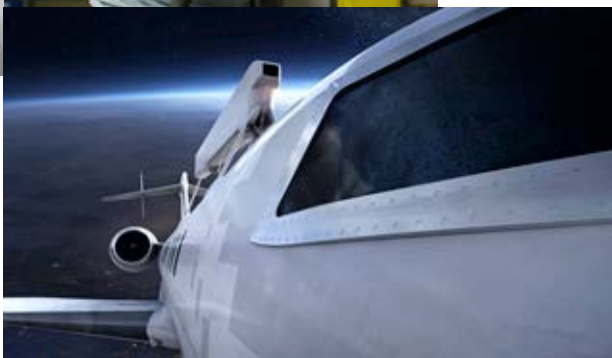




SAAB

HÅLLBARHETSRAPPORT **2015**





INNEHÅLL

Saab i korthet	1
Vd-ord: Saab en del av samhället	2
Året i korthet	3
Hållbarhetsstrategi och prioriterade frågor	4
Mål och måluppfyllnad	5
Intressenter och dialog	6
Fokusområden:	
Ansvarsfulla affärer	7
Minska miljöpåverkan	13
Attraktiv arbetsgivare	18
Bidra till samhället	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.

Det är ett grundläggande mänskligt behov och en mänsklig rättighet att känna trygghet. Tryggheten ställs dock inför många olika typer av hot, det kan handla om militära hot, terrorism, olyckor eller naturkatastrofer.

Saab utvecklar innovativa, högteknologiska och kostnadseffektiva system för att öka tryggheten för samhällen och människor. Samtidigt genomsyras verksamheten av insikten om att en del av de system och lösningar som bidrar till ökad trygghet inte bara används i fred, utan också kan komma att användas i konflikt. Det innebär ett stort ansvar. Genom att agera ansvarsfullt i allt vi gör bygger vi förtroende hos kunder, medarbetare och samhälle och bidrar till en säkrare värld.

SAAB I KORTHET

Saab är ett globalt försvars- och säkerhetsföretag som utvecklar, tillverkar och säljer några av världens mest avancerade system. Det kan handla om allt från att bevaka nationers luftrum till att leverera system för trafikledning på flygplatser. Saab fokuserar på fem kärnområden där träning och support är integrerade delar.

FEM KÄRNOMRÅDEN



Flygteknik

Utveckling av avancerad militär och civil flygteknik, bland annat flygstridssystemet Gripen som har en stark position på marknaden.



Avancerade vapensystem

Pansarvärnsvapen, missiler och ammunition samt integrerade stridssystem och nätverklösningar.



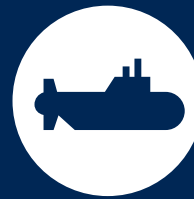
Ledningssystem

System för ledning och koordinering av militära operationer samt civil trafikledning för land, sjötrafik och flyg.



Sensorer

Flygburna övervakningssystem, eldledning, spaning och markbaserat luftvärn ingår i detta område.



Undervattenssystem

Ubåtssystemet A26 och obemannade farkoster samt system för lokalisering, vapen, självskydd och kommunikation.

27,2

Försäljningsintäkter, miljarder SEK

34

Länder där Saab är verksamt

14 685

Antal medarbetare

500

Ungefärligt antal produkter i Saabs utbud

SAAB EN DEL AV SAMHÄLLET

Under 2015 antog FN 17 nya hållbara utvecklingsmål med syfte att skapa en hållbarare värld ekonomiskt, miljömässigt och socialt. Genom lösningar inom militärt försvar och civil säkerhet bidrar Saab till ett säkrare och mer hållbart samhälle. För Saab är hållbarhet en konkurrensfördel. Sunda och hållbara affärer driver innovation och lönsamhet.



Dagens och morgondagens unga söker moderna och framåtsträvande arbetsgivare. Kunder, investerare, leverantörer och samhället i stort är inte bara intresserade av hur det går för oss rent ekonomiskt, utan också av miljömässiga och sociala faktorer. Ska vi vara i framkant teknologiskt och affärsmässigt under många decennier, måste vi också välja de hållbara vägarna.

UTBILDNING FÅR SAMHÄLLEN ATT VÄXA

Vi bidrar till social utveckling i de samhällen där vi verkar och sätter utbildning och individers utveckling högt. I grunden är utbildning det absolut viktigaste verktyget för att driva tillväxt och för att bygga människor och samhällen starka. Vi stödjer utbildning, både på grundläggande och på kvalificerad nivå. Vi engagerar oss också i initiativ för att locka fler unga – inte minst kvinnor – till tekniska utbildningar, vilket är avgörande för att Saab också i framtiden ska kunna attrahera de bästa till våra arbetsplatser.

EFFEKTIVT KLIMATARBETE

Omtanke om miljön är ett strategiskt vägval, eftersom naturresurser är en förutsättning för Saabs, och annan industris, produktion. Att utveckla innovativa lösningar som bidrar till minskad påverkan på miljön, är därför en stark drivkraft för Saab. Vi arbetar till exempel mycket målmedvetet för att minska företagets utsläpp av växthusgaser. Under 2015 fick vi bevis på att Saab har ett bra och effektivt klimatarbete genom att vi lyckades erhålla maxpoäng i Carbon Disclosure Leadership Index – ett index där företag bedöms för hur transparent de beskriver sitt miljöarbete samt hanterar risker och möjligheter inom området.

ANSVARFULLT AGERANDE

Saab ska alltid vara en långsiktig, öppen och pålitlig partner. Hållbara och sunda affärer är bra för Saab. Vi agerar ansvarsfullt enligt företagets värderingar, uppförandekod, regelverk och processer. Två områden av stor betydelse är de regler och interna processer som finns kring antikorrupktion samt kring export av försvarsprodukter. Inom dessa områden är

också blickarna på oss som skarpast. Ett område där vi intensifierade arbetet under året är hållbara relationer i leverantörskedjan. Saab lanserade bland annat en särskild uppförandekod för leverantörer.

OLIKHETER BERIKAR

Som verkställande direktör driver jag ständigt på för att mångfald ska prägla allt vi gör. Samhällen och företag har allt att vinna på att vi tar till vara varandras olika bakgrunder och erfarenheter. Jämställdhet är en viktig del av mångfaldsarbetet och Saab har under flera år arbetat målinriktat för att öka andelen kvinnor i lönesättande positioner. Denna ambition kompletteras nu med mål också för att öka den totala andelen kvinnor på Saab.

ARBETET FORTSÄTTER

Sedan 2011 är Saab anslutet till FN Global Compact för att ytterligare stärka arbetet med antikorrup­tion, arbetsvillkor, miljö och mänskliga rättigheter. För att sätta extra fokus på frågorna bildade Saab under 2015 ett särskilt råd för hållbarhetsfrågor, Corporate Responsibility Council, som leds av vice vd.

Det här är Saabs andra hållbarhetsrapport enligt ramverket Global Reporting Initiative (GRI). Vi utvecklas kontinuerligt och arbetet med att integrera hållbarhetsaspekter i hela verksamheten fortsätter.

