LTI redogör för prestationsperioden 2018-2020 (utbetalning 2021).

\*\* Inklusive semesterersättning (kSEK 306), kostnadsersättning avseende företagsfinansierad övernattingsbostad (kSEK 299) samt en tillfällig reduktion om 10% av den fasta lönen under perioden april till december.

\*\*\* Avser huvudsakligen bil- och bränsleförmån.

\*\*\*\* Pensionskostnaden baseras i sin helhet på den fasta lönen och är premiebaserad. Pensionskostnaden ingår därför i beräkning av fast ersättning.

## Rörlig STI ersättning för verkställande direktören 2020

STI mäts under en period om ett år och avser helåret 2020. STI får uppgå till högst 75% av den fasta lönen för 2020. Prestationskriterierna för VD:s STI består av koncernmål och individuella mål, där koncernmålen står för 85% av STI och de individuella målen står för 15% av STI.

Det finns tre koncernmål; 1/ EBITDA-marginal i förhållande till andra jämförbara stålföretag (Arcelor Mittal, Nucor, Salzgitter, ThyssenKrupp, US Steel och Tata Steel Europe), 2/ Minskning av lagerdagar jämfört med 2019 medan kvoten av rörelsekapital delat med försäljning ("NOWC/Sales") ska vara under en viss nivå och 3/ Ett hållbarhetsmål som mäter minskningen av olycksfallsfrekvensen med frånvaro på minst en dag (LTIF), jämfört med 2019. Utfallet av VD:s individuella mål baseras på genomsnittligt utfall av koncernledningens individuella mål.

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.

Utbetalning av STI förutsätter EBIT-lönsamhet på koncernnivå. Eftersom detta tröskelvärde inte uppnåddes för 2020 kommer inte någon STI att utbetalas, trots viss måluppfyllelse. EBITDA-marginalen jämfört med andra jämförbara stålföretag rankade SSAB på tredje plats. Målet kopplat till lageromsättning och NOWC/Sales visade ett resultat som inte uppnådde tröskelvärdet. Olycksfallsfrekvensen minskade med 14,6% under 2020 jämfört med 2019 vilket motsvarar ett resultat över målsättningen.

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

## Rörlig LTI ersättning för verkställande direktören 2020

LTI är kontantbaserat och har mätts under en period av tre år (2018-2020). LTI är begränsat till högst 25% av den fasta lönen per den 31 december 2017. VD:s LTI är till 50% kopplad till den totala avkastningen på SSAB-aktien (TSR) jämfört med en jämförelsegrupp bestående av bolagets konkurrenter (Arcelor Mittal, AK Steel, Nucor, Salzgitter, ThyssenKrupp och US Steel) och till 50% 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 TSR på -28,3% under treårsperioden. Avkastningen på sysselsatt kapital (ROCE) uppfyllde inte baskravet på 6% för utbetalning. ROCE-resultatet uppgick till 4,15% under treårsperioden.

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

## 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 samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

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

	Beskrivning av prestationsmål	Viktning avseende prestationsmål	a) Uppmätt resultat b) Måluppfyllnad* c) Utbetalning**
Martin Lindqvist (VD)	EBITDA marginal jämfört med konkurrenter 2020	42,5%	a) Tredje plats b) 33% c) SEK 0
	Lageromsättning (DIS) och nettodriftens rörelsekapital (NOWC) dividerat med försäljning 2020	25,5%	a) DIS-7 dagar, NOWC/ försäljning under tröskelvärdet b) 0% c) SEK 0
	Olycksfallsfrekvens 2020	17,0%	a) -14,6% b) 73% c) SEK 0
	Individuellt mål 2020	15,0%	a) 13,2% genomsnittligt utfall av koncernledningens individuella mål b) 13,2% c) SEK 0

\* Procent av maximalt utfall per prestationsmål

\*\* Utbetalning förutsätter positivt EBIT på koncernnivå. För 2020 är tröskelvärdet inte uppnått.

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

	Beskrivning av prestationsmål	Viktning avseende prestationsmål	a) Uppmätt resultat b) Måluppfyllnad* c) Utbetalning
Martin Lindqvist (VD)	TSR jämfört med konkurrenter 2018-2020	50%	a) Plats 2 b) 85% c) 1 041 250 SEK
	ROCE 2018-2020	50%	a) 4,15% b) 0% c) SEK 0

\* Procent av maximalt utfall per prestationsmål

## Aktiebaserad ersättning

SSAB har inga aktiebaserade ersättningsprogram.

## Information om ersättning och bolagets resultat

**Tabell 3 – Ersättning och bolagets resultat under det rapporterade räkenskapsåret (kSEK)**

	2020
VD total ersättning	18 658
EBIT	-325 000
Genomsnittlig total ersättning avseende heltidsekvivalenter för anställda i moderbolaget*	1 008

\* Exkluderat medlemmar i koncernledningen