



**SAAB**

HÅLLBARHETSRAPPORT 2014

## SAAB I SAMHÄLLET



## INNEHÅLL

Trygghet för människor och samhälle	1
Förtroende grunden för vår långsiktighet	2
Hållbarhet en del av affären	4
Fokus framåt	5
Intressenter och dialog	6
Fokusområden:	
<b>Ansvarsfulla affärer</b>	8
<b>Minska miljöpåverkan</b>	14
<b>Attraktiv arbetsgivare</b>	18
<b>Bidra till samhället</b>	23
Styrning av hållbarhetsarbetet	29
GRI-index	30

## VISION

Det är en mänsklig rättighet att känna sig säker.

## MISSION

Skapa trygghet för människor genom att överbygga intellektuella och tekniska barriärer.



# TRYGGHET FÖR MÄNNISKOR OCH SAMHÄLLE

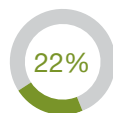
Saab är ett globalt försvars- och säkerhetsföretag som utvecklar, tillverkar och säljer några av världens mest avancerade militära och civila system. Det kan handla om allt från att utrusta militären och bevaka nationers luftrum till att leverera system för trafikledning på flygplatser.

Saabs erbjudande riktar sig i huvudsak till fem marknadssegment: Militärt flyg, Land, Marin, Samhällssäkerhet och Kommersiellt flyg. Produkterna är i stor utsträckning högteknologiska och levereras ofta i samverkan mellan koncernens affärsområden. Saab erbjuder även konsulttjänster via det helägda teknikkonsultföretaget Combitech.

## MARKNADSSEGMENT



**Militärt flyg:** Flygstridssystemet Gripen samt lednings- och övervakningssystem, obemannade farkoster, självskyddssystem, flygelektronik, vapensystem och sensorer.



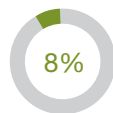
**Land:** Taktiska vapensystem, exempelvis granatgeväret Carl-Gustaf, övervaknings- och ledningssystem samt radarsystem.



**Marin:** Ubåtar, ytfartyg, obemannade undervattenssystem, ledningssystem, radar och early warning, kontroll- och kommunikationssystem samt taktiska vapen.



**Samhällssäkerhet:** Övervakning och situationskontroll samt lösningar för säkra och effektiva försörjningsflöden på flygplatser, i hamnar och längs kuster samt allmän hantering av nödsituationer.



**Kommersiellt flyg:** Struktur till civila flygplan såsom dörrar, vingar och styrtor, avancerad elektronik för kritiska tillämpningar till ledande internationella flygtillverkare som Boeing och Airbus samt underhåll till flygplan av typen Saab 340 och Saab 2000.

Andel av Saabs totala försäljningsintäkter 2014



Försäljningsintäkter, miljarder SEK **23,5**

Antal medarbetare **14 716**

Länder där Saab är verksamt **34**

Ungefärligt antal produkter i Saabs utbud **500**



# FÖRTROENDE GRUNDEN FÖR VÅR LÅNGSIKTIGHET

Vi ska leverera hållbara värden för våra kunder, affärspartner, medarbetare, ägare och för samhället i stort. Det lägger grunden för vår långsiktiga utveckling och tillväxt.

Inget företag verkar isolerat från omgivningen utan är beroende av ett väl fungerande samhälle för att kunna överleva och växa på sikt. För oss handlar hållbarhet framför allt om förtroende, som också är ett av Saabs kärnvärden. Genom att agera ansvarsfullt i allt vi gör vinner vi våra intressenters förtroende, vilket ger oss möjlighet till ökad tillväxt och långsiktig utveckling. Långsiktigheten är av stor betydelse för Saab, inte minst eftersom flera av våra projekt löper upp till 30 år.

## MÅL OCH FOKUSOMRÅDEN

Saab har delat in hållbarhetsarbetet i fyra fokusområden: ansvarsfulla affärer, minska miljöpåverkan, attraktiv arbetsgivare och bidra till samhället. Utifrån dialoger internt och externt identifierade vi under året väsentliga frågor för varje fokusområde. Vi har också utökat antalet hållbarhetsmål. De nya målen kompletterar Saabs sedan tidigare ambitiösa mål för att minska påverkan på miljön och klimatet och för att öka andelen kvinnliga chefer. Under 2014 kom vi ytterligare en bra bit på väg för att nå dessa mål.

Fokusområdena, de identifierade väsentliga frågorna och målen ger oss en plattform för att prioritera och följa upp hållbarhetsarbetet så att vi kan skapa långsiktig ekonomisk lönsamhet.

## NOLLTOLERANS MOT KORRUPTION PRIORITERAT

En av Saabs särskilt prioriterade frågor är nolltolerans mot korruption. Saab är en långsiktig, pålitlig affärspartner som främjar en öppen och transparent marknad. Därför kan vi aldrig acceptera korruption. Vi ska ständigt utveckla det riskförebyggande arbetet och sträva efter att vara ett föredöme. Under året påbörjade vi bland annat en uppdatering av uppförandekoden och tog fram ett nytt och bättre whistleblowingsystem (se sidan 10).

## FN:s GLOBAL COMPACT

Sedan 2011 är Saab anslutet till FN:s Global Compact som är ett ramverk med tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupktion. Global Compact är integrerat i Saabs uppförandekod. Under året påbörjades ett arbete med att ta fram en särskild uppförandekod för leverantörer baserad på FN:s Global Compacts principer.

För att öka förståelsen i organisationen för vad FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna innebär för oss som företag genomförde vi internt utbildningar.

## ÖKAD TRANSPARENS

Vår förhoppning är att den här hållbarhetsrapporten, som är vår första, ska öka transparensen och göra det lättare för våra intressenter att förstå hur vi arbetar med ansvarsfrågor på Saab.

Även om vi har åstadkommit mycket inom hållbarhetsområdet är vi medvetna om att det fortfarande finns mer att göra. Något alla medarbetare bidrar till.

Håkan Buskhe,  
Vd och koncernchef

Marie Trogstam,  
Hållbarhetschef





## TRENDER OCH FÖRVÄNTNINGAR

För att förstå vilka trender som styr omgivningens förväntningar är omvärldsbevakning en viktig del av hållbarhetsarbetet. Samtidigt som varje bransch har sina specifika frågeställningar att hantera, påverkar många av trenderna näringslivet i stort. Det blir allt tydligare att kraven ökar från ägare och investerare att företag ska skapa värde på lång sikt med hjälp av en hållbar affärsstrategi. Det faktum att många företags ägare till stor del består av privatpersoner som sparar i pensionsfonder påverkar naturligtvis också kraven.

Prognoser pekar på en framtida brist på teknisk personal, såväl ingenjörer som kvalificerade yrkesarbetare. För att Saab ska vara konkurrenskraftigt även i framtiden ligger det därför i Saabs intresse som ett högteknologiskt företag att främja teknikintresse bland barn och unga och att vara en attraktiv arbetsgivare.

Klimatförändringarna medför att Saab måste minimera den påverkan verksamheten och produkterna har på klimatet och även utveckla hållbara innovationer för framtiden.

I takt med att FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, som lanserades 2011, fått mer genomslagskraft märks högre förväntningar på företag kring mänskliga rättigheter. Ett exempel på ett område som fått ökat fokus är användandet av mineraler från regioner drabbade av konflikter.

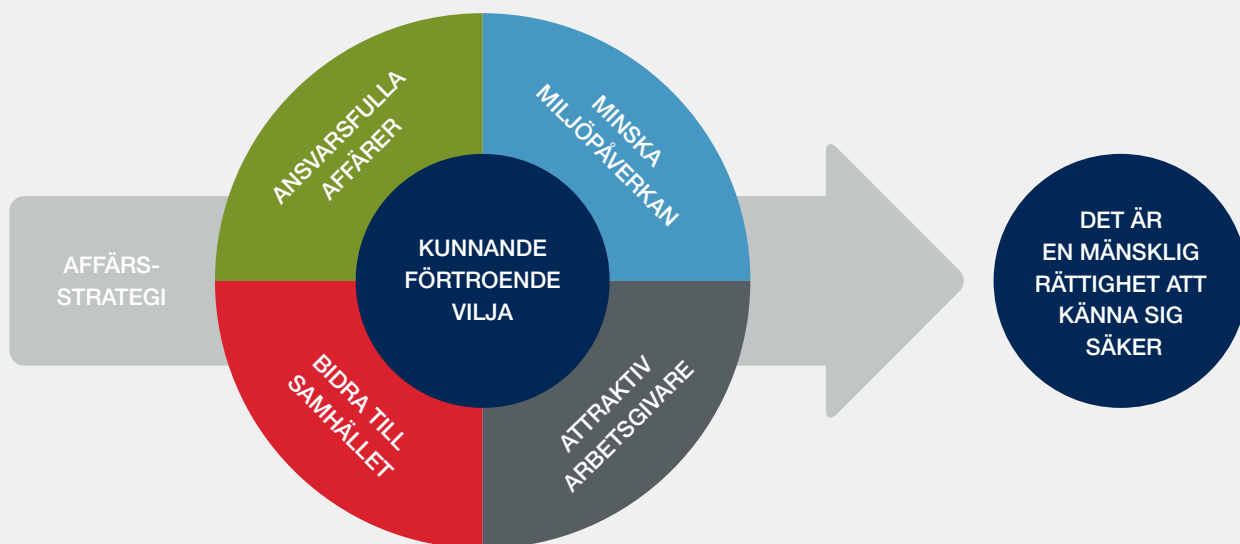
Något som mer specifikt rör vår bransch är regler kring export av försvarsmateriel. Den svenska regeringen tillsatte under året en parlamentarisk kommitté för att se över svensk exportlagstiftning så att den står i överensstämmelse med svensk säkerhetspolitik och svenska värden.

# HÅLLBARHET EN DEL AV AFFÄREN

För Saab är ansvar för människor, samhällen och miljö en självklarhet för att skapa hållbar och lönsam tillväxt. Saab har delat in hållbarhetsarbetet i fyra fokusområden. För att kunna arbeta ännu mer strategiskt med hållbarhet identifierade Saab under 2014 väsentliga frågor för varje fokusområde. Analysen baserades på interna och externa intressentdialoger och mynnade ut i 15 väsentliga frågor. Dessa frågor ligger till grund för Saabs hållbarhetsarbete och ska vara integrerade i den löpande verksamheten.

## Hållbarhetsstrategi

Saabs hållbarhetsarbete går hand i hand med affärsstrategin och bidrar till långsiktig lönsamhet. Genom att leva efter våra värderingar och agera ansvarsfullt i allt vi gör skapar vi förtroende hos intressenterna och bidrar till Saabs vision om alla människors rätt att känna sig säkra.



### Ansvarsfulla affärer

- Nolltolerans mot korruption
- Ansvarsfulla leverantörsrelationer
- Informationssäkerhet

### Minska miljöpåverkan

- Minska påverkan på klimatet
- Fasa ut farliga kemiska ämnen
- Hållbara innovationer

### Attraktiv arbetsgivare

- Utveckla ledare och medarbetare
- Kultur som främjar prestation och motivation
- Medarbetarengagemang
- Jämställdhet och mångfald
- Hälsa och säkerhet

### Bidra till samhället

- Ekonomisk tillväxt
- Innovation
- Produkter som bidrar till ökad säkerhet
- Samhällsinsatser med fokus på att främja teknikintresse och utbildning

