

Ersättningsrapport 2022

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för SSAB AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. 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 på sidorna 125-126 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 75 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not B på sidan 126 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2022.

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 95-97 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 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 2022 (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)	13 574	402	7 086	2 625	0	6 131	29 818	67% / 33%

* Tabellen redogör för ersättning intjänad 2022 (till skillnad mot årsredovisningen där ersättning utbetalad 2022 redovisas). LTI redogör för prestationsperioden 2020-2022 (utbetalning 2023).

** Inklusive semesterersättning (kSEK 275) 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 2022

STI mäts under en period om ett år och avser helåret 2022. STI får uppgå till högst 75 procent av den fasta lönen för 2022. Prestationskriterierna för VDs STI består av dels koncernmål som står för 85 procent av STI, dels ett individuellt mål som står för 15 procent av STI.

Det finns tre koncernmål vilka samtliga mäts i förhållande till förutbestämda målnivåer; 1/ EBITDA-marginal jämfört med andra stålföretag¹, 2/ Kvoten av rörelsekapital delat med försäljning ("NOWC/Sales") och 3/ Ett hållbarhetsmål som mäter olycksfallsfrekvensen med frånvaro på minst en dag (LTIF). Utfallet av VDs individuella mål baseras på genomsnittligt utfall av divisions- och enhetsmål.

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 (rörelseresultatet exklusive jämförelsestörande poster). Detta tröskelvärde uppnåddes för 2022 och STI utfallet fördelar sig enligt följande. 1/ SSABs EBITDA-marginal översteg jämförelsegruppens genomsnittliga EBITDA marginal med 10,8 procentenheter, vilket överträffar målnivån och innebär maximalt utfall. 2/ Målet kopplat till NOWC/ Sales mättes till 23,2 procent, vilket inte når upp till målnivån och innebär således inget utfall. 3/ Olycksfallsfrekvensen mättes till 1,1 LTIF, vilket överträffar målnivån och innebär maximalt utfall.

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

Rörlig LTI ersättning för verkställande direktören 2022

LTI är kontantbaserat och har mätts under en period av tre år (2020-2022). Utfallet av LTI är begränsat till högst 25 procent av den fasta lönen per den 31 december 2019. VDs LTI är till 50 procent kopplad till utvecklingen av den totala avkastningen på SSAB-aktien (TSR) jämfört med en jämförelsegrupp bestående av bolagets konkurrenter² 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.

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

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

Avseende målet kopplat till totalavkastningen på SSAB-aktien hamnade SSAB på andra plats i jämförelsegruppen, med en utveckling av TSR på 108 procent under treårsperioden vilket motsvarar ett utfall om 85 procent. Avkastningen på sysselsatt kapital (ROCE) motsvarade 20,1 procent under treårsperioden vilket motsvarar fullt utfall.

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 2022 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 2022	51,00 %	a) 10,8 %-enheter b) 100 % c) SEK 4 972 500
	Nettodriftens rörelsekapital (NOWC) dividerat med försäljning 2022	21,25 %	a) 23,2 % b) 0 % c) SEK 0
	Olycksfallsfrekvens LTIF 2022	12,75 %	a) 1,1 b) 100 % c) SEK 1 243 125
	Genomsnittet avseende divisionernas och enheternas mål 2022	15,00 %	a) 59,5 % genomsnittligt utfall av divisionernas och enheternas mål b) 59,5 % c) SEK 870 675

* 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 2020-2022	50%	a) Plats 2 b) 85 % c) SEK 1 205 938
	ROCE 2020-2022	50%	a) 20,1 % b) 100 % c) SEK 1 418 750

* Procent av maximalt utfall per prestationsmål

Aktiebaserad ersättning

SSAB hade inga aktiebaserade ersättningsprogram för utbetalning under 2022.

Information om ersättning och bolagets resultat

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

	2022	2021	2020
VD total ersättning	29 818	26 116	18 658
EBIT exklusive jämförelsestörande poster	29 300 000	18 837 000	-325 000
Genomsnittlig total ersättning avseende heltidsekvivalenter för anställda i moderbolaget*	1 180	1 080	1 008

* Exkluderat medlemmar i koncernledningen