Håkan Buskhe,
Vd och koncernchef

ÅRET I KORTHET

9 507 Antal medarbetare som genomgått webbaserad antikorrupsionsutbildning

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

8

Minskning av växthusgaser relaterat till omsättningen sedan 2007

17%

7% Rörelsemarginal

SAABS FÖRDELNING AV EKONOMISKT VÄRDE

511

Utdelning till ägare, miljoner SEK

74

Räntor till kreditgivare, miljoner SEK

9,4

Löner till anställda, miljarder SEK

12,9

Leverantörskostnader, miljarder SEK

2,3

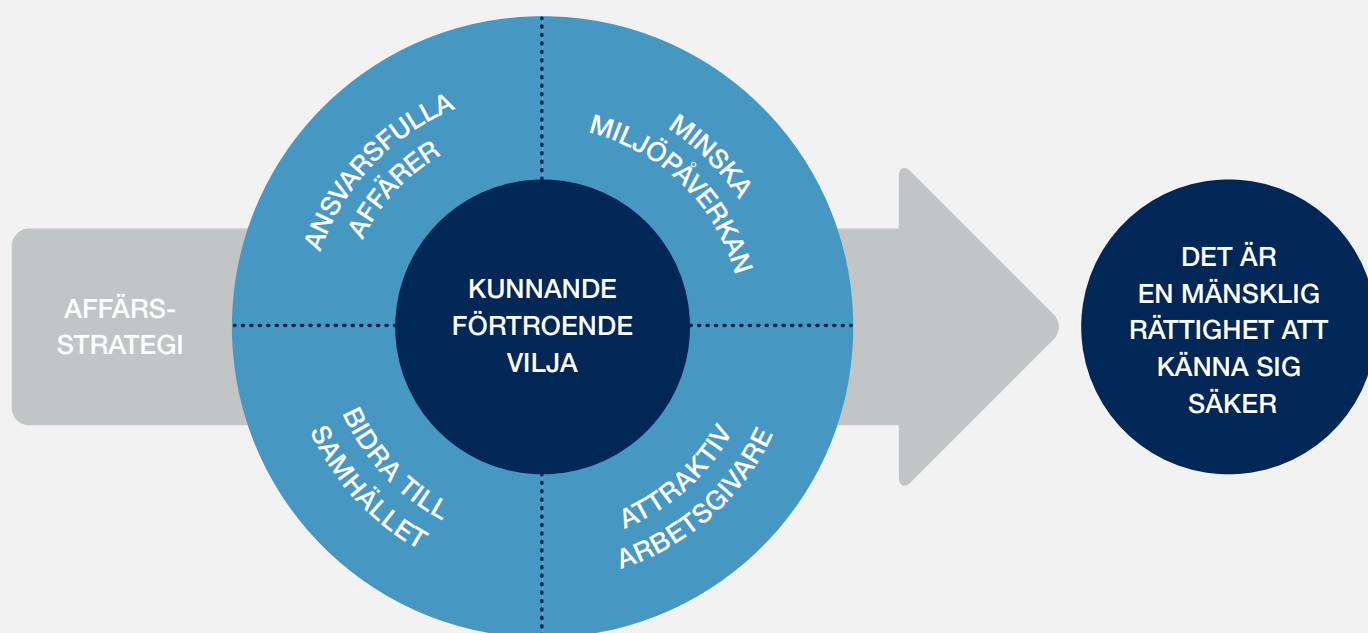
Skatt till samhället, miljarder SEK

6,8

Forskning och utveckling, miljarder SEK

HÅLLBARHETSSTRATEGI OCH PRIORITERADE FRÅGOR

Saab har delat in hållbarhetsarbetet i fyra fokusområden och identifierat prioriterade frågor för respektive område. Dessa frågor ska vara integrerade i den löpande verksamheten. På så vis kan Saab skapa långsiktig lönsamhet och förtroende för sin verksamhet, vilket bidrar till visionen om alla människors rätt att känna sig säkra.



ANSVARSFULLA AFFÄRER

- Nolltolerans mot korruption
- Efterlevnad av exportregler
- Ansvarfulla leverantörsrelationer
- Informationssäkerhet

MINSKA MILJÖPÅVERKAN

- Minska påverkan på klimatet
- Fasa ut farliga kemiska ämnen
- Miljömässigt hållbara innovationer

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

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

BIDRA TILL SAMHÄLLET

- Innovation och kunskapsspridning
- Ökad säkerhet och försvarsförmåga
- Samhällsengagemang med fokus på att främja utbildning och teknikintresse

MÅL OCH UPPFÖLJNING



NOLLTOLERANS MOT KORRUPTION

Saab ska ha tydliga och lättillgängliga regelverk och processer för att förebygga korruption och hantera intressekonflikter. Samtliga medarbetare ska återkommande utbildas i antikorrupktion.

MÅLUPPFÖLJNING 2015

Fler än 9000 av Saabs medarbetare har genomgått den webbaserade antikorrupktionsutbildningen. Drygt 1000 medarbetare har sedan 2011 genomgått den fördjupade antikorrupktionsutbildningen.

ANSVARSFULLA LEVERANTÖRSRELATIONER

Saab ska kontinuerligt utveckla samarbetet med leverantörer kring socialt och miljömässigt ansvar.

MÅLUPPFÖLJNING 2015

Saab lanserade en särskild uppförandekod för leverantörer och uppdaterade avtalsmallarna med en klausul kring uppförandekoden.



MINSKA PÅVERKAN PÅ KLIMATET

Minska utsläpp av växthusgaser med minst 20 procent från 2007 fram till 2020 relaterat till omsättningen.

MÅLUPPFÖLJNING 2015

Saab har minskat utsläpp av växthusgaser med 17 procent från 2007.

FASA UT FARLIGA KEMISKA ÄMNEN

Fasa ut farliga kemiska ämnen med oacceptabla risker och ämnen som kan bli föremål för reglering av myndigheter och kunder.

MÅLUPPFÖLJNING 2015

Utfasningsarbetet fortsatte enligt plan. Under året driftsätte Saab en ny tvättanläggning för utfasning av trikloretylen samt en ny ytbehandlingsmetod för ersättning av sexvärda kromföreningar som beräknas tas i drift fullt ut 2016.



JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Saab ska vara en inkluderande arbetsplats där jämställdhet och mångfald är en självklarhet. I Sverige ska Saab ha minst 35 procent kvinnliga chefer och minst 30 procent kvinnliga medarbetare år 2025. Globalt ska Saab ha minst 30 procent kvinnliga chefer och minst 25 procent kvinnliga medarbetare till år 2025.

MÅLUPPFÖLJNING 2015

I Sverige hade Saab 27,2 procent kvinnliga chefer och 23 procent kvinnliga medarbetare. Globalt hade Saab 23,5 procent kvinnliga chefer och 22,4 procent kvinnliga medarbetare.

MEDARBETARENGAGEMANG

Minst 85 procent av medarbetarna ska vara mycket nöjda med att arbeta på Saab.

Saab ska placera sig bland de fem bästa i Universums ranking över framtida arbetsgivare bland svenska ingenjörstudenter.

MÅLUPPFÖLJNING 2015

82 procent av Saabs medarbetare var mycket nöjda med att arbeta på Saab.

Saab kom på plats åtta i Universums ranking över attraktiva arbetsplatser bland svenska ingenjörstudenter.



SAMHÄLLENGAGEMANG

Saab ska bidra till social utveckling på de marknader där företaget är verksamt. Insatserna ska främst ske med hjälp av Saabs medarbetare och teknik, samt ha ett särskilt fokus på att främja utbildning och teknikintresse.

MÅLUPPFÖLJNING 2015

Saab fortsatte under året med aktiviteter för att främja utbildning och teknikintresse, bland annat med hjälp av medarbetare som ställer upp som mattevolontärer och genom aktiviteter för att intressera tjejer för teknik. För fler exempel se sidan 27.

INTRESSENTER OCH DIALOG

Kontinuerlig dialog och möten med olika intressentgrupper är en förutsättning för att förstå de förväntningar som finns på Saab som ett hållbart företag.

Intressenternas förväntningar, tillsammans med Saabs egen strategiska bedömning, ligger till grund för valet av prioriterade frågor för Saabs hållbarhetsarbete (se sidan 4) och därmed även innehållet i hållbarhetsrapporten. Frågorna är utvärderade utifrån ett intressent- och affärsperspektiv och hur de påverkar Saabs möjlighet att skapa och upprätthålla värde.

Saab får input från intressenter via en mängd olika kanaler varav några exempel listas i tabellen nedan. Utöver regelbundna kontakter med intressenter skickade Saab under 2014 och 2015 ut kortfattade enkäter om företagets hållbarhetsarbete till ett urval av intressenter bland medarbetare, studenter, investerare och kunder. Saab bevakar även trender inom hållbarhetsområdet och deltar i flera samarbeten och organisationer som ger värdefulla bidrag till arbetet (se sidan 29).

FÖRVÄNTNINGAR

De hållbarhetsfrågor som de flesta intressenter pekar på som särskilt viktiga för Saabs verksamhet är nolltolerans mot korruption och efterlevnad av exportregler. Många vill också veta mer om hur Saab arbetar med miljömässigt hållbara innovationer.

Respektive intressentgrupp har dessutom förväntningar på Saab utifrån sitt specifika intresseområde. Kunder och affärspartners förväntar sig bland annat att Saab erbjuder kostnadseffektiva lösningar som är utformade utifrån deras behov. De söker affärsrelationer som kan utvecklas över tid och som bygger på ömsidigt förtroende och en gemensam syn kring efterlevnad av gällande regelverk, internationella överenskommelser och god affäretik. Medarbetare förväntar sig bland annat att Saab tar vara på deras kompetens och erbjuder utvecklingsmöjligheter. Ägare och investerare förväntar sig bland annat en uthållig och god avkastning och att Saab är transparent i sin kommunikation med kapitalmarknaden. Samhället i stort förväntar sig att verksamheten bedrivs på ett ansvarsfullt sätt och bidrar till säkerhet. I detta inryms ansvar för miljö och att Saabs verksamhet bidrar till en positiv samhällsutveckling, lokalt och globalt.