# FOKUS FRAMÅT

	Övergripande ambition	Långsiktiga mål	Resultat 2014	Planerade aktiviteter 2015
<b>ANSVARSFULLA AFFÄRER</b>	Saab har nolltolerans mot alla former av korruption. Företagets etiska standard ska vara ett föredöme.	Saab ska ha tydliga och lättillgängliga regelverk och processer för att förebygga korruption och intressekonflikter.  Samtliga medarbetare ska återkommande utbildas i antikorrup­tion. (Alla medarbetare ska utbildas i Saabs uppförandekod vid nyanställning. Samtliga medarbetare ska genomgå den webbaserade antikorrup­tionsutbildningen. Särskilt exponerade målgrupper ska genomgå den fördjupade antikorrup­tionsutbildningen.)	74 procent av Saabs medarbetare har genomgått den webbaserade antikorrup­tionsutbildningen.  950 medarbetare har sedan 2011 genomgått den fördjupade antikorrup­tionsutbildningen.	Lansera den uppdaterade uppförandekoden.  Se över målgruppen för den fördjupade internutbildningen i antikorrup­tion.  Lansera det nya förbättrade whistleblowingsystemet.
	Saab ska kontinuerligt utveckla samarbetet med leverantörer kring socialt och miljömässigt ansvar.	Uppförandekoden för leverantörer ska ingå i alla Saabs inköpskontrakt.	Arbetet med att ta fram en särskild uppförandekod för leverantörer inleddes.  I Saabs nuvarande inköpskontrakt finns en klausul om att leverantören ska leva upp till FN Global Compacts principer.	Lansera en särskild uppförandekod för leverantörer.  Uppdatera inköpsprocessen med bland annat ny avtalsklausul och nytt frågeformulär.  Fortsatt kartlägga nuvarande leverantörer utifrån risk att de inte lever upp till kraven i leverantörskoden.  Öka den interna kompetensen inom social och miljömässig hållbarhet i leverantörskedjan.
<b>MINSKA MILJÖPÅVERKAN</b>	Saab ska arbeta aktivt för att minimera påverkan på miljön och klimatet.	Minska utsläpp av växthusgaser med minst 20 procent från 2007 fram till 2020 relaterat till omsättningen.  Fasa ut farliga kemiska ämnen med oacceptabla risker och ämnen som kan bli föremål för reglering av myndigheter och kunder.	Minskning av utsläpp av växthusgaser med 7 procent från 2007.  Minskning av el- och värmeförbrukning med 20 procent från 2009.  Infört nya ytbehandlingsmetoder som innebär minskad användning av sexvärt krom samt fasat ut ett flertal underhållskemikalier innehållande ämnen med restriktioner.	Fortsatt minska el- och värmeförbrukningen i Saabs anläggningar bland annat genom anställdas beteende och optimering av fastighetsteknik och processer.  Fortsatt främja elektroniska möten och klimatsmart resande.  Fortsatt arbeta med att ersätta farliga kemiska ämnen i processer och produkter.  Fortsatt delta i forsknings- och utvecklingsarbeten för att skapa hållbara lösningar för framtiden.
<b>ATTRAKTIV ARBETSGIVARE</b>	Saab ska vara en inkluderande arbetsplats där mångfald och jämställdhet är en självklarhet.	Minst 30 procent av Saabs lönesättande chefer ska vara kvinnor vid utgången av 2015.	26 procent av Saabs lönesättande chefer var kvinnor.	Fortsatt öka den interna medvetenheten om nyttan av mångfald och jämställdhet i organisationen bland annat genom att stärka rekryteringskompetensen inom Saab.
	Saab ska vara en attraktiv arbetsgivare för nuvarande och presumtiva medarbetare.	Minst 80 procent av medarbetarna ska vara mycket nöjda med att arbeta på Saab.  Vara bland de attraktivaste arbetsgivarna på marknader med väsentlig närvaro. I Sverige ska Saab placera sig på tio-i-topplistan i Universums ranking bland svenska ingenjörstudenter.	82 procent av Saabs medarbetare var mycket nöjda med att arbeta på Saab.  Saab kom på plats 8 i Universums ranking över de mest attraktiva framtida arbetsplatserna bland svenska ingenjörstudenter.	Fortsatt främja en kultur som skapar motivation och prestation, bland annat genom att ytterligare stärka medarbetarskapet.  Uppmuntra ytterligare lokala initiativ till hälsöfrämjande aktiviteter.  Öka samarbetet med Saabs prioriterade högskolor.
<b>BIDRA TILL SAMHÄLLET</b>	Saab ska med sin verksamhet bidra till ekonomisk tillväxt, innovation och säkerhet. Dessutom ska Saab, genom samhällsinsatser, bidra till social utveckling med fokus på att främja teknikintresse och utbildning. Samhällsinsatserna ska främst ske med hjälp av Saabs egna medarbetare och produkter.	Saab ska erbjuda initiativ för medarbetarengagemang.	Saabs initiativ för att främja utbildning och teknikintresse bland barn och ungdomar redovisas på sidan 28.	Öka samarbetet med grund- och gymnasieskolor på orter där Saab har verksamhet.

## INTRESSENER OCH DIALOG

För att öka förståelsen för vilka förväntningar som finns på Saabs hållbarhetsarbete förde Saab under året dialoger med olika grupper, både internt och externt.

Resultatet av dialogerna vägdes in som en del av den analys som ligger till grund för val av väsentliga frågor för Saabs hållbarhetsarbete och även innehållet i hållbarhetsrapporten.

Fokus, inför denna första hållbarhetsrapport, har varit på interna konsultationer som sedan stämts av med representanter för intressentgrupperna. Ambitionen för 2015 är att ytterligare utveckla processen för intressentdialoger med utgångspunkt i 2014 års hållbarhetsrapport.

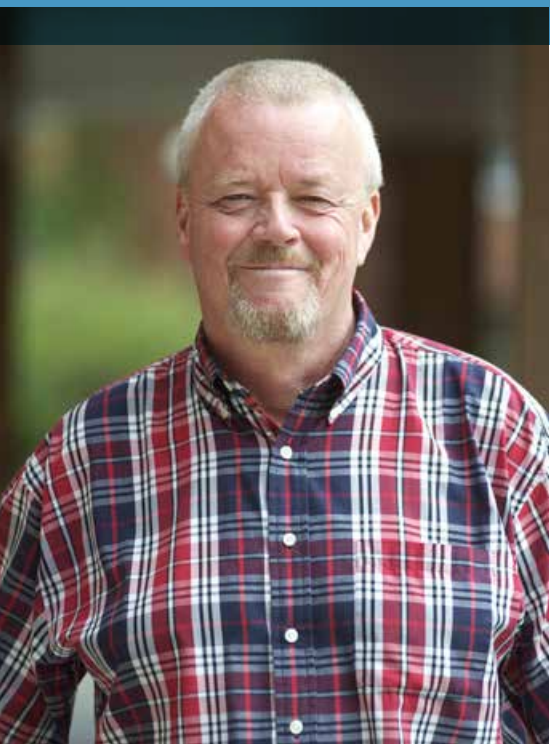
Dialogerna bekräftar att de fyra områden Saab valt att fokusera på är relevanta för intressenterna.

Utöver regelrätta intressentdialoger med fokus på hållbarhet har Saab en ständig interaktion med intressenter och får information om deras förväntningar via olika kanaler.

Saab deltar även i flera samarbeten och organisationer kring hållbarhet som ger värdefulla bidrag till hållbarhetsarbetet (se sidan 29).

”Att Saab arbetar aktivt för att motverka mutor och korruption är jätteviktigt för oss. Som kund förväntar vi oss naturligtvis också att produkterna lever upp till kvalitets- och säkerhetskraven och att Saab hanterar försvarshemlig information på ett säkert sätt. Vi har ett bra samarbete med Saab inom miljöområdet, men skulle gärna se att Saab utvecklade arbetet med sina leverantörer kring både miljömässiga och sociala faktorer.”

**BENGT STRÖMSTEDT, MILJÖCHEF PÅ FÖRSVARETS MATERIELVERK (FMV)**



”Att Saab arbetar på ett strukturerat sätt med hållbarhetsfrågor gör att jag känner mig extra stolt över att arbeta här. Det är viktigt för mig att Saab har en ansvarsfull export och att vi ställer krav på att leverantörer tar ansvar för frågor som mänskliga rättigheter och arbetsvillkor. Att vi sedan bidrar på andra sätt i olika länder, genom sociala initiativ som till exempel katastrofhjälp och olika utbildningsinsatser ser jag som ett stort plus i kanten.”

**JOSEFINE STÅHL, PROJEKTLEDARE FÖR IT-PROJEKT PÅ SAAB OCH DELTAGARE I SAAB GRADUATE LEADERSHIP PROGRAMME**



”Jag uppskattar att Saab fortsätter att vidareutveckla sitt antikorrupsionsarbete och verkar för att den svenska exportkontrollen av försvarsmateriel är tydlig och ansvarsfull. Det minskar hållbarhetsrisken i affärerna vilket är viktigt när EKN garanterar affären. Det är också positivt att Saab satsar på hållbara innovationer där Saabs teknologikunskande kan vara till nytta för miljö och klimat i kommande generationer.”

**KARL-OSKAR OLMING,  
CSR-CHEF PÅ  
EXPORTKREDITNÄMNDEN (EKN)**



Intressegrupp	Dialogformer
<b>Ägare och investerare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Separata möten med investerare kring hållbarhetsfrågor.</li> <li>• Årsstämman.</li> <li>• Hållbarhetsenkäter från investerare och analytiker.</li> <li>• Kontinuerlig dialog med investerare och analytiker.</li> </ul>
<b>Medarbetare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Årlig medarbetarenkät.</li> <li>• Enkät med fokus på hållbarhet bland Saabs traineer.</li> </ul>
<b>Studenter och presumtiva medarbetare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsmarknadsdagar och liknande event.</li> <li>• Workshop med Saabs studentambassadörer.</li> <li>• Intervjuer med studenter.</li> <li>• Samarbeten med universitet och högskolor.</li> <li>• Externa undersökningar om studenters förväntningar på framtida arbetsgivare.</li> </ul>
<b>Kunder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intressentdialog med fokus på Saabs hållbarhetsstrategi med den största kunden i Sverige.</li> <li>• Kundenkäter.</li> <li>• Personliga möten, mässor och konferenser.</li> </ul>
<b>Samhället i stort, inklusive beslutsfattare och intresseorganisationer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltagande i försvarsforum och debatter, exempelvis Almedalen och Folk och Försvar i Sälen.</li> <li>• Samarbeten med offentliga organisationer och myndigheter, till exempel EU och FN.</li> </ul>
<b>Leverantörer och partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hållbarhet som ett tema på Saabs inköpardag.</li> <li>• Löpande kontakt med leverantörer och partner.</li> </ul>

## ANSVARSFULLA AFFÄRER

### Övergripande ambition

- Saab har nolltolerans mot alla former av korruption. Företagets etiska standard ska vara ett föredöme.
- Saab ska kontinuerligt utveckla samarbetet med leverantörer kring socialt och miljömässigt ansvar.

## NOLLTOLERANS MOT KORRUPTION

Saab ska vara en långsiktig, pålitlig affärspartner som främjar en öppen och transparent marknad. Korruption är destruktivt för samhället och affärlivet. Därför kan Saab aldrig acceptera korruption.



Precis som många andra företag som gör affärer i stora delar av världen stöter Saab ibland på attityder som inte stämmer överens med företagets etiska värderingar. Därför har Saab byggt upp en gedigen organisation, processer och verktyg för att arbeta riskförebyggande.

### REGLER OCH PROCESSER

Saab utgår från grundläggande värderingar, företagets uppförandekod, gällande lagstiftning, branschgemensamma uppförandekoder och tydliga interna processer för att förebygga korruptionsrisker. Grundregeln är enkel: Saab har nolltolerans mot korruption.

### RISKANALYS

Saabs verksamhet exponeras ständigt för korruptionsrisker och en korruptionsriskanalys ska göras inför varje affärsinitiativ. Exempel på faktorer som påverkar risken är var affären äger rum, vem som är kund, hur upphandlingen genomförs, hur Saab fått kännedom om affären, affärsmodell, kontraktvärde med mera. Om de risker som identifieras

inte kan minimeras och hanteras på ett tillfredsställande sätt avstår Saab från affären.

### MARKNADSKONSULTER ÖKAR RISKERNA

För att komma in på nya marknader är det vanligt att företag med global verksamhet anlitar marknadskonsulter och andra parter i försäljningsprocessen, vilket även Saab gör. Anlitandet av externa parter i försäljningsprocessen är ibland ett viktigt resurstillskott i försäljningsarbetet, men kan också innebära en ökad exponering för korruptionsrisker.

Saab tillämpar därför en strikt process som bland annat innebär att samarbeten med marknadskonsulter och andra parter i försäljningsprocessen måste prövas, utvärderas och motiveras hos en central funktion som hanterar alla sådana relationer. Dessa parter måste också genomgå en särskild utbildning och förbinda sig att arbeta enligt Saabs etiska värderingar och riktlinjer. Avtalen innehåller tydliga åtaganden kring affärsetik och möjliggör löpande uppföljning av parternas arbetsinsatser genom rapporteringskrav och granskningsrätt.

Under en upphandling kan man hamna i tveksamma situationer och då är det viktigt att ha bra kännedom om Saabs etiska regler.

Benny Johansson, strategisk inköpare på Saab som gått en fördjupad internutbildning i antikorrupcion.

Saabs ambition är att minska antalet marknads-konsulter och andra parter i försäljningsprocessen och istället öka närvaron av egna medarbetare på utvalda marknader.

#### UTBILDNING

Förutom att alla medarbetare utbildas i uppförandekoden har Saab även en separat webbaserad antikorrupsionsutbildning. Vid utgången av 2014 hade 74 procent av medarbetarna genomgått utbildningen. Medarbetare inom marknads- och försäljningsorganisationen får dessutom obligatoriska fördjupningsutbildningar som bland annat omfattar allmänt riskmedvetande, interna processer och företagets verktyg för korrupsionsriskhantering. Totalt har, sedan juni 2011, 950 medarbetare genomgått den fördjupade utbildningen vid drygt 80 tillfällen. Ambitionen för 2015 är att se över målgruppen för den fördjupade utbildningen till att även omfatta medarbetare från andra delar av organisationen.

Affärsetik och risker är ett återkommande tema vid styrelse- och koncernledningsmöten, koncern-

övergripande ledningskonferenser och vid möten på affärsområdesnivå.

#### WHISTLEBLOWING

Medarbetare som får kännedom om eller misstänker överträdelser mot lag eller Saabs uppförandekod förväntas rapportera detta via Saabs system för så kallad whistleblowing. Under 2014 tog Saab fram ett nytt whistleblowingsystem som lanseras under 2015 och ersätter det tidigare systemet. Det nya systemet kompletterar ordinarie linje-rapportering och ger möjlighet att rapportera både via nätet och telefon. Systemet administreras av en extern part och garanterar medarbetarnas anonymitet.

