

Ersättningsrapport 2021

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för SSAB AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. 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 på sidorna 162-163 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 101 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 2 på sidan 161 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 10-11 i årsredovisningen 2021.

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 kontantersättning bestående av en kortfristig rörlig del ("STI") och en långfristig rörlig del ("LTI"), pensionsförmåner och andra förmåner.

Riktlinjerna finns på sidorna 123-125 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 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 2021 (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)	12 880	425	4 932	2 120	0	5 758	26 115	73% / 27%

* Tabellen redogör för ersättning intjänad 2021 (till skillnad mot årsredovisningen där ersättning utbetald 2021 redovisas). LTI redogör för prestationsperioden 2019-2021 (utbetalning 2022).

** Inklusive semesterersättning (kSEK 175) och kostnadsersättning avseende företagsfinansierad övernattningsbostad (kSEK 299).

*** Avser huvudsakligen bostad-, bil- och bränsleförmån.

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

Rörlig STI ersättning för verkställande direktören 2021

STI mäts under en period om ett år och avser helåret 2021. STI får uppgå till högst 75 procent av den fasta lönen för 2021. Prestationskriterierna för VD:s STI består av dels koncernmål som står för 85 procent av STI och dels ett individuellt mål som står för 15 procent 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/ 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 2020. Utfallet av VD: s individuella mål baseras på genomsnittligt utfall av enheternas 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.

En förutsättning för STI utbetalning är EBIT-lönsamhet på koncernnivå. Detta tröskelvärde uppnåddes för 2021 och STI utfallet fördelar sig enligt följande. EBITDA-marginalen jämfört med andra jämförbara stålföretag rankade SSAB på fjärde plats, vilket inte når upp till tröskelvärdet och ger således inget utfall. Målet kopplat till NOWC/ Sales visade ett resultat om 17,5 procent, vilket överträffar målsättningen och ger maximalt utfall. Olycksfallsfrekvensen minskade med 54 procent under 2021 jämfört med 2020 vilket motsvarar ett resultat över målsättningen och innebär maximalt utfall.

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

Rörlig LTI ersättning för verkställande direktören 2021

LTI är kontantbaserat och har mätts under en period av tre år (2019-2021). Utfallet av LTI är begränsat till högst 25 procent av den fasta lönen per den 31 december 2018. VDs LTI är till 50 procent kopplad till utvecklingen av den totala avkastningen på SSAB-aktien (TSR) jämfört med en jämförelsegrupp bestående av bolagets konkurrenter (Arcelor Mittal, Nucor, Salzgitter, ThyssenKrupp och US Steel) 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 39,4 procent under treårsperioden vilket motsvarar ett

utfall om 85 procent. Avkastningen på sysselsatt kapital (ROCE) motsvarade 11 procent under treårsperioden vilket motsvarar ett utfall om 75 procent.

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 2021 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 2021	42,50%	a) 4 plats
			b) 0 %
			c) SEK 0
	Nettodriftens rörelsekapital (NOWC) dividerat med försäljning 2021	29,75 %	a) 17,5 %
			b) 100 %
			c) SEK 2 768 133
	Olycksfallsfrekvens 2021	12,75 %	a) -54 %
			b) 100 %
			c) SEK 1 186 343
	Genomsnittet avseende enheternas mål 2021	15,00 %	a) 70 % genomsnittligt utfall av enheternas mål
			b) 70,0 %
			c) SEK 977 221

* 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	a) Uppmätt resultat
			b) Måluppfyllnad*
			c) Utbetalning
Martin Lindqvist (VD)	TSR jämfört med konkurrenter 2019-2021	50%	a) Plats 2
			b) 85 %
			c) 1 126 250 SEK
	ROCE 2019-2021	50%	a) 11 %
			b) 75 %
			c) SEK 993 750

* Procent av maximalt utfall per prestationsmål

Aktiebaserad ersättning

SSAB hade inga aktiebaserade ersättningsprogram under 2021.

Information om ersättning och bolagets resultat

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

	2021	2020
VD total ersättning	26 115	18 658
EBIT	18 837 000	-325 000
Genomsnittlig total ersättning avseende heltidsekvivalenter för anställda i moderbolaget*	1 080	1 008

* Exkluderat medlemmar i koncernledningen