DIALOG VIA SOCIALA MEDIA

För att stärka bilden av försvars- och säkerhetsföretaget Saab tog företaget initiativ till en dialog med allmänheten kring säkerhet och trygghet via sociala media. Efter att medarbetare från Saab delat med sig av vad säkerhet betyder för dem utlystes en tävling bland allmänheten då de med hjälp av högst 300 ord bjöds in att dela sin syn. Priset var något som många drömmer om och som demonstrerar Saabs högteknologi – en flygtur med stridsflygplanet Gripen. Bland 2 000 tävlande valdes Lars Löfdahl från Örebro ut som vinnare.

Intressegrupp	Huvudsakliga dialogformer
Ägare och investerare	<ul style="list-style-type: none">• Separata möten med investerare kring hållbarhetsfrågor.• Årsstämman.• Hållbarhetsenkäter från investerare och analytiker.• Kontinuerlig dialog med investerare och analytiker.
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none">• Löpande dialog via den dagliga verksamheten.• Utvecklingssamtal.• Årlig medarbetarenkät.• Ledarutvecklingsprogram.
Studenter och presumtiva medarbetare	<ul style="list-style-type: none">• Arbetsmarknadsdagar och liknande event.• Samarbeten med universitet och högskolor.• Externa undersökningar om studenters förväntningar på framtida arbetsgivare.
Kunder	<ul style="list-style-type: none">• Kundenkäter.• Personliga möten, mässor och konferenser.
Samhället i stort, inklusive beslutsfattare och intresseorganisationer	<ul style="list-style-type: none">• Deltagande i försvarsforum och debatter, exempelvis Almedalen och Folk och Försvar i Sälen.• Samarbeten med offentliga organisationer och myndigheter, till exempel EU och FN.• Volontärarbete och samarbeten med ideella organisationer.
Leverantörer och partner	<ul style="list-style-type: none">• Löpande kontakt med leverantörer och partner.

ANSVARSFULLA AFFÄRER



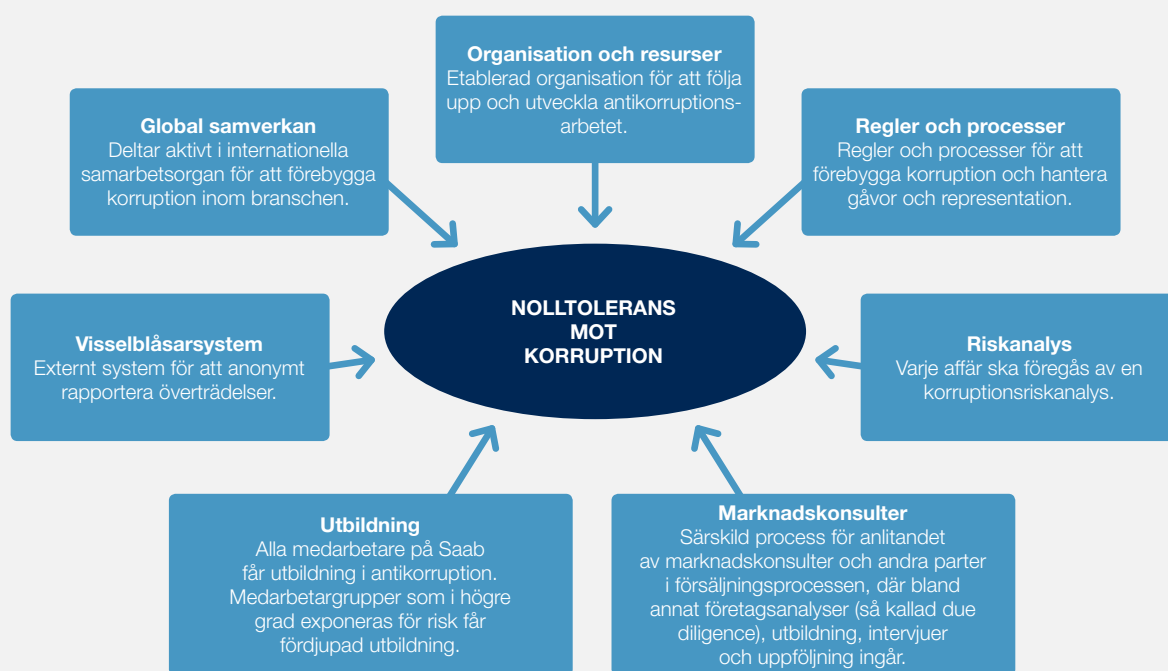
Prioriterade frågor

- Nolltolerans mot korruption
- Efterlevnad av exportregler
- Ansvarsfulla leverantörsrelationer
- Informationssäkerhet

NOLLTOLERANS MOT KORRUPTION

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

Saab har nolltolerans mot korruption och har därför en gedigen organisation, processer och verktyg för att arbeta riskförebyggande.



Precis som många andra företag som gör affärer i många 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.

Under 2015 genomförde Saab en översyn av företagets uppförandekod och lanserade en särskild leverantörskod. Saab såg även över interna regelverk för bland annat gåvor och representation samt sponsring.

RISKANALYS

Exporterande företag exponeras ofta för korruptionsrisker. Därför kräver Saab att en korruptionsriskanalys genomförs 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, och kontraktsvärde. Om de risker som identifieras inte kan minimeras och hanteras på ett tillfredsställande sätt avstår Saab från affären.

STRIKT PRÖVNING AV MARKNADSKONSULTER

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 viktigt för att skapa förståelse för hur en marknad fungerar, 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 2015 implementerade företaget ett program som innebär att Saabs internrevision varje år granskar ett antal slumpvis utvalda avtalsrelationer i syfte att kontrollera att processen efterlevs och att motparten bedriver sin verksamhet i linje med Saabs värderingar och ingångna avtal. Saabs långsiktiga ambition är att minska antalet marknadskonsulter 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 2015 hade 9 507 medarbetare genomgått utbildningen.

Medarbetare inom marknads- och försäljningsorganisationen får dessutom obligatoriska fördjupningsutbildningar som bland annat omfattar allmänt riskmedvetande, interna processer och företagets verktyg för korruptionsriskhantering.

Med start hösten 2013 gjordes en ny inventering med syfte att bredda målgruppen till att omfatta medarbetare från andra delar av organisationen, exempelvis Project Management, Commercial och Procurement. Denna inventering resulterade i att ytterligare drygt 300 personer tillkom. Dessa utbildningar pågår och kommer att fortsätta under 2016. Totalt har, sedan juni 2011, drygt 1 000 medarbetare genomgått den fördjupade utbildningen vid cirka 90 tillfällen.

Affärsetik och risker är ett återkommande tema vid styrelse- och koncernledningsmöten, koncernövergripande ledningskonferenser och vid möten på affärsområdesnivå.

VISSELBLÅSARSYSTEM

Medarbetare som får kännedom om eller misstänker överträdelse mot lag eller Saabs uppförandekod för-

väntas rapportera detta via Saabs visseblåsarssystem. I början av 2015 lanserade Saab ett nytt visseblåsarssystem. Det nya systemet kompletterar ordinarie linjerapportering och ger möjlighet att rapportera både via nätet och via telefon. Systemet administreras av en extern part och garanterar medarbetarnas anonymitet. Anmälningar som kommer in i systemet hanteras av ett team med representanter från koncernfunktionerna Ethics and Compliance, Human Resources, Security och Internrevision.

GLOBAL SAMVERKAN

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

ORGANISATION

Saabs korruptionsförebyggande arbete utvecklas 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 affärsetiska frågor och följer upp visseblåsarärenden. Rådet sammanträder minst åtta gånger om året och består till större delen av medlemmar ur koncernledningen.

Ethics and Compliance-funktionen ansvarar för att övervaka, koordinera och utveckla det korruptionsförebyggande arbetet och bidra med sakkunskap inom området. Vid utgången av 2015 bestod funktionen av två personer.

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

9507

Antal medarbetare som genomgått webbaserad antikorrupsionsutbildning.

ANSVARSFULLA AFFÄRER

EFTERLEVNAD AV EXPORTREGLER

För Saab är det av yttersta vikt att säkerställa att företaget följer de regler som finns kring export av försvarsprodukter. Det är avgörande för att behålla förtroendet för verksamheten.