#### GLOBAL SAMVERKAN

Saab deltar aktivt i internationella samarbetsorgan inom branschen för att ta fram gemensamma regelverk mot korrupsion, utbyta erfarenheter och utvärdera och förbättra arbetet (se sidan 29).

74%

Andel av Saabs medarbetare som genomgått webbaserad antikorrupsionsutbildning.



**ORGANISATION**

Saabs korruptionsförebyggande arbete utvecklats ständigt och ett flertal funktioner är inblandade i arbetet.

**Styrelsen** ansvarar genom revisionsutskottet för att övervaka utvecklingen av uppförandekoden och har det yttersta ansvaret för att följa upp och utvärdera det affärsetiska arbetet.

**Ethics and Compliance Board** leder och drar upp riktlinjer för arbetet, fattar beslut om affäretiska frågor och följer upp whistleblowing-ärenden. Rådet sammanträder minst åtta gånger om året och leds av Saabs chefsjurist som rapporterar arbetet till styrelsens revisionsutskott.

**Ethics and Compliance-funktionen** ansvarar för att övervaka, koordinera och utveckla det korruptionsförebyggande arbetet och bidra med sakkunskap inom området. Vid utgången av 2014 bestod funktionen av två personer.

**Market Network Management (MNM)** är en funktion bestående av tio medarbetare som i samarbete med berörda marknads- och produktfunktioner leder hela processen för att sluta avtal med



Annika Bärems, Head of Group Legal Affairs och Petter Törnquist, Head of Ethics and Compliance.

marknadskonsulter och andra tredjeparter.

I denna process ingår både korruptionsriskanalys, granskning (så kallad due diligence), kontraktering samt utbildning av affärsparterna. MNM har även i uppdrag att tillhandahålla utbildningar och utveckla verktyg för Saabs antikorrupsionsarbete.

**Saabs internrevision** följer upp implementeringen av företagets korruptionsförebyggande processer.

**STRIKTA REGLER KRING EXPORT**

Saabs produkter hjälper till att göra länder, gränser och transporter säkrare. Samtidigt som de är ett skydd för att upprätthålla fred och säkerhet kan de, om de används fel, också utgöra ett hot. Det innebär ett stort ansvar.

Saab grundades 1937 för att säkra Sveriges tillgång till försvarsmateriel under en tid av oro i Europa på 30-talet. Sverige ville ha en egen försvarsindustri för att garantera neutralitet och oberoende. Idag är en konkurrenskraftig försvarsindustri en viktig del av svensk försvars- och säkerhetspolitik. För att vara konkurrenskraftig och kostnadseffektivt är Saab beroende av export och samarbete med andra länder. En framgångsrik försvarsindustri bidrar till att Sverige är en attraktiv samarbetspartner internationellt. På samma sätt bidrar internationella samarbeten till att stärka svensk försvarsindustri, vilket är en förutsättning för att Sverige ska kunna möta nya säkerhetspolitiska utmaningar.

**VAD SAAB SÄLJER TILL VEM**

Den största delen av Saabs export sker från Sverige där Inspektionen för strategiska produkter (ISP)

på uppdrag av regeringen avgör vilka försvarsprodukter Saab får sälja till vilka länder.

Riktlinjerna för svensk försvarsmaterielexport innebär att det ska finnas säkerhets- eller försvarspolitiska skäl för exporten och att den inte får strida mot svensk utrikespolitik. Bedömningen görs från fall till fall. ISP tar hänsyn till ett antal kriterier, bland annat vilken typ av produkt det gäller, om det är materiel för strid, övrig försvarsmateriel (till exempel defensiva system för övervakning och ledningssystem) eller strategiska produkter som kan användas för både civilt och militärt bruk. Saab säljer produkter inom alla dessa områden.

I produktportföljen finns dessutom helt civila produkter där exporten inte regleras av ISP.

## ANSVARSFULLA LEVERANTÖRSRELATIONER

Under 2014 köpte Saab i Sverige produkter och tjänster från drygt 5 500 leverantörer.

Saab har i flertalet fall mycket långa relationer med namnkunniga och välrenommerade leverantörer. Detta i sig borgar för ansvarsfullt agerande och låga risker. För att ytterligare minimera sociala och miljömässiga risker i leverantörskedjan började Saab under 2014 att utveckla ett mer strukturerat arbetssätt gentemot leverantörer. Bland annat påbörjades ett arbete med att ta fram en särskild uppförandekod för leverantörer baserad på FN Global Compacts principer om mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupktion. Uppförandekoden ska vara klar under 2015.

### KARTLÄGGNING AV LEVERANTÖRER

Under 2014 inledde Saab en kartläggning av leverantörer för att identifiera leverantörer med ökad risk att de inte lever upp till kraven. Exempel på faktorer som ökar risken är vilket land leverantören verkar i och vilka produkter det gäller.

### KONFLIKTMINERALER

Till konfliktmineraler hör tenn, tantal, volfram och guld som utvinns från gruvor styrda av rebeller i Demokratiska republiken Kongo och dess närliggande länder. Mineralintäkterna finansierar rebellernas krigföring och möjliggör fortsatt förtryck och våld mot lokalbefolkningar.

År 2012 antog USA en lagstiftning om konfliktmineraler. Saab berörs indirekt av lagen eftersom kunder i USA har krav på sig att härleda förekomsten av konfliktmineraler i sina produkter. Under året har Saab arbetat med att utveckla rutiner för att få fram information om i hur stor utsträckning företagets produkter innehåller dessa mineraler samt vilket ursprung mineralerna har.

### MÅNGFALD BLAND LEVERANTÖRER

Saab i Sydafrika arbetar för att främja mångfald bland sina leverantörer genom att stötta mindre företag som drivs av yngre personer, kvinnor eller andra grupper som tidigare diskriminerats. Förutom ett visst ekonomiskt bidrag hjälper Saab dessa företag med mentorskap, nätverksmöjligheter och kunskap inom exempelvis teknik och marknadsföring. Under 2014 stöttade Saab nio företag. Målet är att företagen ska stå på egna ben inom tre år. Genom att hjälpa mindre företag att växa och bli lönsamma bidrar Saab till ekonomisk tillväxt och arbetstillfällen i Sydafrika.

### SAABS LEVERANTÖRER

Under 2014 köpte Saab i Sverige produkter och tjänster från drygt 5 500 leverantörer. Den största delen av leverantörerna finns i Europa. Saab köper huvudsakligen komponenter och teknik kopplade till företagets system och i mindre utsträckning drifts- och servicetjänster.



Neil Johnson, ägare till Solve Direct Electronics, en av de leverantörer som Saab i Sydafrika stöttar.

## INFORMATIONSSÄKERHET

Saab hanterar information som är av central betydelse för kunders verksamhet och i många fall även för Sveriges och andra nationers säkerhet.



### EXPERTER PÅ INFORMATIONSSÄKERHET

Saabs helägda teknik-konsultföretag Combitech har informationssäkerhet som en del i produktportföljen. Combitech gör allt från att skapa gedigna processer och en fungerande krisberedskap i en organisation till att granska programkod och göra penetrationstester. Företaget har även skapat en särskild tjänst för att ta totalansvar för informationssäkerheten hos kunder dygnet runt, årets alla dagar.

En hög och kontinuerligt förbättrad nivå på informations- och IT-säkerheten är avgörande för att Saab ska efterleva gällande lagstiftning, samt behålla konkurrensförmåga, lönsamhet och förtroende.

Till följd av den snabba IT-utvecklingen i samhället utsätts Saab för ett snabbväxande och allt mer komplext hot. Den allmänna IT-utvecklingen har gått så snabbt att utvecklingen av skyddsåtgärder för system och information har haft svårt att hålla samma tempo. Saab utsätts för hot från många olika aktörer i form av intrångsförsök, skadlig kod, spionage med mera.

### INFORMATIONSSÄKERHET PÅ BRED FONT

För att förebygga risker i informationshanteringen arbetar Saab med en uppsättning av administrativa och tekniska säkerhetsåtgärder som kontinuerligt analyseras och anpassas till hot och behov av skydd. Dessa omfattar tydliga regelverk, processer, rutiner och tekniska lösningar för informations-, IT- och kommunikationssäkerhet. Under året inleddes flera nya projekt och samarbeten som ett led i ambitionen att kontinuerligt utveckla och förbättra informations- och IT-säkerheten.

### SÄKERHETSMEDVETNA MEDARBETARE

För att säkerställa att Saabs medarbetare hanterar information i enlighet med gällande regelverk får alla nyanställda en säkerhetsutbildning. Som anställd får medarbetaren sedan kontinuerlig utbildning och information. Fokus under 2015 är att öka säkerhetsmedvetandet ytterligare genom en förstärkt utbildningssatsning.

### VÄRLDSLEDANDE

Saab utarbetade under 2014 en långsiktig säkerhetsstrategi där ett av målen är att bli ledande inom företagssäkerhet och riskhantering. Säkerhet ska vara en naturlig och integrerad del av Saabs processer, ledarskap och kultur. Som ett led i handlingsplanen genomfördes en omfattande resurs- och kompetensförstärkning av koncernens säkerhetsfunktion.

## MINSKA MILJÖPÅVERKAN

### Övergripande ambition

- Saab ska arbeta aktivt för att minimera påverkan på miljön och klimatet.



## MINSKA PÅVERKAN PÅ KLIMATET

Saab arbetar systematiskt för att minska påverkan på miljön och klimatet. Målet är att minska koldioxidutsläppen med minst 20 procent från 2007 till 2020 relaterat till omsättningen. Vid utgången av 2014 var minskningen 7 procent.

För att nå målet arbetar Saab löpande med att minska förbrukningen av energi i företagets anläggningar och med att minska utsläppen från resor. Kontinuerlig kommunikation och utbildning av medarbetare är en viktig del i arbetet. En annan viktig del i det långsiktiga arbetet är forsknings- och utvecklingssamarbeten inom branschen. Saab är till exempel en av huvudleverantörerna till Clean Sky, som bland annat syftar till att minska koldioxidutsläpp från flygplan (se sidan 17).

### MINSKA ENERGIANVÄNDNINGEN I ANLÄGGNINGAR

I Saabs anläggningar bedrivs ett effektiviseringsarbete för att minska den totala energianvändningen. Från 2009 till slutet av 2014 hade energianvändningen minskat med 20 procent i Sverige. Fokus för arbetet är förändring av medarbetarnas beteende, att använda bästa möjliga teknik baserat på analyser av livscykelkostnader samt strategisk lokalplanering.

### RESEFRIA MÖTEN OCH KLIMATSMART RESANDE

Den största andelen av Saabs totala utsläpp av koldioxid kommer från resande i tjänsten. I takt med att Saab blir mer internationellt gäller det att hitta en balans mellan behovet av resor och behovet av att minska påverkan på klimatet. Under 2014 gjorde Saab ytterligare satsningar för att uppmuntra resefria möten och för att minska utsläppen vid resande. Exempelvis gjordes den interna reseportalen om till en kombinerad rese- och mötesportal, samåkningspoolen integrerades med Saabs resebokningssystem och diskussioner inleddes med hyrbilsleverantörer om att i större omfattning tillhandahålla miljöbilar.

### RAPPORTERAR VÄXTHUSGASUTSLÄPP

Saab rapporterar sedan 2006 information om växthusgasutsläpp till Carbon Disclosure Project (CDP), en oberoende organisation som samlar klimatdata från företag över hela världen. Information om CDP och Saabs fullständiga redovisning finns på [www.cdproject.net](http://www.cdproject.net).

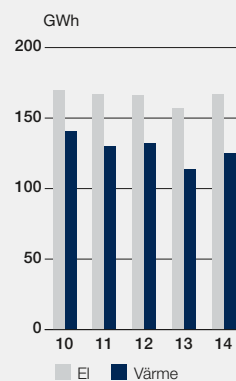
# 20%

Minskningen av energianvändningen i Saabs anläggningar i Sverige sedan 2009.

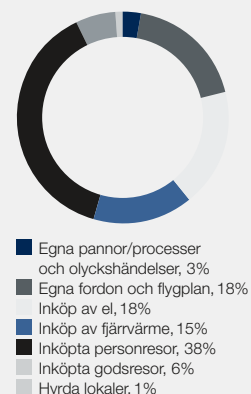
Miljöfrågor spänner över flera områden och man får en bra förståelse för produkter i sitt sammanhang. Extra roligt är det på Saab då portföljen består av många spännande och komplexa produkter.

Therese Karlsson Sundqvist, projektmiljökoordinator på Saab

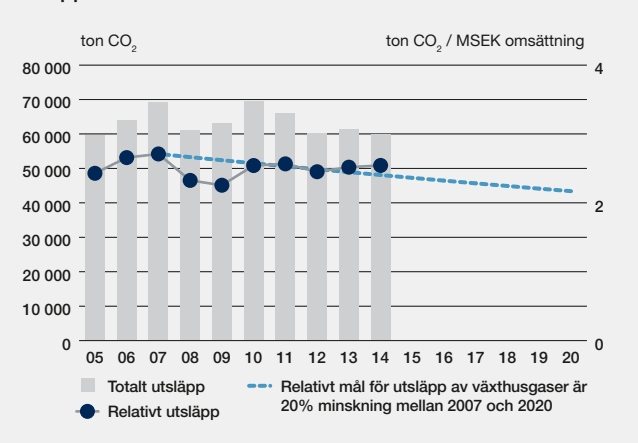
### Energiförbrukning i Saabs verksamhet



### Utsläpp av koldioxid från olika källor inom Saab



### Utsläpp av koldioxid inom Saab



## FASA UT FARLIGA KEMISKA ÄMNEN

I syfte att minska användningen av farliga kemiska ämnen arbetar Saab aktivt med kravanalys, utbildning och kommunikation.

Farliga kemiska ämnen med oacceptabla risker, och ämnen som kan bli föremål för reglering av myndigheter och kunder, identifieras och fasas ut. Vissa farliga kemiska ämnen är dock fortfarande nödvändiga att använda för att klara de krav på säkerhet och teknisk prestanda som gäller inom flyg- och försvarsområdet.

### ARBETE PÅ LÅNG SIKT

Saabs arbete med att ersätta farliga kemiska ämnen har pågått länge och kommer att pågå under många år framöver, men framsteg sker kontinuerligt. Arbetet följs upp i Group Environmental Council och i särskilda arbetsgrupper.

Under året togs en alternativ ytbehandlingsprocess fram för att ersätta kromsyraanodisering, som kommer att avvecklas efter hand. Dessutom pågår flera projekt för att ersätta bland annat färger och tätningsmedel som innehåller kromater samt kadmium och bly som ingår i specifika konstruktioner.

Vad gäller kemikalier som används för underhåll av produkter och som innehåller farliga kemiska ämnen har Saab inlett en dialog med kunder och andra intressenter i syfte att finna mindre farliga alternativ.

Saabs arbete med farliga kemiska ämnen överensstämmer väl med de krav som fastställts i EU:s kemikalielagstiftning Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals (REACH) samt med krav som ställs av koncernens kunder. Saab deltar aktivt i flera samverkansgrupper, internationellt och nationellt, för att utveckla arbetet inom området.

### IT-VERKTYG FÖR BÄTTRE KONTROLL

Under 2014 påbörjade Saab implementeringen av IT-verktyget Eco-Footprint som används för att hantera och sammanställa information om kemiska ämnen i Saabs produkter och för att kontrollera att produkterna uppfyller de miljökrav som ställs. Saab har dessutom förberett för en implementering av IT-verktyget iChemistry som ersätter ett tidigare verktyg för systematisering och kontroll av kemiska produkter. Verktøyen kommer att börja användas under 2015.



### THERESE KARLSSON SUNDQVIST, KOORDINERAR MILJÖFRÅGORNAS KRING GRIPEN E, SAABS NÄSTA GENERATION STRIDSFLYGPLAN

#### Vad innebär det att vara miljökoordinator för projekt Gripen E?

"Att jag är med i projektorganisationen och är en drivande kraft för kravställningen inom miljö. Detta för att säkra att produktrelaterade miljökrav från myndigheter, kund och Saab tas om hand. De produktrelaterade miljökraven är främst relaterade till särskilt farliga kemiska ämnen, buller, emissioner och framtida avveckling av systemet."

#### Vilka typer av miljöfrågor har varit aktuella under 2014?

"Att utveckla systemverktyg för att säkerställa att vi på ett organiserat sätt ska kunna hantera krav i lagstiftningen kring farliga kemiska ämnen. Utfasningen av särskilt farliga ämnen har pågått under lång tid med goda resultat. Vi har även hunnit med en omfattande ljudmätning under året för att verifiera bullernivåer och även tagit fram en redovisning om utsläpp av föroreningar till atmosfären."

#### Vad är planerna för 2015?

"Vi kommer att ha samma fokus som under 2014. Dessutom kommer vi att starta ett arbete för att säkerställa minimerad miljöpåverkan inför framtida avveckling av Gripen-systemet."

## HÅLLBARA INNOVATIONER

En viktig del i Saabs arbete för att minska påverkan på miljön är forsknings- och utvecklingssamarbeten inom branschen för att skapa hållbara lösningar för framtiden.

### INNOVATIV FLYGPLANSVINGE

Saab är en av huvudleverantörerna inom utvecklingsprogrammet Clean Sky, ett samarbetsprojekt som är finansierat till lika delar av EU och industrin med syfte att minska utsläppen av koldioxid, kolväten och kväveoxider samt buller från flygplan. Saab har, i samverkan med partner, konstruerat en flygplansvinge som med innovativ teknik ska minska luftmotståndet och därmed bränsleförbrukningen med upp till åtta procent. Vingen kommer att provflygas på ett Airbusflygplan under senare delen av 2016. Saab deltar även i utvecklingen av energieffektiva elektriska system för avisning som kraftigt minskar behovet av att generera elkraft ombord på flygplanet, vilket i sin tur leder till behovet av mindre motorer och därmed minskade utsläpp.

### FLYGTRAFIKLEDNING FÖR BÄTTRE MILJÖ

EU har initierat ett projekt med syfte att utveckla och förbättra systemen för flygtrafikledning i Europa för att minska påverkan på klimatet. I projektet som benämns SESAR (Single European Sky ATM Research) bidrar Saab inom områdena fjärrstyrda torn, trafikflödeshantering, integrerade tornlösningar och effektiva vändningstider.

### BIOBRÄNSLE TESTAS PÅ GRIPEN

I ett samarbetsprojekt mellan Sverige och USA undersöks och utvärderas biobränsle för olika flygtillämpningar. Saab deltar genom att tillhandahålla Gripen som testplattform. De olika flygplanskomponenterna, motorn, hjälpkraft och ingående material i bränslesystemet, ska kvalificeras under de kommande två åren. Provflygningarna kommer att genomföras på Gripen i början av 2017.



### GREEN HIGHWAY

Green Highway är ett EU-projekt som syftar till att minska miljöpåverkan från vägtransporter bland annat genom att ersätta bilar som drivs med fossila bränslen med elbilar. Saab bidrar till projektet med Intelligent Fleet Management (IFM), ett system som gör det möjligt att få koll på bland annat körtid, distans, förarens körstil, fordonets status och servicebehov. Informationen bidrar till effektivare transporter som i sin tur leder till lägre bränsleförbrukning och minskade utsläpp.

### MILJÖSMARTA PRODUKTER

Exempel på produkter i Saabs produktportfölj som bidrar till minskad påverkan på klimatet:

- **Fartygstvätt** – Saab har utvecklat en ny fjärrstyrd undervattensfarkost som används av det danska företaget C-leanship. C-leanship har som affärsidé att tvätta fartygsskroven på några av världens största fartyg utan att skada fartygens bottenfärg. Detta minskar fartygens miljöpåverkan genom att dramatiskt minska bränsleförbrukningen men även genom att minska spridningen av mikro-organismer mellan olika havsmiljöer. Vidare minskar behovet att ta in fartygen i torrdocka för att måla om dem vilket även minskar rederiernas kostnader.
- **Solar Shade** – Ett värmereducerande nät som kan användas över exempelvis stabshytter, bostadscontainrar eller fältsjukhus. Nätet reflekterar bort upp till 90 procent av den inkommande värmestrålningen vilket gör att det finns en potential att spara upp till 25 procent av den energi som går åt till nedkylning.
- **Trafikledningssystem** – System som leder till ökad effektivitet på exempelvis flygplatser och i hamnar och därmed minskad miljöpåverkan.
- **Attraktiva städer** – Inom ramen för Saabs koncept Attraktiva städer finns lösningar som bidrar till minskad miljöpåverkan. Dessa demonstrerades i full skala hösten 2014 med Linköping som bas.

## ATTRAKTIV ARBETSGIVARE



### Övergripande ambition

- Saab ska vara en inkluderande arbetsplats där mångfald och jämställdhet är en självklarhet.
- Saab ska vara en attraktiv arbetsgivare för nuvarande och presumtiva medarbetare.

## UTVECKLA LEDARE OCH MEDARBETARE

Medarbetarnas kompetenser är grunden för Saabs förmåga att uppnå affärsmålen. Att attrahera, behålla och utveckla medarbetare är därför en avgörande del av Saabs strategi. För att varje medarbetare ska få förutsättningar att utnyttja sin potential krävs kompetenta och engagerade ledare.

Saab erbjuder kompetens- och ledarskapsutveckling i en mängd olika former, både internt och externt. En del av utbildningarna är obligatoriska för alla medarbetare och sker ofta flexibelt och kostnadseffektivt via e-utbildning. Utbildningsutbudet finns samlat på Saabs kompetensportal på intranätet.

Den stora delen av medarbetarnas utveckling sker genom det dagliga arbetet och i samarbetet med kollegor. Saab främjar också lärande i form av nätverk och mentorskap. Det finns goda möjligheter att prova olika arbetsuppgifter inom koncernen, både nationellt och internationellt.

### PROGRAM FÖR NYEXAMINERADE

Saabs skräddarsydda traineeprogram Saab Graduate Leadership Programme riktar sig till nyexaminerade och unga yrkesverksamma som har ambition och potential att utvecklas till framtida ledare inom Saab. Programmet arbetades om under 2014 och kommer från och med 2015 att gälla hela koncernen och inte bara Sverige. Under programmet samlar deltagarna erfarenheter genom att arbeta inom olika delar av koncernen, både i det egna landet och utomlands. De får dessutom gedigen träning i ledarskap, personlig utveckling och möjlighet att skapa ett stort kontaktnät inom koncernen. Ungefär tolv personer per år deltar i programmet som är flexibelt uppbyggt för att kunna passa olika roller och delar av verksamheten.

Andra viktiga inkörsportar för studenter är sommarjobb och examensarbeten. Saab i Sverige har som mål att varje år ta in minst 400 sommarjobbare och 150 exjobbare. Samtidigt som de får värdefull erfarenhet av arbetslivet tillför de företaget mycket värde och hjälper till att driva utvecklingen framåt.

### STÄRKA LEDARSKAPET

Under 2014 fortsatte Saab att fokusera på ledarskapet. För att stärka cheferna inför utmaningar som ökad global konkurrens och förändringar inom försvarsbranschen fokuserar företaget på fyra områden: affärsmannaskap, prestationsinriktat ledarskap, internationalisering och att vara både chef och ledare. De fyra områdena har bidragit till att tydliggöra vilka förväntningar som finns på chefer inom Saab. Satsningen omfattar bland annat utbildningstillfällen med rollspel, ledarkonferenser och workshops inom hela organisationen.

Nästa steg är att stärka medarbetarskapet. Saabs medarbetarskap präglas av ett stort eget ansvar och under 2015 påbörjas ett långsiktigt arbete för att stärka detta ytterligare. De fyra fokusområdena kommer att anpassas till medarbetarnivå och förväntningarna på medarbetarna bli tydligare.

# 70%

Andel av Saabs medarbetare som tycker att företaget ger medarbetarna möjlighet att utvecklas.

Via Saab Graduate Leadership Programme har jag fått en unik möjlighet att fördjupa mina tekniska kunskaper genom arbetsrotation, samtidigt som jag har utvecklats personligt via ledarskapsträning, teamövningar och mentorskap.

Felicia Lai Jakobsson, deltagare i Saab Graduate Leadership Programme 2014

## MEDARBETARENGAGEMANG

Medarbetare som känner stolthet och engagemang för sitt arbete och för företaget i stort är en förutsättning för kunskapsföretaget Saab.

I den årliga medarbetarenkäten svarade hela 82 procent att de är mycket nöjda med att arbeta på Saab. En siffra som är hög i jämförelse med många andra företag.

Även stoltheten över Saab är hög bland medarbetarna. Bland det som medarbetarna är stolta över märks bland annat Saabs högteknologi och bredd, men också företagskulturen som gör det möjligt att få en balans mellan arbete och privatliv.

### AMBASSADÖRER FÖR SAAB

Stolta medarbetare är också de bästa ambassadörerna för Saab som arbetsgivare. Flera av Saabs medarbetare är ute och berättar om företaget och vad de arbetar med inför till exempel studenter, skolklasser och lärare. Syftet är att attrahera rätt talanger och, för de lägre åldrarna, att främja teknikintresset. Dessutom volontärarbetar drygt 40 medarbetare som läxhjälpare i matematik på sin fritid.

Saabs ambition är att skapa ännu fler möjligheter för medarbetare att engagera sig för att främja intresset för teknik hos barn och ungdomar.

Att Saab är en attraktiv arbetsgivare märks bland annat genom att företaget ligger på tio-i-topplistan över de mest attraktiva framtida arbetsplatserna bland svenska ingenjörstudenter. Något som är av yttersta vikt för att Saab även fortsättningsvis ska kunna rekrytera de rätta talangerna.