Grundläggande i FN-stadgan är regeln om varje lands rätt till suveränitet och rätt att skydda sig mot väpnat angrepp och aggression. Det militära försvaret är den yttersta förutsättningen för detta. För Sveriges del är en inhemsk försvarsindustri en viktig komponent i försvarsförmågan. En egen försvarsindustri möjliggör oberoende och att Sverige kan delta i internationella samarbeten inom försvarsmaterielteknikens område. Utan försäljning till och samarbete med andra länder kan den svenska tekniska kompetensen och förmågan inom försvarsmaterielområdet inte upprätthållas. Samtidigt innebär export av försvarsmateriel ett stort ansvar och är därför omgärdat av strikta regelverk. 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.

VAD SAAB SÄLJER TILL VEM

Export av försvarsmateriel får bara ske efter särskilt tillstånd. Sådant tillstånd ges om det finns säkerhets- och försvarspolitiska skäl för exporten och om den är förenlig med svenska utrikespolitiska intressen. Beslut om exporttillstånd fattas från fall till fall där ISP väger in ett antal kriterier i en helhetsbedömning. ISP tar även hänsyn till vilken typ av produkt det gäller.

SAABS INTERNA ARBETE

Saab har koncerngemensamma styrdokument och verktyg för att underlätta för verksamheten att följa de exportkontrollregelverk som är tillämpliga för företagets produkter och verksamhet. Saabs exportkontrollchef, ansvarar tillsammans med en mindre stab för företagets övergripande policy, direktiv och



styrande dokument samt ger råd till verksamheten i operationella frågor. Utöver det har varje affärsområde egna exportkontrollorganisationer som sköter det operationella arbetet. För att samverka och behovsprioritera har Saab även ett exportkontrollråd med representanter från olika delar av verksamheten.

Inom Saab hålls kontinuerligt internutbildningar inom exportkontrollområdet för anställda som kommer i kontakt med kontrollerade produkter eller teknik, till exempel marknadsförare, säljare, inköpare, projektledare och utvecklings- och produktionspersonal. Det finns även en webbaserad introduktionsutbildning som är tillgänglig för Saabs anställda. För exportkontrollhandläggarna och annan nyckelpersonal inom Saab hålls en intern konferens vartannat år där talare med specialistkunskap inom olika områden bjuds in för att öka kunskap och förståelse. Saab samverkar även med annan industri i olika branschorganisationer i Sverige, EU och USA och håller föreläsningar inom rättsområdet för universitetsstudenter i Sverige.

ÖVERSYN AV LAGSTIFTNINGEN

I Sverige lämnade en parlamentarisk kommitté under 2015 förslag på hur exportkontrollen till icke-demokratiska stater ska skärpas. Saab som företag tycker att det är bra att utredningen tydligt slår fast att framtidens beslut ska baseras på en bedömning från fall till fall där flera kriterier vägs mot varandra och att de försvars- och säkerhetspolitiska kriterierna som talar för exporttillstånd även fortsättningsvis ska väga tyngst.

I ett remissvar pekade Saab dock på att om förslagen i utredningen träder i kraft kommer det att snedvrider den svenska försvarsindustrins konkurrenssituation och bland annat riskera att leda till

- färre möjligheter att delta i internationella materielsamarbeten, idag en central del av svensk försvarsmaterieförsörjningsstrategi
- minskad förmåga att behålla och utveckla högteknologisk kompetens i Sverige
- försämrade operativa förmågor inom försvaret då Saabs förmåga att vidmakthålla och utveckla viktiga system och plattformar minskar
- minskade egeninvesteringar i forskning och utveckling i Sverige.

Saab har också pekat på behovet av en internationell harmonisering av exportlagstiftningen för att den ska vara kraftfull och konkurrensneutral. Det är bakgrunden till att företaget engagerat sig i framtagandet av FN:s Arms Trade Treaty, som är ett globalt regelverk för handel med försvarsmateriel.

För Saab är goda relationer med leverantörer centralt för att kunna förse kunder med produkter i världsklass. Leverantörerna ses som en förlängning av den egna verksamheten och Saab förväntar sig att de tar ett affärsetiskt, socialt och miljömässigt ansvar. Saab har i flertalet fall mycket långa och nära samarbeten med välrenommerade leverantörer.

För att tydliggöra de förväntningar Saab har på sina leverantörer lanserade företaget under 2015 en särskild uppförandekod för leverantörer som bygger på FN Global Compacts tio principer om mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorruption. I uppförandekoden uttrycker Saab även en förväntan att leverantörerna ska ställa liknande krav på sina respektive leverantörer.

HÅLLBAR INKÖSPROCESS

I samband med lanseringen av uppförandekoden för leverantörer skedde en uppdatering av Saabs avtalsmallar med en klausul kring uppförandekoden. I alla nya avtal och i avtal som omförhandlas ska uppförandekoden ingå.

Saab inledde även ett arbete med att uppdatera inköpsprocessen med ett utökad frågeformulär till leverantörer och en modell för att klassa leverantörer utifrån risk att de inte lever upp till kraven.

SAABS LEVERANTÖRER

Saab köper årligen produkter och tjänster från drygt 5 500 leverantörer. Den största andelen av inköpen sker från Sverige och en övervägande majoritet av leverantörerna finns i Europa. Saab har relativt få förstaledsleverantörer i länder där nationella lagar och internationellt accepterade principer och normer för de mänskliga rättigheterna, arbetsrätt, antikorruption och miljö inte accepteras fullt ut. Därför ser Saab störst risker längre ned i leverantörskedjan. Saab köper huvudsakligen komponenter och teknik kopplade till företagets system och i mindre utsträckning drifts- och servicetjänster.

UPPFÖLJNING

Med en särskild uppförandekod för leverantörer på plats kommer Saab under 2016 att öka fokus på uppföljning. För att öka kompetensen internt kring hållbarhet och uppföljning i leverantörskedjan bildade Saab i slutet av året en grupp där inköpsrepresentanter från Saabs affärsområden samt en representant från Saabs funktion för Corporate Responsibility deltar. Gruppen ska fungera som kompetensstöd till affärsområdena i dessa frågor.

Om en leverantör inte lever upp till kraven i Saabs uppförandekod för leverantörer är Saabs inställning att så långt som möjligt uppmuntra till förbättring och samarbeta med leverantören. Allvarliga överträdelser och ovilja till samarbete kan dock leda till affärsmässiga konsekvenser för leverantören.



KONFLIKTMINERALER

Konfliktmineraler är mineraler som utvinns i konfliktzoner och som säljs i syfte att finansiera fortsatt konflikt och möjliggör fortsatt förtryck och våld mot lokalbefolkningar.

Saabs ambition är att företagets produkter inte ska innehålla konfliktmineraler. Under året fortsatte arbetet med att utveckla rutiner för att få fram information om i hur stor utsträckning företagets produkter innehåller dessa mineraler, samt vilket ursprung mineralerna har. I den nya uppförandekoden för leverantörer finns till exempel ett särskilt avsnitt om konfliktmineraler. Dessutom har Saab tagit fram en konfliktmineralspolicy och riktlinjer för kontroll och efterlevnad av policyn.

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 2015 stöttade Saab tio 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.

ANSVARSFULLA AFFÄRER

INFORMATIONSSÄKERHET

Som ett försvars- och säkerhetsföretag är det en självklarhet att hantera information med utgångspunkt i behoven av tillgänglighet, riktighet, konfidentialitet och spårbarhet.

Utvecklingen inom informationsteknologin skapar ständigt nya möjligheter till nya produkter, ökad produktivitet, effektivare processer och kortare livscyklar. Den snabba förändringstakten gör också att samhällen och företag blir alltmer sårbara, och det skapar i sin tur stora säkerhetsutmaningar. Hoten och riskerna inom informations- och IT-säkerhetsområdet är mycket komplexa. Effekterna av ett IT-angrepp kan dessutom få stora konsekvenser för kritisk verksamhet, kritiska IT-system och skyddet av information.

För att ta tillvara möjligheterna den nya informationsteknologin medför krävs att affärs- och teknikutvecklingen går hand i hand med informations- och IT-säkerhetsarbetet. Informations- och IT-säkerhetsrisker måste behandlas på samma sätt som övriga affärsrisker. Ett kontinuerligt och systematiskt informations- och IT-säkerhetsarbete är avgörande för att Saab skall kunna behålla konkurrensförmågan, lönsamheten och förtroendet på en utmanande marknad.

BRED SATSNING

Under 2015 införde Saab ett omfattande program i syfte att utarbeta en ny koncerngemensam informations- och IT-säkerhetsstrategi, för att möta dagens samt morgondagens säkerhetsutmaningar. Programmet innehåller en mängd delprojekt för att exempelvis kartlägga företagets mest skyddsvärda tillgångar, identifiera hot och sårbarheter, värdera risker samt ta fram handlingsplaner för att modernisera och utveckla IT-säkerheten och anpassa informationssäkerheten.

SÄKERHETSMEDVETNA MEDARBETARE

Den tekniska sårbarheten till trots är människorna i systemet ofta den svagaste länken. För att säkerställa att Saabs medarbetare hanterar information i enlighet med gällande regelverk får alla nyanställda en grundläggande säkerhetsutbildning. Som ett led i Saabs höga ambition att öka medarbetarnas säkerhetsmedvetande har företaget tagit fram flera nya utbildningar under året.

EXPERTER PÅ INFORMATIONSSÄKERHET

Saabs helägda teknikkonsultföretag Combitech har informationssäkerhet som ett av sina satsningsområden. Combitech gör allt från att skapa gedigna processer och en fungerande krisberedskap i en organisation till att ta fram säkerhetskrav och lösningar, granska programkod och göra penetrations-tester. Företaget har även skapat en särskild tjänst för att ta totalansvar för informationssäkerheten hos kunder dygnet runt, årets alla dagar.



MINSKA MILJÖPÅVERKAN



Prioriterade frågor

- Minska påverkan på klimatet
- Fasa ut farliga kemiska ämnen
- Miljömässigt hållbara innovationer

MINSKA MILJÖPÅVERKAN

MINSKA PÅVERKAN PÅ KLIMATET

Saab arbetar systematiskt för att minska påverkan på miljön och klimatet. Målet är att minska utsläpp av växthusgaser med minst 20 procent från 2007 till 2020 relaterat till omsättningen. Vid utgången av 2015 var minskningen 17 procent.

För att nå målet att minska utsläppen av växthusgaser med 20 procent till 2020 arbetar Saab löpande med att minska förbrukningen av energi i företagets anläggningar och med att minska utsläppen från resor (notera dock att måluppfyllnaden även fluktuerar från år till år beroende på årsomsättning samt förändringar i leverantörernas bränslemix inom energiområdet). Kontinuerlig kommunikation och utbildning av medarbetare är en viktig del i arbetet.

STRATEGI FÖR KLIMATARBETET

Den största andelen av Saabs totala utsläpp av koldioxid kommer från resande i tjänsten. I takt med att Saab verkar mer internationellt gäller det att hitta en balans mellan behovet av resor och behovet av att minska påverkan på klimatet. Detta gör att företaget strävar efter att effektivisera resandet på olika sätt. Resandet i tjänsten har under året minskat med 6 procent främst avseende flygresor, men också avseende resor med hyrbilar. Utnyttjandet av informationsteknologi för att genomföra möten på distans har ökat. Saab arbetade under året med att ta fram en tydligare strategi för klimatarbetet och kommer att introducera prioriterade aktiviteter och handlingsplaner under kommande år.

Under 2015 köpte företaget ett antal elbilar för kortare transporter. Mötesportalen, som startades 2014, utvecklades ytterligare med information om effektivisering av resandet samt information om fördelar med sparsam körning (ecodriving). I Saabs webbaserade resebokningssystem är det även tydliggjort att Saabs klimatprogram ska följas samt att samåkning förordas. Diskussioner förs löpande med hyrbils- och taxileverantörer om att i större omfattning tillhandahålla miljöbilar och säkerställa korrekta uppföljningar av genomförda resor.

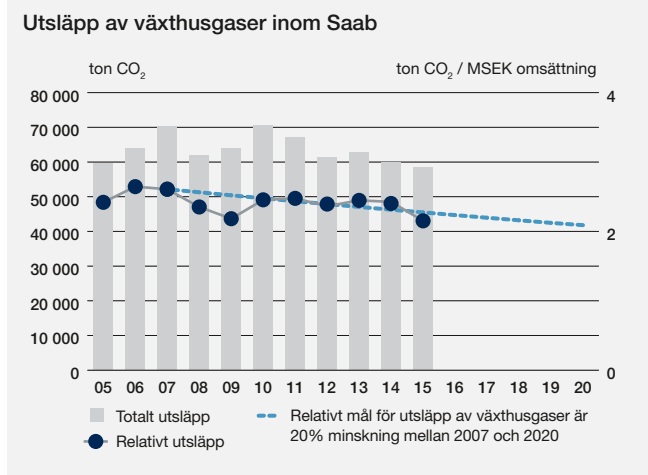
Uppfyllelsen av klimatmålet beror förutom på faktiska utsläpp av växthusgaser även på årsomsättningen och att företagets huvudleverantörer av värme och el förändrar sina bränslemixar från år till år. Notera att Saabs utsläpp av växthusgaser består nästan uteslutande av koldioxid.

MINSKA ENERGIANVÄNDNINGEN I ANLÄGGNINGAR

I Saabs anläggningar bedrivs ett kontinuerligt arbete för energioptimering. Exempelvis byts belysningsanläggningar ut mot nya energieffektiva ljuskällor och armaturer, värmeanläggningarna driftoptimeras och ventilationsaggregat byts ut mot sådana som är försedda med återvinning. Från 2009 till slutet av 2015 hade elanvändningen i Sverige minskat med 20 procent. Stora miljövinster gjordes bland annat i anläggningarna i Göteborg och Huskvarna. I Göteborg mer än halverades värmeförbrukningen under året. Bidragande faktorer var samlokalisering, arbete med fastighetens teknik och en väl utarbetad energistrategi som involverar såväl medarbetare som underleverantörer och entreprenörer. I Huskvarna beräknas miljövinsten bli 700 ton per år i minskade koldioxidutsläpp i och med en övergång till fjärrvärme baserad på avfall och biobränsle. I Linköping invigdes ett helt nytt, energieffektivt kontorshus som ersätter äldre byggnader. Saabs största leverantör av värme har under året haft en gynnsam bränslemix som minskat utsläpp av klimatpåverkande gaser.

RAPPORTERAR VÄXTHUSGASUTSLÄPP

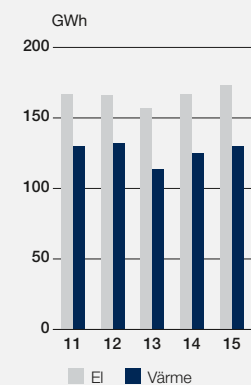
Saab rapporterar sedan 2006 information om växthusgasutsläpp till Carbon Disclosure Project (CDP), en oberoende organisation som samlar klimatdata från företag över hela världen. 2015 lyckades Saab erhålla maxpoäng 100 vilket placerade Saab i CDLI (Carbon Disclosure Leadership Index). Det är ett bevis på att Saab har ett bra och effektivt klimatarbete. Bedömningen grundas på hur bra företagen styr och leder arbetet, hanterar risker och möjligheter inom området samt hur transparent de beskriver arbetet. Information om CDP och Saabs fullständiga redovisning finns på www.cdproject.net.



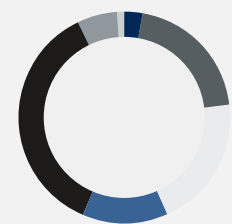
20%

Minskningen av elanvändningen i Saabs anläggningar i Sverige sedan 2009.

Energiförbrukning i Saabs verksamhet



Utsläpp av koldioxid från olika källor inom Saab



MINSKA MILJÖPÅVERKAN

FASA UT FARLIGA KEMISKA ÄMNEN

Med utgångspunkt från Saabs miljöpolicy, mål och internationella regelverk arbetar Saab fortlöpande med att minimera risker och påverkan på miljön. En viktig del i arbetet är att identifiera och fasa ut farliga kemiska ämnen med oacceptabla risker, och som kan bli föremål för reglering av myndigheter och kunder.

Saabs affärsområden redovisar årligen planer på utfasning av identifierade farliga ämnen. Dessa planer uppdateras och följs upp av koncernens miljöfunktion och i särskilda arbetsgrupper. De strategiska planerna utgör grunden för Saabs projekt för utfasning och uppföljning sker löpande. Saabs arbete med att finna alternativ och kvalificera material och processer pågår kontinuerligt och kommer att fortsätta många år framöver. Flera projekt pågår för att ersätta bland annat färger som innehåller kromater samt kadmium och bly som ingår i specifika produkter.