### HUR STÄLLER DU DIG TILL ATT ARBETA I FÖRSVARSDINDUSTRIN?

Alla som anställs på Saab får svara på hur de ställer sig till att arbeta i försvarsindustrin. Även för de som har varit anställda ett tag kan det vara värdefullt att reflektera över den frågan. Inte minst för att kunna bemöta frågor från familj och vänner. Under det gångna året genomförde Saab ett antal mycket uppskattade interna gruppdiskussioner där medarbetare från olika delar av företaget fick dela sina tankar med varandra.

# 82%

Andel av Saabs medarbetare som är mycket nöjda med att arbeta på Saab.

# 8

Saabs placering i Universums ranking över de mest attraktiva framtida arbetsplatserna bland svenska ingenjörstudenter.

## KULTUR SOM FRÄMJAR PRESTATION OCH MOTIVATION

För att skapa förutsättningar för varje medarbetare att utnyttja sin potential ska medarbetare och chef tillsammans identifiera relevanta individuella mål nedbrutna från Saabs affärs mål.

Medarbetare och chef gör en plan för hur målen ska uppnås och för eventuell kompetensutveckling. Insats och mål ska sedan följas upp minst två gånger om året. I bedömningen ingår inte bara om medarbetaren uppfyllt målen, utan också hur, exempelvis om det skett i enlighet med Saabs värderingar.

I en prestationsinriktad kultur är det egna ansvaret centralt och varje medarbetare har därmed stor möjlighet att påverka sin utveckling. För den enskilde medarbetaren är tydliga ramar och uppföljning motiverande och stressförebyggande. För företaget är en prestationsbaserad kultur avgörande för att lyckas i den globala konkurrensen.



# 86%

Andel av Saabs medarbetare som haft samtal kring mål, utveckling och prestation. Saabs ambition är att siffran ska vara så nära 100 procent som möjligt. Faktorer som att en del av medarbetarna är nyanställda eller nyligen återkommit från en tids frånvaro när de svarar på enkäten påverkar dock resultatet.

## JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Ett företag präglat av jämställdhet och mångfald där alla ges samma möjligheter och förutsättningar bidrar till en mer innovativ och lönsam organisation.

Mångfald i alla dimensioner är ett viktigt medel för Saab att säkerställa tillväxt och lönsamhet. På Saab finns en övertygelse, som också har stöd i forskningen, att mångfald ger organisationen tillgång till olika perspektiv och därmed ökad innovationskraft.

### FLER KVINNLIKA CHEFER – ETT STRATEGISKT MÅL

Ett mål är att minst 30 procent av Saabs chefer, vid utgången av 2015, ska vara kvinnor. Saab lägger därför stor vikt vid att identifiera kvinnliga talanger, bland annat genom den interna talent management-processen där andelen kvinnor fördubblades under 2014, från 17 procent till 34 procent. Vid rekrytering av chefer ska alltid minst en kvinna kallas till intervju.

Mångfaldsperspektiv är en självklar del i Saabs ledarskapsutbildningar och cheferna bedöms på hur bra de är på att främja jämställdhet. Saab har även ett särskilt mentorskapsprogram för kvinnor.

Satsningen på kvinnliga ledare har gett resultat och Saab är på god väg att uppfylla målet om 30 procent kvinnliga chefer. Vid utgången av 2014 var 26 procent av cheferna på Saab kvinnor, jämfört med 21 procent 2012.

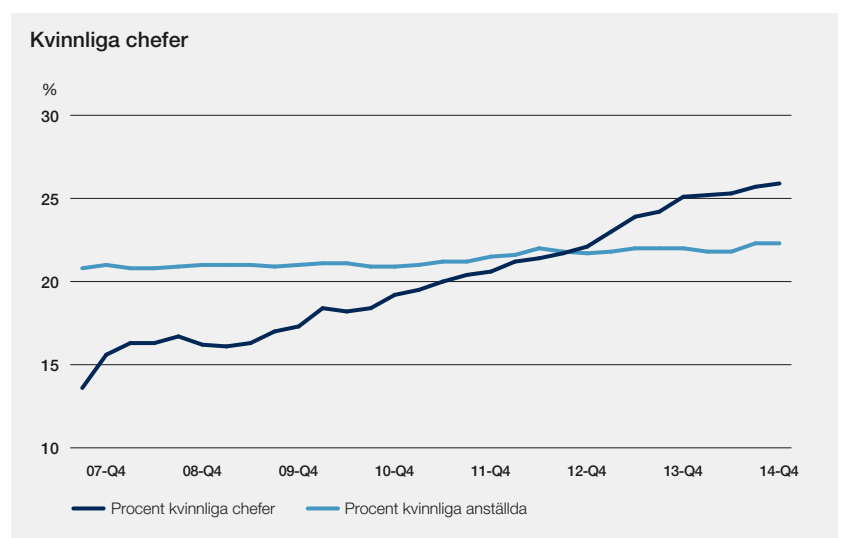
Parallellt pågår arbetet med att öka balansen mellan män och kvinnor på alla nivåer i företaget. Idag är 22 procent av Saabs medarbetare kvinnor.

### ÖPPENHET FÖR OLIKA PERSPEKTIV

Mångfald handlar om mycket mer än att öka andelen kvinnor och kvinnliga chefer. Mångfald innebär att respektera alla människors lika värde oavsett exempelvis ålder, kön, sexuell läggning, trosuppfattning, funktionshinder och etnicitet. Det handlar också om att blanda olika erfarenheter och utbildningsbakgrunder.

Saab i Sydafrika har startat flera projekt för att inkludera de människor som tidigare stått utanför arbetslivet till följd av apartheid. Bland annat har företaget anställt elva personer med funktionshinder som får den hjälp de behöver för att delta och bidra fullt ut i verksamheten.

Projekten ligger i linje med den sydafrikanska regeringens handlingsplan för att hantera den sociala och ekonomiska obalans som skapades i landets förflutna, Broad Based Black Economic Empowerment (B-BBEE).



Alla som arbetar med rekrytering får utbildning i mångfaldsfrågor och mångfald finns även med som en parameter i ledarskapsutbildningar och den globala rekryteringsprocessen. Det är viktigt att alla medarbetare inser betydelsen av mångfald och uppskattar varje individs unika bidrag till företaget.

Saabs verksamhet i Sydafrika ligger långt framme i sitt mångfaldsarbete och är en bra förebild för resten av koncernen. (Se ruta här intill.)

### 60 NATIONALITETER

En central del i tillväxtstrategin är en alltmer internationaliserad organisation med lokal närvaro. Den globala verksamheten återspeglas också i mångfalden inom företaget. Ungefär 60 nationaliteter finns representerade bland medarbetarna.

3/9

Andel kvinnor i styrelse

4/12

Andel kvinnor i koncernledning

”Programmet ska inte diskriminera vita sydafrikaner utan istället främja mångfald och inkludering”, säger Charlotte Moagi, som leder förändringsarbetet som ska leda till att Saab når upp till de krav på inkludering som Sydafrikas regering satt upp.

”Saab gör stora framsteg och har nått nivå 4 på B-BBEE-skalan. Jag tycker om förändringsarbetet, det är en stor tillfredsställelse att kunna bidra till att stärka andra.”

### CHARLOTTE MOAGI

Förändringsledare på Saab i Sydafrika



## HÄLSA OCH SÄKERHET

Genom att arbeta aktivt med arbetsmiljöfrågor minskar Saab risker för olyckor, ohälsa och arbetsskador på både kort och lång sikt.



# 75%

Andel medarbetare som tycker att Saab har en positiv attityd till behovet av balans mellan arbete och fritid.

Som ett led i att globalisera Saabs arbetsmiljöarbete tog företaget under 2014 fram en koncerngemensam arbetsmiljöpolicy. Saab inledde också ett arbete med att ta fram en global process för arbetsmiljö, anpassad efter den internationella standarden OHSAS 18001.

### SÅKRA RESOR

Resandet ökar i takt med att Saab växer internationellt. En viktig skyldighet som arbetsgivare är att se till att medarbetare är förberedda och väl rustade för resor och utlandsuppdrag. Under året förbättrade Saab sina rutiner och utbildningar inför resor ytterligare, bland annat vad gäller riskbedömning. Dessutom rekryterade företaget en medicinsk ansvarig med expertkunskap inom global medicin.

### ÖKA MEDVETENHETEN

För att öka medvetenheten om vikten av att alla bidrar till en hälsosam och säker arbetsmiljö skapades under 2014 en broschyr som kommunicerades i hela organisationen. Ambitionen är att i nästa steg följa upp med e-learning för alla medarbetare.

Under 2015 kommer Saab tillsammans med företagshälsovården att ta fram en metod för att kartlägga den psykosociala arbetsmiljön för att

ta reda på vilka eventuella förbättringar som behöver göras.

### FRISKVÅRD

Saab vill som arbetsgivare på olika sätt uppmuntra och stimulera till rörelse och friskvård. Det gör Saab bland annat genom att stödja företagets lokala idrottsföreningar samt utnyttja de hälsofrämjande tjänster som företagshälsovården erbjuder. Under 2015 är avsikten att uppmuntra ytterligare lokala initiativ till hälsofrämjande aktiviteter.

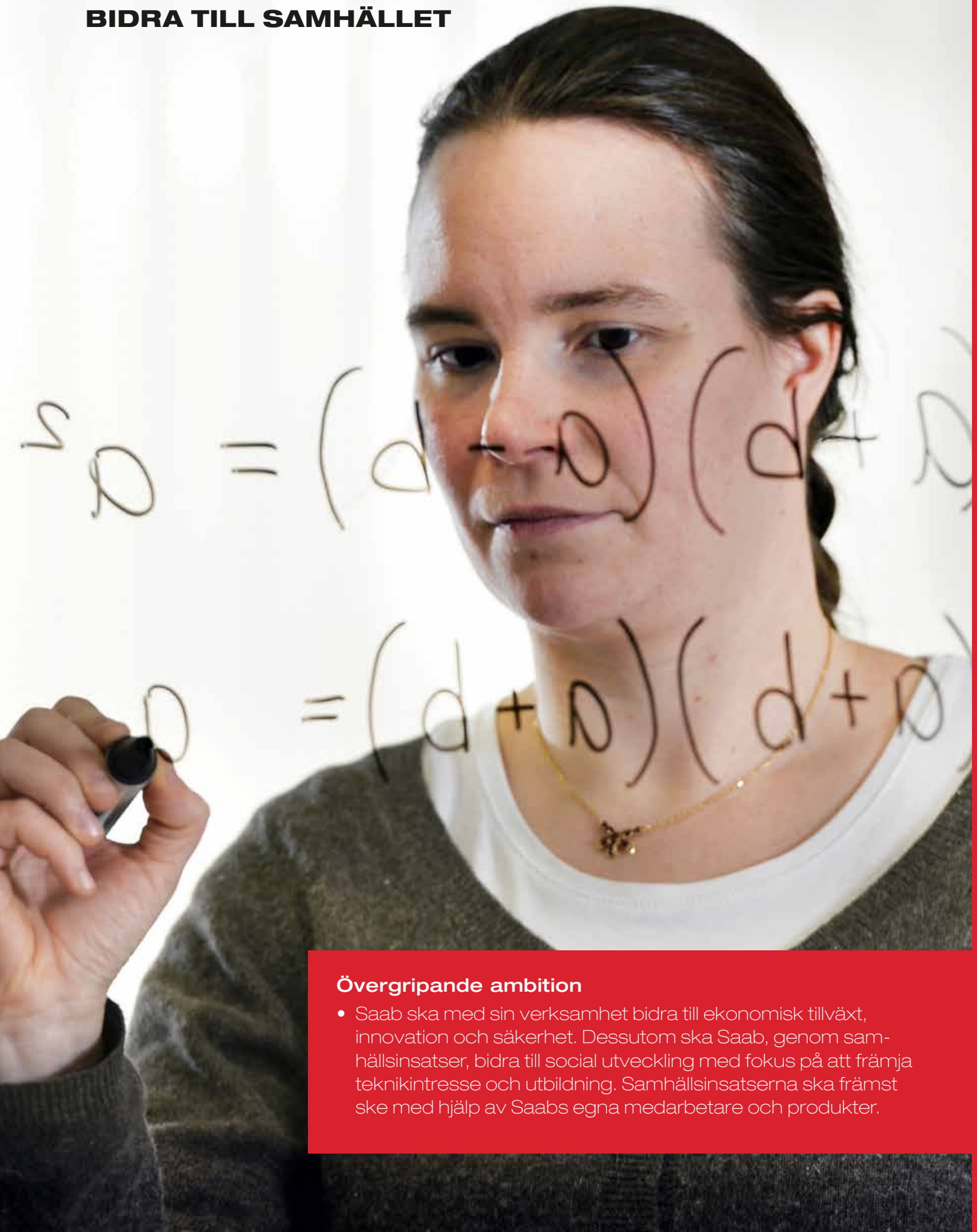
### BALANS I LIVET

Saab främjar en kultur där man kan uppnå balans mellan arbete och privatliv. För att uppmuntra medarbetare att ta ut föräldradagighet erbjuder Saab i Sverige en utfyllnad av föräldraförsäkringen. Årets medarbetarenkät visar att 75 procent av medarbetarna tycker att Saab har en positiv attityd till behovet av balans mellan arbete och fritid.