Under året påbörjade Saab driftsättningen av en ny ytbehandlingsmetod, vilket innebär att ett 33 kubikmeter stort ytbehandlingsbad innehållande sexvärda kromföreningar ersätts till miljövänligare alternativ. Processen beräknas tas i drift fullt ut 2016. Dessutom driftsatte Saab en ny tvättanläggning för utfasning av trikloretülen.

Det är dock viktigt att notera att vissa farliga kemiska ämnen fortfarande är nödvändiga att använda för att klara de krav på säkerhet och teknisk prestanda som gäller inom flyg- och försvarsområdet.

Saab sammanställer årligen uppkomna mängder avfall från verksamheten. Sammanställningen baseras på avfallsmängder från Saabs huvudorter.

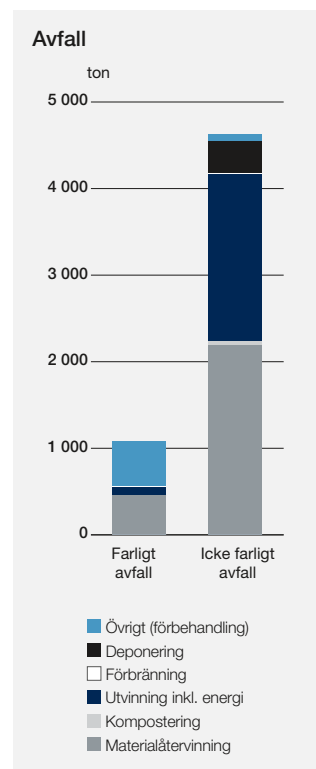
MARKFÖRORENINGAR

Saab arbetar aktivt med att identifiera och kartlägga förorenade mark- och vattenområden. Under 2015 togs två större statusrapporter fram och saneringar genomfördes i Eskilstuna, Karlskoga, Motala och Östersund.

ARBETE PÅ FLERA FRONTER

Saab arbetar med bevakning, kravanalys, utbildning och kommunikation tillsammans med leverantörer och andra företag i branschen i syfte att minska användningen av farliga ämnen och dess risker vid hantering. Företaget deltar även aktivt i flera samverkansgrupper, internationellt och nationellt, för att utveckla arbetet inom kemikalie- och miljöområdet. Saab blev under året dessutom medlem i en global samarbetsorganisation, International Aerospace Environment Group (IAEG), för att öka förmågan inom flera viktiga miljöområden.

Vad gäller kemiska produkter som används för underhåll och som innehåller farliga ämnen har Saab inlett en dialog med kunder och andra intressenter i syfte att finna mindre farliga alternativ. Nya verktyg för uppföljning av kemiska ämnen i material och artiklar implementerades under året.



MOT GEMENSAMT MÅL

Genom Saabs miljöarbete ska alla medarbetare kunna känna sig trygga i att företaget uppfyller den totala kravbild från kunder, lagstiftning och andra intressenter. Medarbetare ska även känna stolthet över att Saab bidrar till ett mer miljömässigt hållbart samhälle genom insatser och innovationer inom olika områden som minskar miljöpåverkan.

Med utgångspunkt i Saabs miljöpolicy och med FN:s globala hållbara utvecklingsmål i sikte, arbetar Saab fortlöpande med att minimera risker och påverkan på miljön. Det gör vi genom ständiga förbättringar av miljöprestanda, i allt från hur vi leder och styr verksamheten till operativa beslut.

Under året bildade Saab fem interna samverkansgrupper inom områdena klimat, kemikaliehantering, produktrelaterade miljöfrågor, miljöledning och förorenade områden. Syftet är att effektivisera miljöarbetet genom ett ökat samarbete mellan Saabs affärsområden så att det går lättare att fördela arbetet och nå samordningseffekter och kunskapsöverföring.

Varje år genomför Saab dessutom interna miljödaggar, där fokus ligger på erfarenhetsutbyte via presentationer och workshops.

Saab tog under 2015 fram en ny kortare miljöutbildning för chefer som fungerar som en repetitionsutbildning för chefer med delegerat miljöansvar och som en kortare utbildning för chefer utan delegering. En översyn gjordes även av den befintliga webbaserade miljöutbildningen för samtliga medarbetare.



Under 2015 tillträdde Maria Sahlin som ny miljöchef på Saab.

MINSKA MILJÖPÅVERKAN

MILJÖMÄSSIGT HÅLLBARA INNOVATIONER

En viktig del i Saabs arbete för att minska påverkan på miljön är forsknings- och utvecklingssamarbeten för att skapa hållbara lösningar. Genom ny resurseffektiv teknik kan Saab bidra till att minska miljöbelastningen vilket är nödvändigt för att kunna konkurrera på en global marknad även i 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. Vingen kommer att provflygas på ett Airbusflygplan under senare delen av 2017.



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. Att ta bort organiskt material som fastnat på fartygsskroven minskar fartygens miljöpåverkan genom att drastiskt minska bränsleförbrukningen, men även genom att minska spridningen av mikroorganismer mellan olika havsmiljöer. Vidare minskar behovet att ta in fartygen i torrdocka för att måla om dem vilket även minskar rederiernas kostnader och användandet av miljöpåverkande processer.

ENERGIEFFEKTIVT RESANDE I MEGASTÄDER

Saabs helägda teknikföretag Combitech deltar i ett innovationsprojekt för att studera hur man kan resa mer energieffektivt i "megastäder" och därmed minska utsläppen av växthusgaser. Projektet, som drivs av Kungliga Tekniska högskolan, ska resultera i en miljövänlig busslinje i staden Curitiba i Brasilien. Combitech är en av projektfinansiärerna tillsammans med Volvo Bussar, Saab och VINNOVA (Sveriges innovationsmyndighet). Olika intressenter i Curitiba är också engagerade. Combitechs roll är att ansvara för insamling och analys av data. Genom att analysera informationen går det bland annat att kartlägga var det är lämpligt att köra bussarna på el respektive diesel.





INTELLIGENT TRAFIKLEDNING PÅ FLYGPLATSER

Genom förbättrad effektivitet i styrning av trafik och fordonsutnyttjande kan utsläpp av koldioxid samt banavsningsmedel och andra kemikalier på en flygplats minskas. Saabs bidrag är en rad tjänster och produkter som förbättrar säkerheten, ger överblick, statusinformation och bättre planeringsförutsättningar för alla typer av verksamheter inom en flygplats.

SESAR – 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

De militära organisationerna i Sverige och USA undersöker och utvärderar biobränsle för olika militära flygtillämpningar. Saab deltar genom att tillhandahålla Gripen som testplattform. Kvalificeringen av de olika flygplanskomponenterna – motorn, hjälpkraft och ingående material i bränslesystemet – kommer att avslutas under 2016. Provflygningarna planeras att genomföras på Gripen under 2017.



GRÖNA RUTTER FÖR FARTYG

Konceptet Gröna rutter underlättar för fartygskaptener att i rätt tid fatta lämpliga beslut. Genom rätt information kan fartygets kapten minska hastigheten och ändå komma in i hamnen vid rätt tidpunkt, undvika kostsamma förankringsområden och genom detta spara bränsle. Rutten handlar inte bara om optimering av hastighet, utan hänsyn tas även till flera andra parametrar. Det kan handla om väderförhållanden eller att man till exempel ska undvika känsliga havsfågelområden. När en mängd faktorer har vägts in har en "Grön rutt" utformats enligt en global standard (IEC 61174 ed4).

Gröna rutter är ett internationellt system där Saab bidrar genom att använda befintliga hamn- och havstrafikstyrningssystem. Gröna rutter kan också användas för fartygssäkerhet som ett antikollisionsverktyg.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE



Prioriterade frågor

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

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

UTVECKLA LEDARE OCH MEDARBETARE

Att attrahera, behålla och utveckla medarbetare är en avgörande del av Saabs affärsstrategi. För att varje medarbetare ska få förutsättningar att utnyttja sin potential krävs kompetenta och engagerade ledare.

Efter att ha genomfört ett utvecklingsprogram riktat till Saabs alla ledare var det under 2015 dags för en särskild satsning på övriga medarbetare, en "medarbetarboost". Satsningen är ett led i att stärka den prestationsinriktade kulturen och ge ökad förståelse för vart Saab är på väg och vad som förväntas för att uppnå företagets mål. Ambitionen är också att få varje enskild medarbetare att ta möjligheten att påverka framtiden, både sin egen och företagets. Programmet täcker fyra områden: stärka affärsförståelsen, bli mer prestationsinriktad, förstå vikten av internationalisering och mångfald och slutligen att vara en stärkt och engagerad medarbetare.

BRETT KOMPETENSUTVECKLINGSERBJUDANDE

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 kostnads-effektivt via e-utbildning. Utbildningsutbudet finns samlat på Saabs kompetensportal. Den stora delen av medarbetarnas utveckling sker dock 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.

IDENTIFIERA TALANGER

Saab har en välutvecklad process för att identifiera och utveckla talanger, Talent Management Review. Utvecklingen av talanger sker bland annat genom arbetsrotation inom koncernen, internutbildning och olika ledarutvecklingsprogram.



PROGRAM FÖR NYEXAMINERADE

Saab Graduate Leadership Programme är ett skräddarsytt globalt traineeprogram som riktar sig till nyexaminerade och unga yrkesverksamma med ambition och potential att utvecklas till framtida ledare inom Saab. 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.

157

Antal examensarbeten på Saab i Sverige under 2015.

421

Antal sommarjobbare på Saab i Sverige under 2015.

Saabs grundläggande värderingar

Kunnande – vi kombinerar en stark kunskaps-tradition med kontinuerligt lärande.

Förtroende – vi är ärliga och pålitliga världsmedborgare och vi håller vad vi lovar.

Vilja – vi brinner för nya idéer, vi är öppna för förändringar och sätter en ära i att vara snabba och flexibla.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

MEDARBETARENGAGEMANG

Medarbetare som känner stolthet och engagemang för sitt arbete och för företaget presterar bättre och är goda ambassadörer för Saab som arbetsgivare.

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. Under 2015 startade Saab dessutom ett särskilt utvecklingsprogram för medarbetare (se sidan 19), vilket bland annat syftar till att ytterligare öka engagemang.

AMBASSADÖRER FÖR SAAB

Stolta medarbetare är också de bästa ambassadörerna för Saab som arbetsgivare. Flera av Saabs medarbetare 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.

Saabs medarbetare företräder företaget och varumärket i sitt dagliga arbete. Genom att leva efter Saabs värderingar, personalpolicy och uppförandekod (Saab Code of Conduct) bidrar alla medarbetare till att Saab kan skapa förtroende för sin verksamhet. Under året uppdaterades både uppförandekoden och Saabs personalpolicy.

EN MENINGSFULL FRITID

Kulturen inom Saab och stoltheten över att vara en del av företaget stärks också genom att medarbetarna ges möjlighet att göra nytta utanför arbetslivet. I ett samarbete med Mattecentrum volontärarbetar medarbetare som läxhjälpare i matematik på sin fritid.

Medarbetare på Saabs anläggning i Nanyuki i centrala Kenya har ett stort engagemang för de barnhem som finns på orten. Under året skapade Saab även möjlighet för medarbetare i Sverige att donera pengar till barnhemmen via löneavdrag. Saabs ambition är att skapa ännu fler möjligheter för medarbetare att engagera sig för att främja utbildning bland barn och unga. Något som också bidrar till värdefulla erfarenheter, stolthet och möjlighet till nätverkande för de medarbetare som engagerar sig.

Läs mer om Saabs engagemang i samhället på sidan 27–28.

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.

LÅNGSIKTIG TALANGFÖRSÖRJNING

Prognoser pekar på en framtida brist på ingenjörer och teknisk personal i Sverige och globalt. Som ett högteknologiskt företag ligger det därför i Saabs intresse att arbeta långsiktigt för att främja teknikintresse bland barn och unga och i de högre åldrarna aktivt profilera Saab som arbetsgivare för att kunna attrahera rätt talanger. Viktiga inkörsportar för studenter är sommarjobb och examensarbeten. Saab i Sverige har som mål att varje år ta in minst 400 sommarjobbare och 150 studenter som gör examensarbeten. Samtidigt som de får värdefull erfarenhet av arbetslivet tillför de företaget mycket värde och hjälper till att driva utvecklingen framåt.



ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

KULTUR SOM FRÄMJAR PRESTATION OCH MOTIVATION

En prestationsinriktad kultur med fokus på vad som åstadkoms och hur det görs, är avgörande för att lyckas i den globala konkurrensen. Det bidrar också till motivation och möjlighet för varje medarbetare att uppnå sin potential.

Varje medarbetare har en utvecklingsplan ”Individual Performance Management Plan”. Tillsammans ska medarbetare och chef identifiera medarbetarens individuella mål som är kopplade till Saabs affärs-mål. Det är centralt att varje medarbetare förstår hur det egna arbetet bidrar till företagets övergripande mål och att ett personligt ansvar ger möjlighet att påverka sin utveckling. I bedömningen ingår inte bara om medarbetaren uppnått målen, utan också hur, till exempel om det skett i enlighet med Saabs värderingar.

Under 2015 testades en ny onlineplattform, Saab Performance Web, där de individuella utvecklingsplanerna ska lagras vilket förutom att det förenklar uppföljningen kommer att ge bättre möjligheter att identifiera talanger och gynna intern rörlighet. Plattformen ska lanseras brett under 2016.



87%

Andel av Saabs medarbetare som haft samtal kring mål, utveckling och prestation. Saabs ambition är att siffran ska ligga 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.

HÄLSA OCH SÄKERHET

Saabs vision om människors rätt att känna sig säkra gäller naturligtvis även de egna medarbetarna. Genom att arbeta aktivt med arbetsmiljöfrågor minskar Saab risker för olyckor, ohälsa och arbetsskador på både kort och lång sikt.

Saab intensifierade under året arbetet med hälsa och säkerhet. Målet är att 2020 ha en koncerngemensam global process för hälsa och säkerhet och en ökad intern medvetenhet kring frågorna.

RAPPORTERING OCH UPPFÖLJNING

Under 2015 skapade Saab ett nytt bättre system för rapportering av arbetsskador och tillbud som ska implementeras under 2016. Tillbudsrapporteringen är särskilt viktig eftersom den talar om var riskerna finns och ger möjlighet att förebygga i ett tidigt skede. Dessutom uppdaterades Saab Management Review med ett mer omfattande avsnitt för hälsa och säkerhet. Detta ger större möjlighet att på olika nivåer i företaget följa upp arbetsmiljöarbetet. Under 2016 kommer chefer och HR att få utbildning i hur Saab kartlägger och värderar risker inom arbetsmiljöområdet. Saab kommer även att utveckla ett mer strukturerat arbetssätt för att värdera arbetsmiljörisiker i olika länder.

DIALOG KRING HÄLSA

Saab uppmuntrar medarbetare till rörelse och friskvård bland annat genom att stödja företagets lokala idrottsföreningar och utnyttja de hälsofrämjande

aktiviteter som företagshälsovården erbjuder. Under året skedde även flera hälsofrämjande aktiviteter på affärsområdesnivå. Något som också märktes i årets medarbetarenkät där andelen medarbetare som tycker att Saab uppmuntrar till hälsa och välmående ökade från 69 procent till 71 procent.

Som en del i medarbetarboosten (se sidan 19) kommer Saabs chefer under 2016 att uppmuntras att fokusera extra på dialog med sina medarbetare kring hälsa med utgångspunkt från ett nyframtaget material. Syftet är att stimulera till diskussioner och aktiviteter som kan stärka Saab i ambitionen att vara en hälsofrämjande arbetsplats. För att kunna prestera bra i sitt arbete krävs balans mellan arbete och privatliv. Årets medarbetarenkät visade att 76 procent av medarbetarna tycker att Saab har en positiv attityd till behovet av balans mellan arbete och fritid.



76%

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

Sjukfrånvaro, %	Totalt	Kvinnor	Män
Sverige	2,6	4,2	2,1

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Det ligger en styrka i mångfald. Att blanda människor, idéer, erfarenheter och kulturer ger ett dynamiskt företag med större innovationskraft och ökad lönsamhet.



Mångfald är en viktig del av Saabs globala rekryteringsprocess och ingår också i företagets ledarskapsutbildningar.

För Saab är det angeläget att alla medarbetare inser vikten av mångfald på arbetsplatsen och uppskattar varje individs unika bidrag till företaget. Saab stärker medarbetarna i detta genom den så kallade medarbetarboosten (se sidan 19) som leds av chefer på alla nivåer i hela företaget.