Sjukfrånvaro, %	Totalt	Kvinnor	Män
Sverige	2,3	3,5	2,0



## BIDRA TILL SAMHÄLLET



### Övergripande ambition

- Saab ska med sin verksamhet bidra till ekonomisk tillväxt, innovation och säkerhet. Dessutom ska Saab, genom samhällsinsatser, bidra till social utveckling med fokus på att främja teknikintresse och utbildning. Samhällsinsatserna ska främst ske med hjälp av Saabs egna medarbetare och produkter.

## INNOVATION

Med sin högteknologiska verksamhet spelar Saab en betydande roll för att driva teknologiutvecklingen i samhället till förmån för ekonomisk tillväxt och hållbarhet. Saabs avancerade produktutveckling genererar kunskap, teknologiska lösningar och innovationer.

Saab är ett av de företag i Sverige som investerar störst andel av omsättningen i forskning och utveckling (FoU). Även i internationell jämförelse är Saab ett forskningsintensivt företag. Att investera i innovation är nödvändigt för att Saab ska stå sig i konkurrensen och ligga i teknikens framkant. Under 2014 lade Saab 25 procent av omsättningen på forskning och utveckling. Exempel på större pågående FoU-projekt är nyutveckling av Gripen, ny generation av radarsystem för bevakning av luftrummet och ny generation ubåt.

### INDUSTRISAMARBETEN

När Saab gör affärer med andra länder medför det ofta att kunden ställer krav på industriella samarbeten där teknikutbyte många gånger ingår som en viktig del. Den här typen av krav är vanligt förekommande inom försvarsindustrin när det rör sig om stora affärer. För Saab finns det fördelar med att sprida kunskap genom tekniköverföring. Människor från olika företag möts och det uppstår nya affärsidéer som gynnar alla parter. Detta genererar många gånger nya affärer.

Sydafrika är exempel på ett land där Saab bidragit med teknik- och kunskapsöverföring. I samband med att Sydafrika 1999 köpte 26 Gripenplan åtog sig Saab att hjälpa till att utveckla landets försvarsindustri. Detta har bland annat bidragit till att Sydafrikas industri för elektroniska självskyddssystem idag räknas som en av de främsta i världen. Samarbetet med Saab har också haft effekter utanför försvarsindustrin och lett till en utveckling av den privata telekommunikationsmarknaden i Sydafrika. Saab i Sydafrika utsågs 2014, för andra året i rad, till årets bästa exportföretag av sydafrikanska handelsdepartementet.

Förutom de krav på industrisamarbeten som kunder kan ställa i samband med en stor affär är Saab naturligtvis delaktigt i flera andra former av industrisamarbeten, exempelvis nära utvecklings-samarbeten med kunder och leverantörer. Samarbeten som stärker alla ingående parter och bidrar till innovation.

### INTERNATIONELLA INNOVATIONSSAMARBETEN

Saab Global Innovation Program (SGIP) är en funktion inom Saab som främjar internationella innovationssamarbeten. Framför allt handlar det om innovationssamarbeten mellan industri, akademi och offentlig sektor, enligt den så kallade Triple Helix-modellen. Det är en framgångsrik modell som Sverige och Saab har stor erfarenhet av och gärna delar med sig av. Ett exempel är att Saab är initiativtagare till det svensk-brasilianska forsknings- och innovationscentret CISB. Inom CISB samarbetar svenska och brasilianska företag med universitet och offentliga organisationer i Sverige och Brasilien. Målet är att utveckla innovationer inom miljö, försvar och transport. Inom ramen för CISB erbjuds även utbildning i det svenska innovationssystemet. Utbildningen arrangeras gemensamt av Saab, Linköpings Universitet och Försvarsmakten.

Saab deltar dessutom i flera samarbeten på nationell nivå. I Sverige bidrar Saab till fem av elva strategiska innovationsområden som drivs av den svenska innovationsmyndigheten Vinnova. Saab har också nära samarbeten med de stora tekniska högskolorna i Sverige. Ett exempel är Linklab som är ett samarbete mellan Saab och Linköpings universitet för framtida flygsystem med fokus på obemannade farkoster.

# 25%

Ungefärlig andel av omsättningen som Saab investerade i forskning och utveckling under 2014.

”Saab i Sydafrika utsågs 2014, för andra året i rad, till årets bästa exportföretag av sydafrikanska handelsdepartementet.

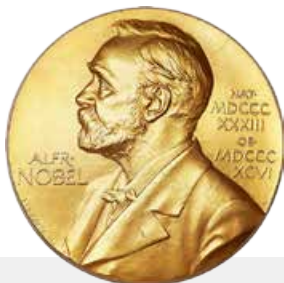


ReVibe Energy bygger sin verksamhet kring en teknologi utvecklad av Saab för strömförsörjning av trådlösa sensorer.

### KUNSKAP SOM GER RINGAR PÅ VATTNET

Med sin högteknologiska verksamhet spelar Saab en betydande roll för att driva teknologiutvecklingen i samhället. Saabs avancerade produktutveckling genererar kunskap, teknologiska lösningar och innovationer som skapar möjligheter för nya företag, så kallade spinoff-företag. Saab har genom åren bidragit med flera sådana produkter, alltifrån tankradar till 3D-kartor.

Saabs verksamhet med medarbetare på ett stort antal orter, där Saab ofta är största arbetsgivaren, skapar arbetstillfällen, samverkansmöjligheter och kunskapsspridning.



Saab stöder Nobelmuseets resande utställning "The Nobel Prize: Ideas Changing the World". Precis som Nobel är Saab en pionjär inom innovationer och ny teknik. Saab är också ett av få företag som genom verksamheten i Karlskoga har en direkt koppling till Nobels verksamhet och innovativa arv.

Transnationella kriminella syndikat och terroristorganisationer finansierar sin verksamhet genom bland annat tjuvskytte. Därför kan stoppat tjuvskytte göra världen säkrare. Tillsammans med Linköpings universitet, tankesmedjan Stimson Center och andra företag arbetar Saab för att utveckla nya innovativa lösningar för ökad säkerhet och effektivitet i skyddet av hotade djurarter. Ett pilotprojekt är initierat för att assistera Kenya Wildlife Service i arbetet med att skydda noshörningar utsatta för tjuvjakt.



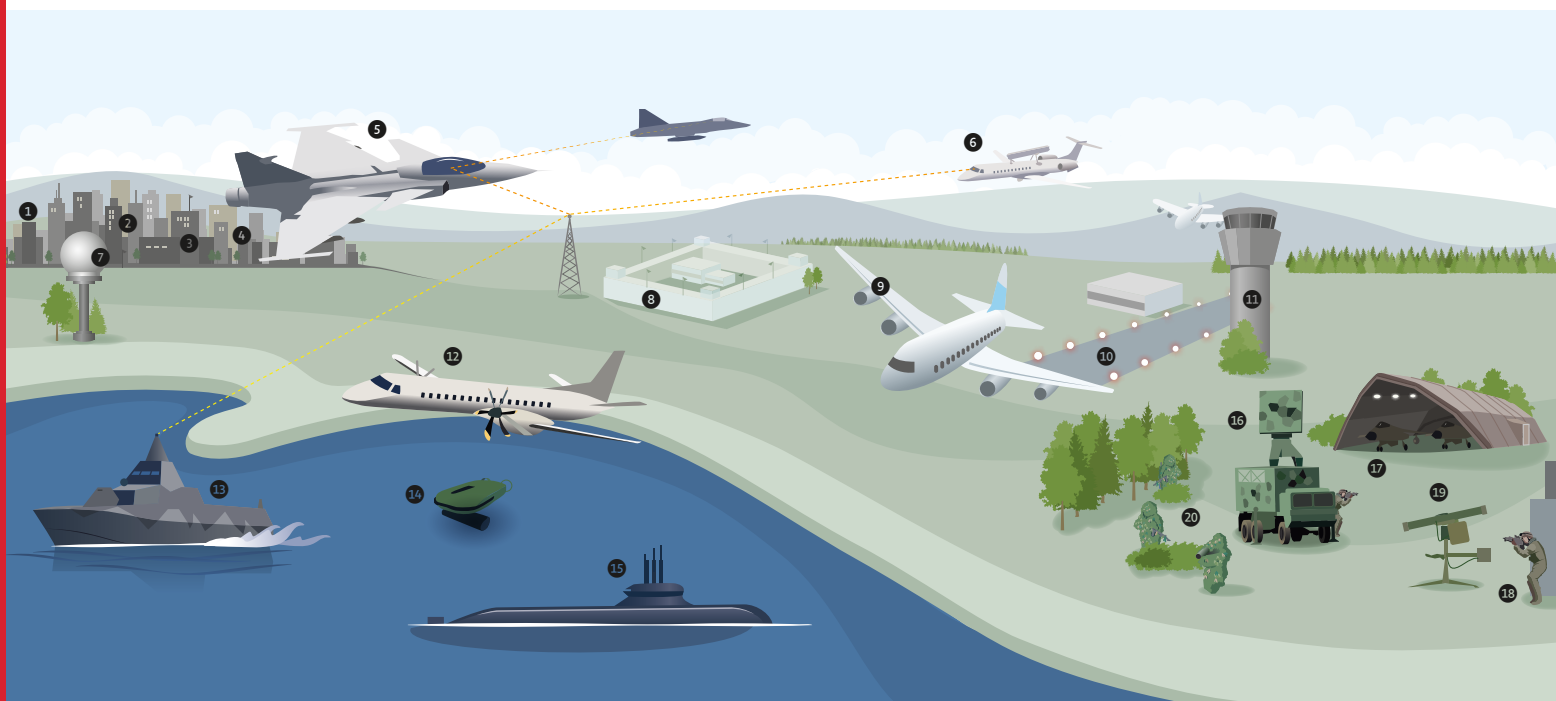
## PRODUKTER SOM BIDRAR TILL ÖKAD SÄKERHET

Saabs vision är att människor har rätt att känna sig trygga. Genom världsledande lösningar, produkter och tjänster för militärt försvar och civil säkerhet bidrar Saab till ett säkrare samhälle.

Det breda erbjudandet sträcker sig över en mängd olika samhällsfunktioner, och möter ett stort antal olika säkerhetsbehov. Inom den militära sektorn har Saab ledande positioner inom ett flertal områden både på marken, i luften och till sjöss. Några exempel är stridsflyg och understödsvapen.

Saabs verksamhet inom civila system omfattas främst av trafikledning av flyg- och sjötrafik samt säkerhetslösningar för exempelvis flygplatser och fängelser. I produktportföljen finns även lösningar för ambulans, fältsjukvård och undervattensfarkoster för offshore olje- och gasindustrin.

### SKISSEN NEDAN VISAR ETT URVAL AV SAABS BREDA ERBJUDANDE AV PRODUKTER OCH TJÄNSTER FÖR CIVILT OCH MILITÄRT BRUK



- |   |   |  |
|---|---|--|
| 1. Teknisk konsultverksamhet.   | 8. Säkerhetssystem för fängelser.   | 15. Utveckling av nästa generations ubåt, A26. |
| 2. Forskningsarbeten med universitet.   | 9. Underleverantör till tillverkare av kommersiella flygplan.                   | 16. Markradarsystem, exempelvis Giraffe.       |
| 3. Dispatchsystem för säkerhetsbolag.   | 10. Landningsljus till flygplatser.   | 17. Fälthangar.                                |
| 4. Skydd mot CBRN, krigföring med kemiska (C), biologiska (B), radiologiska (R) eller nukleära (N) stridsmedel. | 11. Flygtornlösningar, exempelvis Remote Tower.                                 | 18. Militära träningsystem.                    |
| 5. Stridsflygplanssystemet Gripen.  | 12. Luftburna övervakningssystem.   | 19. Luftvärnsrobotsystem, exempelvis RBS 70.   |
| 6. Flygburna radar- och ledningssystemet Erieye.  | 13. Militära fartygssystem, exempelvis korvett Visby.                           | 20. Kamouflageutrustning, exempelvis SOTACS.   |
| 7. System för väderstationer.   | 14. Fjärrstyrda undervattenssystem, exempelvis minröjningsfarkost Double Eagle. |  |

## EKONOMISK TILLVÄXT

Att skapa långsiktig och lönsam tillväxt är en del av Saabs strategi. Det skapar värde till ägarna och bidrar till samhället genom bland annat skatteintäkter och arbetstillfällen.

### FINANSIELLA MÅL

Saabs långsiktiga finansiella mål ska gå hand i hand med hållbarhetsmålen (se sidan 5).

- Den organiska försäljningstillväxten ska i genomsnitt uppgå till 5 procent över en konjunkturcykel (-3 procent 2014).
- Rörelsemarginalen (EBIT) ska i snitt uppgå till minst 10 procent per år över en konjunkturcykel (7,1 procent 2014).
- Soliditeten ska överstiga 30 procent (38,5 procent 2014).
- Det långsiktiga utdelningsmålet är att 20-40 procent av nettoresultatet under en konjunkturcykel ska delas ut till aktieägarna (43 procent 2014).

För utförligare information kring de finansiella målen se Saabs årsredovisning.

### DISTRIBUERAT EKONOMISKT VÄRDE

Saab skapade under 2014 ett ekonomiskt värde på 2 086 MSEK, efter kostnader för drift, löner, räntor och skatter.

### Distribuerat ekonomiskt värde enligt GRI-indikator G4-EC1

Bokslut, MSEK	2014
Skapat värde	23 527
<b>Distribuerat värde</b>	
Rörelsekostnader	-10 395
Löner och förmåner	-10 601
Räntor till kreditgivare	-51
Skatt till samhälle	-394
<b>Ekonomiskt värde</b>	<b>2 086</b>
Varav:	
Utdelning till ägare	484
Återinvesterat i verksamheten	1 602

## SAMHÄLLSINSATS SOM DELTIDSSOLDAT

I och med att den allmänna värnplikten är vilande i Sverige sedan några år tillbaka ställs nya krav på Försvarsmakten att bemanna med yrkessoldater. Saab ser positivt på att företagets medarbetare blir deltidssoldater samtidigt som de förblir Saab-anställda.

Saab och Försvarsmakten har sedan 2013 en avsiktsförklaring kring växeljämsgöring, som bland annat gör det enklare för Saabs anställda att tidvis tjänstgöra inom det svenska försvaret.

– Att tjänstgöra några veckor per år inom försvaret skapar insikter och kunskaper om hur våra materielsystem fungerar i den miljö de är tänkta att användas. Men det här är inte bara ett initiativ som gynnar Försvarsmakten och Saab, det är också något som gagnar individens personliga utveckling. Därför ställer vi oss positiva till och uppmuntrar Saab-medarbetare till att arbeta som deltidssoldater, säger Helena Wäreby, Head of Human Resources på Saabs affärsområde Support and Services.

En av Saabs medarbetare som kombinerar sitt ordinarie arbete på Saab med en deltidsanställning som soldat är Marcus Zakrisson.

– Att vara soldat är stärkande och givande för mig som individ. Det är också nyttigt att få se Saabs system ur ett slutanvändarperspektiv. Det hjälper oss att göra våra erbjudanden och produkter betydligt vassare och relevanta, säger han.



Marcus Zakrisson kombinerar sitt ordinarie arbete på Saab med en tjänst som deltidssoldat i befattning Vagnschef Strf90.

## BIDRA TILL SOCIAL UTVECKLING MED FOKUS PÅ UTBILDNING

Saab vill bidra till social utveckling i de områden där företaget är verksamt. En viktig del av Saabs bidrag till samhället är utbildning och att främja teknikintresse bland barn och ungdomar.

Engagemang i det lokala samhället ökar omgivningens kunskap och förtroende för Saabs verksamhet och är i linje med företagets värderingar. Det leder också till värdefulla erfarenheter och nätverkande för de medarbetare som engagerar sig. Fokus framåt är att skapa ytterligare möjligheter för medarbetarengagemang för att främja teknikintresse bland barn och ungdomar. Ambitionen är att bidra till kunskapsutveckling som är till nytta för samhället i stort och därmed även för Saab.

Saabs utbildningssatsningar sträcker sig hela vägen från gränsöverskridande innovationssamarbeten till läxhjälp. Några exempel:

- Saab samarbetar med ett 50-tal universitet och utbildningsinstitut och delar med sig av sin kunskap inom utveckling och innovation (se sidan 24).
- I Nanyuki i Kenya stödjer Saab internatskolan Likii Special Unit, en institution för föräldralösa barn.
- I Gudiwada i Indien driver Saab gymnasieyrkesutbildningen DEEP (Diploma Employment Enhancement Program). Det är en yrkesutbildning på gymnasienivå som är inriktad mot svetsning, praktik och personlig utveckling med syfte att öka anställningsbarheten för studenterna. Inom projektet ingår även en särskild utbildning för flickor för att bland annat stärka deras självförtroende.
- Saab stödjer Kunskapsskolan Education AB för att möta ett växande utbildningsbehov på bland annat tillväxtmarknader.
- I Arboga i Sverige driver Saab tillsammans med Vasagymnasiet ett högskoleförberedande teknikprogram. Eleverna får nära kontakt med Saabs verksamhet under utbildningen.
- I Sverige deltar Saab i praktikprogrammet Tekniksprånget som syftar till att ge gymnasieelever en bild av vad ingenjörsvrket innebär.



Saab i Sydafrika bjuder in flickor från närliggande skolor på studiebesök.

- Saab samarbetar med flera grund- och gymnasieskolor. I Sverige stöttar Saab bland annat NTA (Naturvetenskap och teknik till alla) som ger pedagoger möjlighet att arbeta laborativt med naturvetenskap och teknik.
- Drygt 40 av Saabs medarbetare ställer upp som läxhjälpare i matematik på sin fritid.
- Saab i Storbritannien erbjuder ett lärlingsprogram för sistaårsstudenter.
- Saab i Sydafrika arrangerar varje år "Take a girl child to work-day" då flickor från närliggande skolor bjuds in för att få en inblick i vad det kan innebära att arbeta exempelvis som ingenjör.
- I Sydafrika bistår Saab skolor med böcker, Techno-Girl Project med surfplattor och bibliotek med datorutrustning.

Läs mer om vad Saab gör för att bidra till social utveckling i samhället på [www.saabgroup.com](http://www.saabgroup.com)



Det är en upplevelse att få vara med när en elev kommer till insikt och förstår en ny, vacker bit av matematiken. Självt har jag lärt mig mer om kommunikation och pedagogik, vilket jag har nytta av både i mitt arbetsliv och i mitt privatliv.

Elisabeth Lovén, en av Saabs mattevolontärer

# STYRNING AV HÅLLBARHETSARBETET

Det övergripande ansvaret för Saabs hållbarhetsarbete har styrelsen som via VD och ledningsgrupp säkerställer strategin och integreringen i den dagliga verksamheten. Saabs funktion för Corporate Responsibility tar fram Saabs övergripande hållbarhetsstrategi och samordnar arbetet inom koncernen.

## NOLLTOLERANS MOT KORRUPTION

Ethics and Compliance Board leder och drar upp riktlinjer för arbetet, fattar beslut om affärsetiska frågor och följer upp whistleblowingärenden. Rådet sammanträder minst åtta gånger om året och leds av Saabs chefsjurist som rapporterar arbetet till styrelsens revisionsutskott. Andra viktiga funktioner för affärsetikarbetet är Ethics and Compliance and Market Network Management (se sidan 11).

## MINSKA PÅVERKAN PÅ MILJÖN

Ansvaret för Saabs strategiska utveckling och uppföljning av miljöarbetet ligger på funktionen Group Quality and Environment. Inom affärsområdena drivs miljöarbetet med affärsområdeschefen som ytterst ansvarig. De mål som sätts på

koncernnivå bryts ner inom respektive affärsområde och dotterbolag. Group Environmental Council samordnar och följer upp Saabs miljöarbete.

## ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Saabs personaldirektör har det övergripande ansvaret för personalarbetet inom koncernen. Utveckling av koncernens personalarbete sker i samverkan med HR-funktioner inom respektive affärsområde och leds av HR-staben.

## BIDRA TILL SAMHÄLLET

Insatserna styrs utifrån Saabs vision och verksamhetsidé. Aktiviteter för att bidra till social utveckling ska, enligt Saabs hållbarhetsstrategi, fokusera på att främja teknikintresse och utbildning.



## POLICYS

Styrning av hållbarhetsarbetet sker genom etablerade policys, såsom: uppförandekod, personalpolicy, miljöpolicy, arbetsmiljöpolicy, inköpspolicy, mångfaldspolicy och säkerhetspolicy. Uppförandekoden innehåller avsnitt om affärsetik, informationssäkerhet, socialt ansvarstagande, arbetsplatsen, miljö med mera. Koden finns på svenska och engelska.

Samtliga koncernövergripande policys finns tillgängliga för alla medarbetare på Saabs intranät. Även Saabs processer och ledningssystem finns tillgängliga på intranätet. Saab är certifierat gentemot miljöledningssystemet ISO 14001.

## SAMARBETEN OCH MEDLEMSKAP

Saab är sedan 2011 anslutet till FN-initiativet Global Compact och har åtagit sig att följa dess tio principer kring mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupcion. Som en vägledning i hållbarhetsarbetet följer Saab OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Utöver dessa har Saab valt att ansluta sig till ett antal hållbarhetsinitiativ och organisationer.

Exempel på dessa är:

- Women Up
- CSR Sweden
- SNS Sustainability Roundtable
- Medlem i den affärsetiska kommittén för Aerospace and Defence Industries Association of Europe (ASD)
- Medlem i styrgruppen för International Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC)
- Miljösamarbeten i branschorganisationerna Teknikföretagen och Säkerhets- och försvarsföretagen (SOFF)
- Miljösamarbeten inom Europa via Aerospace and Defence industries Association in Europe (ASD) och globalt via IAEG, International Aerospace Environmental Group

# GRI-INDEX

Saab har valt att rapportera sitt hållbarhetsarbete för 2014 enligt GRI:s (Global Reporting Initiative's) riktlinjer, G4, på nivå "core". Det innebär att minst en indikator har identifierats per väsentlig aspekt. Detta är Saabs första hållbarhetsrapport enligt GRI:s riktlinjer och omfattar koncernens alla verksamheter under räkenskapsåret 2014, om inte annat anges. Rapporten har inte varit föremål för extern granskning. För respektive indikator och DMA (Disclosure on Management Approach) finns sidhänvisningar till denna rapport och till Saabs årsredovisning. I tabellen anges även hur Saabs arbete stöder FN Global Compacts tio principer.

STANDARDUPPLYSNINGAR			
STRATEGI OCH ANALYS	Styrning och indikatorer	Sida	Global Compact
	G4-1 Kommentar från VD	2	
<b>ORGANISATIONSPROFIL</b>			
	G4-3 Organisationens namn	1	
	G4-4 Huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster	1	
	G4-5 Huvudkontorets lokalisering	32	
	G4-6 Länder där organisationen är verksam	Insida baksida	
	G4-7 Ägarstruktur och bolagsform	Saab Årsredovisning 2014, sidan 24	
	G4-8 Marknader	Saab Årsredovisning 2014, sidan 13–15	
	G4-9 Bolagets storlek	1	
	G4-10 Medarbetarstatistik	21, Insida baksida	
	G4-11 Procent kollektivavtalsanslutna	I Sverige 100 %, övriga världen ingen uppgift	Princip 3
	G4-12 Leverantörskedja	12	
	G4-13 Större förändringar under redovisningsperioden	Saab Årsredovisning 2014, sidan 1	
	G4-14 Försiktighetsprincipens tillämpning	29	
	G4-15 Externa stadgor, principer och initiativ	2, 10, 15, 17, 21, 24, 29, 30	
	G4-16 Medlemskap i organisationer	29	
<b>IDENTIFIERADE VÄSENTLIGA ASPEKTER OCH AVGRÄNSNINGAR</b>			
	G4-17 Bolag och enheter som omfattas	Saab Årsredovisning 2014, sidan 41. Avvikelse där data endast finns för delar av verksamheten anges löpande i hållbarhetsrapporten	
	G4-18 Process för att definiera redovisningens innehåll	4, 6–7	
	G4-19 Materiella aspekter	4	
	G4-20 Intern påverkan	Alla de väsentliga aspekter Saab identifierat har en intern påverkan	
	G4-21 Extern påverkan	Alla de väsentliga aspekter Saab identifierat har en extern påverkan	
	G4-22 Förklaring till korrigeringar från tidigare rapporter	Ej applicerbart	
	G4-23 Väsentliga förändringar i omfattning, avgränsning eller mätmetoder jämfört med tidigare års redovisningar	Ej applicerbart	
<b>INTRESSENTRELATIONER</b>			
	G4-24 Intressentgrupper	6–7	
	G4-25 Identifiering och urval av intressenter	6–7	
	G4-26 Metoder för samarbete med intressenter	6–7	
	G4-27 Viktiga frågor som framkommit i dialog med intressenter	6–7	
<b>RAPPORTPROFIL</b>			
	G4-28 Redovisningsperiod	30	
	G4-29 Senaste redovisningen	30	
	G4-30 Redovisningscykel	30	
	G4-31 Kontaktperson för rapporten	32	
	G4-32 GRI-index	30–32	
	G4-33 Policy och praxis för extern granskning	30	
<b>STYRNING</b>			
	G4-34 Styrning	29	
<b>ETIK OCH INTEGRITET</b>			
	G4-56 Uppförandekod	29	Princip 10



## SÄRSKILDA UPPLYSNINGAR

Väsentliga aspekter	Styrning och indikatorer	Sida	Global Compact
<b>EKONOMISK PÅVERKAN</b>			
Ekonomiska resultat	DMA Ekonomiska resultat	27, Saab Årsredovisning 2014, sida 23	
	G4-EC1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	27	
Indirekt ekonomisk påverkan	DMA Indirekt ekonomisk påverkan	24	
	G4-EC8 Förståelse om och beskrivning av betydande indirekta ekonomiska effekter, inklusive effekternas omfattning	24–25	
<b>MILJÖPÅVERKAN</b>			
Energi	DMA Energi	15, 29	Princip 8, 9
	G4-EN3 Direkt och indirekt energianvändning per primär energikälla.	15	Princip 8, 9
	G4-EN5 Energi-intensitet	15	Princip 8
	G4-EN6 Energibesparingar genom sparande och effektivitetsförbättringar	15	Princip 7, 8
	G4-EN7 Initiativ för att tillhandahålla energieffektiva produkter och tjänster	17	Princip 7, 8
Utsläpp	DMA Utsläpp	15, 29	Princip 7, 8
	G4-EN15 Totala mängden direkta utsläpp av växthusgaser	15	Princip 8
	G4-EN16 Totala mängden indirekta utsläpp av växthusgaser	15	Princip 8, 9
	G4-EN17 Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	15	Princip 8
	G4-EN18 Intensitet för utsläpp av växthusgaser	15	Princip 7, 8, 9
Produkter och tjänster	G4-EN19 Initiativ för att minska utsläpp av växthusgaser, samt uppnådd minskning	15, 17	Princip 7, 8
	DMA Produkter och tjänster	15–17, 29	Princip 7, 8
Efterlevnad	G4-EN27 Åtgärder för att minska miljöpåverkan från produkter och tjänster, samt resultat härav	16–17	Princip 8
	DMA Efterlevnad	15–16, 29	Princip 8
Miljöbedömning av leverantörer	G4-EN29 Monetärt värde av betydande böter, och det totala antalet icke-monetära sanktioner till följd av brott mot miljölagstiftning och bestämmelser	Saab har inte haft betydande böter eller andra sanktioner till följd av brott mot miljölagstiftning	Princip 7, 8
	DMA Miljöbedömning av leverantörer	12	Princip 8
	G4-EN32 Procent av nya leverantörer som granskats avseende miljökriterier	12, I frågeformuläret som skickas till potentiella leverantörer finns frågor som rör miljökriterier	Princip 8
	<b>SOCIAL PÅVERKAN – ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR</b>		
Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet	DMA Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet	22, 29	
	G4-LA6 Omfattningen av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro samt totala antalet arbetsrelaterade dödsolyckor per region	22, Saab rapporterar bara sjukfrånvaro för Sverige under 2014	
Träning och utbildning	DMA Träning och utbildning	19–21, 29	
	G4-LA9 Genomsnittligt antal tränings- och utbildningstimmar per anställd och år, fördelat på personalkategorier	19, Saab rapporterar inte antal timmar eftersom företaget inte anser att det är ett bra mått på kvalitet	
	G4-LA11 Procent anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av sin prestation och karriärutveckling	20	Princip 6
Mångfald och jämställdhet	DMA Mångfald och jämställdhet	21, 29	Princip 6
	G4-LA12 Sammansättning av styrelse och ledning nedbruten på kön, åldersgrupp, minoritetsgrupptillhörighet och andra mångfaldsindikatorer.	21	Princip 6
Bedömning av arbetsvillkor hos leverantörer	DMA Bedömning av arbetsvillkor hos leverantörer	12	Princip 4
	G4-LA14 Procent av nya leverantörer som granskats avseende kriterier för arbetsvillkor	12, I Saabs inköpskontrakt finns en klausul om att leverantören ska leva upp till FN Global Compacts tio principer	Princip 4

SOCIAL PÅVERKAN – MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	Styrning och indikatorer	Sida	Global Compact
Investering	DMA Investering	2, 11–12, 29	Princip 2
	G4-HR2 Utbildning av medarbetare i mänskliga rättigheter	2	Princip 1
Bedömning av mänskliga rättigheter hos leverantörer	DMA Bedömning av mänskliga rättigheter hos leverantörer	12, 29	Princip 2
	G4-HR10 Procentandel av betydande leverantörer och underleverantörer som har granskats avseende efterlevnad av mänskliga rättigheter, samt eventuella åtgärder	12, I Saabs inköpskontrakt finns en klausul om att leverantören ska leva upp till FN Global Compacts tio principer	Princip 2
SOCIAL PÅVERKAN – SAMHÄLLE			
Anti-korruption	DMA Anti-korruption	9–10, 29	
	G4-SO3 Procentandel och totala antalet affärsenheter som analyserats avseende risk för korruption	9–10	Princip 10
	G4-SO4 Procentandel av de anställda som genomgått utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption	9–10	Princip 10
Bedömning av leverantörers samhällspåverkan	DMA Bedömning av leverantörers samhällspåverkan	12	
	G4-SO9 Procentandel av nya leverantörer som har granskats avseende samhällspåverkan	12, I Saabs inköpskontrakt finns en klausul om att leverantören ska leva upp till FN Global Compacts tio principer	Princip 10
SOCIAL PÅVERKAN - PRODUKTANSVAR			
Marknadskommunikation	DMA Marknadskommunikation	9–11	
	G4-PR6 Försäljning av förbjudna eller omdiskuterade produkter	11, 26	
Kunders integritet	DMA Kunders integritet	13	
	G4-PR8 Totalt antal underbyggda klagomål gällande överträdelse mot kundintegriteten och förlust av kunddata	13, Av strategiska skäl rapporterar Saab ej data	

## KONTAKT

### Marie Trogstam

Head of Corporate Responsibility

E-mail: marie.trogstam@saabgroup.com

### Evalena Persson

Corporate Responsibility Manager

E-mail: evalena.persson@saabgroup.com

### Huvudkontor

Saab AB

Box 12062, 102 22 Stockholm

Besöksadress: Gustavslundsvägen 42, Bromma

Telefon: 08-463 00 00

### Linköping

Saab AB

Box 14085, 581 88 Linköping

Besöksadress: Bröderna Ugglas gata, Linköping

Telefon: 013-18 00 00

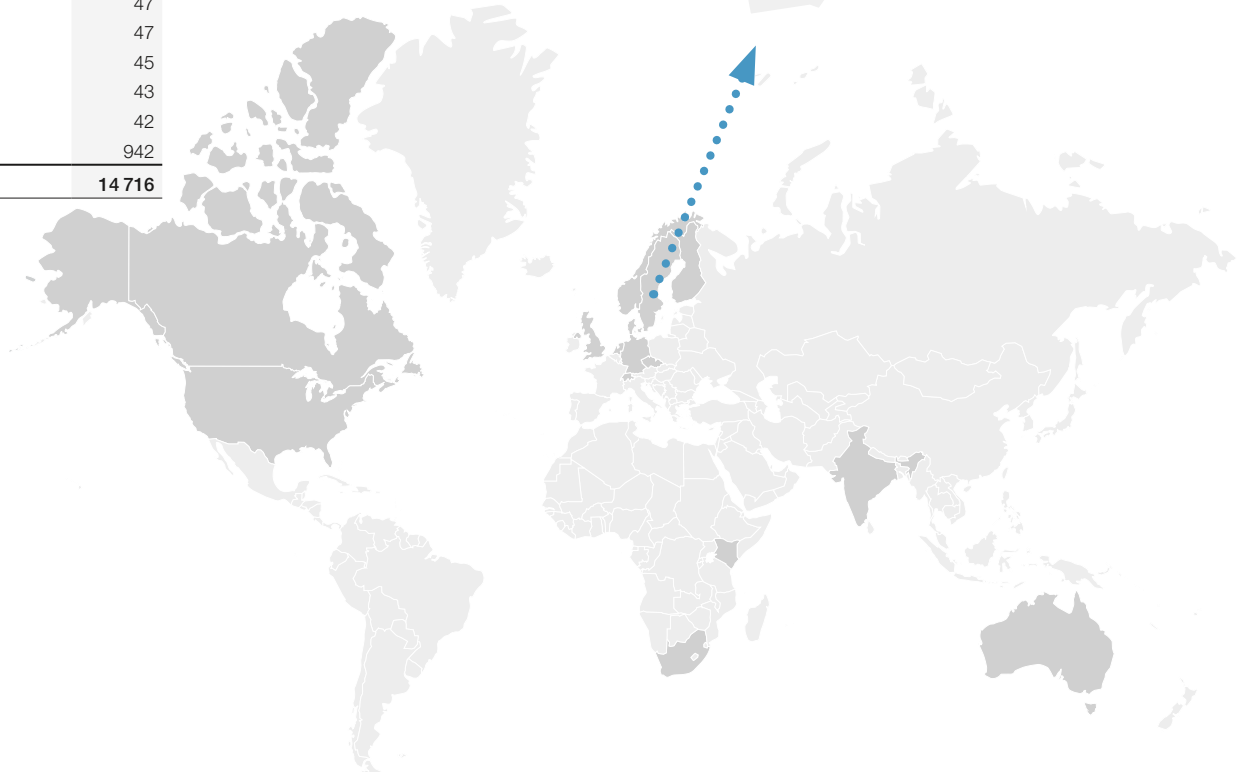
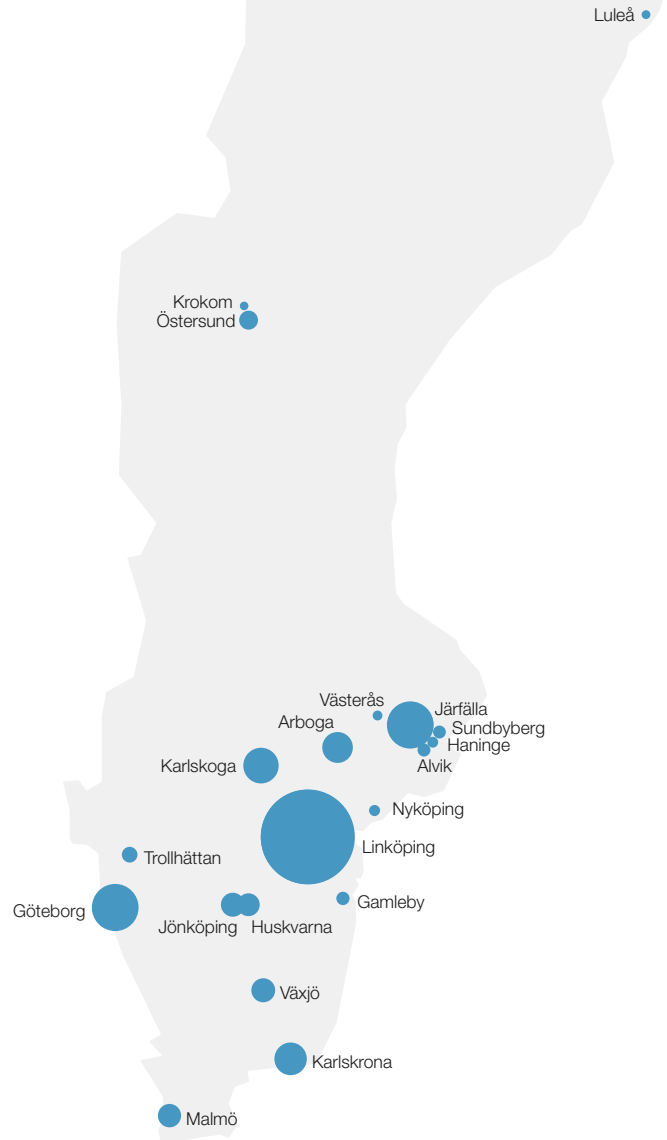
Org. nummer 556036-0793

www.saabgroup.com

# SAAB I VÄRLDEN

## Antal anställda

Antal anställda per ort	31 dec 2014	Antal anställda per land	31 dec 2014
Linköping, Sverige	5 099	Sverige	12 097
Järfälla, Sverige	1 260	Sydafrika	582
Göteborg, Sverige	1 257	USA	555
Karlskoga, Sverige	721	Australien	301
Karlskrona, Sverige	605	Storbritannien	239
Arboga, Sverige	540	Nederländerna	130
Centurion, Sydafrika	528	Tjeckien	127
East Syracuse, USA	434	Norge	105
Växjö, Sverige	327	Tyskland	104
Jönköping, Sverige	326	Danmark	68
Malmö, Sverige	310	Schweiz	60
Huskvarna, Sverige	295	Finland	57
Adelaide, Australien	209	Kanada	53
Östersund, Sverige	204	Kenya	45
Fareham, Storbritannien	191	Indien	41
Trollhättan, Sverige	141	Övriga	152
Slavkov, Tjeckien	105	<b>Totalt</b>	<b>14 716</b>
Gamleby, Sverige	101		
Kista, Sverige	101		
Alvik, Sverige	96		
Apeldoorn, Nederländerna	85		
Nyköping, Sverige	70		
Lillington, USA	70		
Sundbyberg, Sverige	68		
Sönderborg, Danmark	66		
Uttenreuth, Tyskland	64		
Kapstaden, Sydafrika	62		
Thun, Schweiz	57		
Haninge, Sverige	56		
Halden, Norge	51		
Rockingham, Australien	51		
Västerås, Sverige	47		
Orlando, USA	47		
Luleå, Sverige	45		
Krokom, Sverige	43		
Virginia, USA	42		
Övriga	942		
<b>Totalt</b>	<b>14 716</b>		





**SAAB**