BALANS MELLAN MÄN OCH KVINNOR

Inom försvars- och säkerhetsindustrin är medarbetarna till största delen män och Saab är inget undantag. Med ambition att väga upp obalansen i könsfördelningen deltar Saab i ett antal initiativ för att uppmuntra kvinnor att söka sig till tekniska utbildningar och sedan till Saab. I Sverige är ett exempel ”Introduce a Girl to Engineering Day” (IGEday), där Saab och andra företag under 2015 öppnade sina dörrar för tjejer mellan 12 och 19 år i syfte att inspirera dem till studier inom områdena forskning, teknik, ingenjörskonst och matematik. Lika viktigt är att attrahera redan etablerade talanger till Saab, däribland kvinnliga ingenjörer.

Ett strategiskt mål för Saab har varit att öka andelen kvinnor i lönesättande ledarpositioner till minst 30 procent vid utgången av 2015. Vid slutet av 2015 hade Saab i Sverige 27,2 procent kvinnliga chefer, vilket innebär betydande framsteg sedan 2007 då andelen var 13 procent. Förväntningarna är att nå 30 procent under 2016.

I slutet av året satte Saab nya strategiska mål för att ytterligare öka andelen kvinnliga chefer både i Sverige och globalt. Denna ambition kompletterades också med mål för att öka den totala andelen kvinnliga medarbetare på Saab.

I Sverige är målet att nå minst 35 procent kvinnliga lönesättande chefer och minst 30 procent kvinnliga medarbetare till 2025. Globalt är målet att nå minst 30 procent kvinnliga chefer och minst 25 procent kvinnliga medarbetare till samma år.

27,2%

Andel kvinnliga chefer i Sverige.

23%

Andel kvinnliga medarbetare i Sverige.

3/9

Andel kvinnor i styrelse.

23,5%

Andel kvinnliga chefer globalt.

22,4%

Andel kvinnliga medarbetare globalt.

4/12

Andel kvinnor i koncernledning.

INKLUDERING I SYDAFRIKA

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 inlett ett antal kompetensutvecklingsprogram för att ge ungdomar ökad möjlighet att komma in på arbetsmarknaden. Saab har exempelvis anställt ungdomar med funktionshinder som får utbildning och mentorskap för att kunna bidra fullt ut i verksamheten. Företaget utbildar dessutom ett antal arbetslösa ungdomar årligen i så kallade ICP-standarder, vilket är en eftertraktad kunskap inom industrin.

Projekten ligger i linje med den sydafrikanska regeringens handlingsplan för att hantera den sociala och ekonomiska obalansen som skapades i landets förflutna, Broad Based Black Economic Empowerment (B-BBEE). Programmet ska inte diskriminera vita sydafrikaner utan främja mångfald och inkludering. Saab gör stora framsteg och har nått nivå 4 på B-BBEE-skalan.

Enligt statistik från bland annat ILO (International Labour Organisation) hade Sydafrika år 2015 en arbetslöshet på drygt 25 procent och en ungdomsarbetslöshet på drygt 52 procent. Genom insatser för att minska dessa siffror vill Saab bidra till ekonomisk tillväxt både i Sydafrika och för det egna företaget.

BIDRA TILL SAMHÄLLET



Prioriterade frågor

- Innovation och kunskapsspridning
- Ökad säkerhet och försvarsförmåga
- Samhällsengagemang med fokus på att främja utbildning och teknikintresse

BIDRA TILL SAMHÄLLET

INNOVATION OCH KUNSKAPSSPRIDNING

Med sin högteknologiska verksamhet har Saab en betydande roll i att driva teknologiutvecklingen i samhället. Saabs verksamhet med medarbetare på ett stort antal orter skapar arbetstillfällen, samverkansmöjligheter och kunskapsspridning.

Saab investerar en stor andel av sin omsättning i forskning och utveckling (FoU). Att investera i innovation är nödvändigt för att Saab ska stå sig i konkurrensen och ligga i teknikens framkant. Exempel på större FoU-projekt som Saab har investerat i de senaste åren är nyutveckling av Gripen, ny generation av radarsystem för bevakning av luftrummet och ny generation ubåt. Under 2015 fortsatte Saab

dessutom att investera i samarbetet med Boeing avseende amerikanska flygvapnets upphandling av skolflygplan, det så kallade T-X-programmet.

Det totala värdet av själv- och kundfinansierad forskning och utveckling uppgick under 2015 till 6,8 miljarder kronor, motsvarande 25 procent av omsättningen.



SPINOFFS

Vissa av Saab utvecklingsprojekt resulterar i produktidéer som ligger utanför kärnverksamheten. Sedan ett drygt decennium samlas dessa projekt i Saab Ventures som tillsammans med externa investerare vidareutvecklar idéerna och hittar en naturlig hemvist för verksamheten. Ett lyckat exempel är C-leanship, en högtrycksbestyckad undervattensrobot som rengör fartygsskrov och därmed sparar bränslekostnader åt rederier, samtidigt som den bidrar till en bättre miljö i världshaven.

Ett annat exempel är ReVibe Energy som bygger sin verksamhet kring en teknik utvecklad av Saab för strömförsörjning av trådlösa sensorer.

Saabs kunskande inom 3D-kartering har också lett till vidareutvecklingar. Hittills har detta område knoppat av två företag, C3 Technologies och Vricon, och fler är på gång.

INDUSTRISAMARBETEN OCH TEKNIKUTBYTE

När Saab gör affärer med andra länder medför det ofta att kunden ställer krav på industriella samarbeten där teknologiutbyte 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 teknologiöverföring. Människor från olika företag möts och det uppstår nya affärsidéer som gynnar alla parter. Detta genererar många gånger nya affärer. Ett exempel från 2015 är starten av industrisamarbetet kopplat till Gripenaffären i Brasilien. En första grupp med 50 brasilianska ingenjörer kom till Sverige för att under ett år arbeta tillsammans med Saab. Samarbetet kommer att fortsätta i flera år och totalt omfatta ungefär 350 brasilianska ingenjörer som i omgångar kommer till Sverige.

Förutom de krav på industrisamarbeten som kunder kan ställa i samband med en stor affär är Saab naturligtvis delaktigt i en mängd andra former av industrisamarbeten, exempelvis nära utvecklingssamarbeten med kunder och leverantörer. Samarbeten som stärker alla ingående parter och bidrar till innovation. Flera av Saabs medarbetare är till exempel inblandade i det nära samarbetet med Boeing i USA för att utveckla ett skolflygplan.



FORSKNINGS- OCH INNOVATIONSCENTRUM

Saab bygger relationer genom ett globalt innovationsprogram. I första hand är programmet avsett för länder där Saab vill etablera sig långsiktigt. Saab tar med sitt sätt att arbeta med forskning och utveckling i Sverige till nya marknader genom att bygga relationer med akademier, företag och offentlig sektor.

Ett exempel på samarbete är det svensk-brasilianska forsknings- och innovationscentrumet CISB. Uppgiften är att identifiera, utveckla och stödja forskning och utveckling för avancerad teknologi inom ramen för framför allt miljö, försvar och transport. Organisationen har 17 medlemmar och över 100 samarbetspartners. Många potentiella kunder vill tillägna sig den teknik och de förmågor som Saab kan erbjuda. Samtidigt ger det Saab möjlighet att tidigt delta i kundprojekt.



INNOVATIONSPRIS FÖR BANBRYTANDE TEKNOLOGI

Saab fick tillsammans med Raytheon tidskriften Aviation Weeks pris i kategorin Innovation, för införandet av halvledarmaterialet Galliumnitrid i militära radarsystem och i telekrigsystem. Galliumnitrid kännetecknas av hög värmekapacitet och hög värmeledningsförmåga. Saab har utnyttjat materialet till antennen som finns i nästa generation av radarsystemet Giraffe 4A. Det har resulterat i ökad räckvidd, större bandbredd och ökad pålitlighet för systemet.

UNIVERSITETSSAMARBETEN

Ett innovationsdrivet företag som Saab behöver samarbeta med universitet och akademier. De primära lärosäten som Saab samarbetar med är Tekniska högskolan vid Linköpings universitet, Kungliga tekniska högskolan och Chalmers tekniska högskola i Göteborg. Med dessa har Saab en strukturerad samverkan, från utbildning till forskning. Universitetssamarbeten är också ett sätt att fånga upp duktiga studenter samtidigt som vi ger medarbetare möjlighet att vidareutveckla sig. Saab har ett antal industridoktorander och även några adjungerade professorer.

På bilden syns Saabs vd Håkan Buskhe och Chalmers rektor Karin Markides.



BIDRA TILL SAMHÄLLET

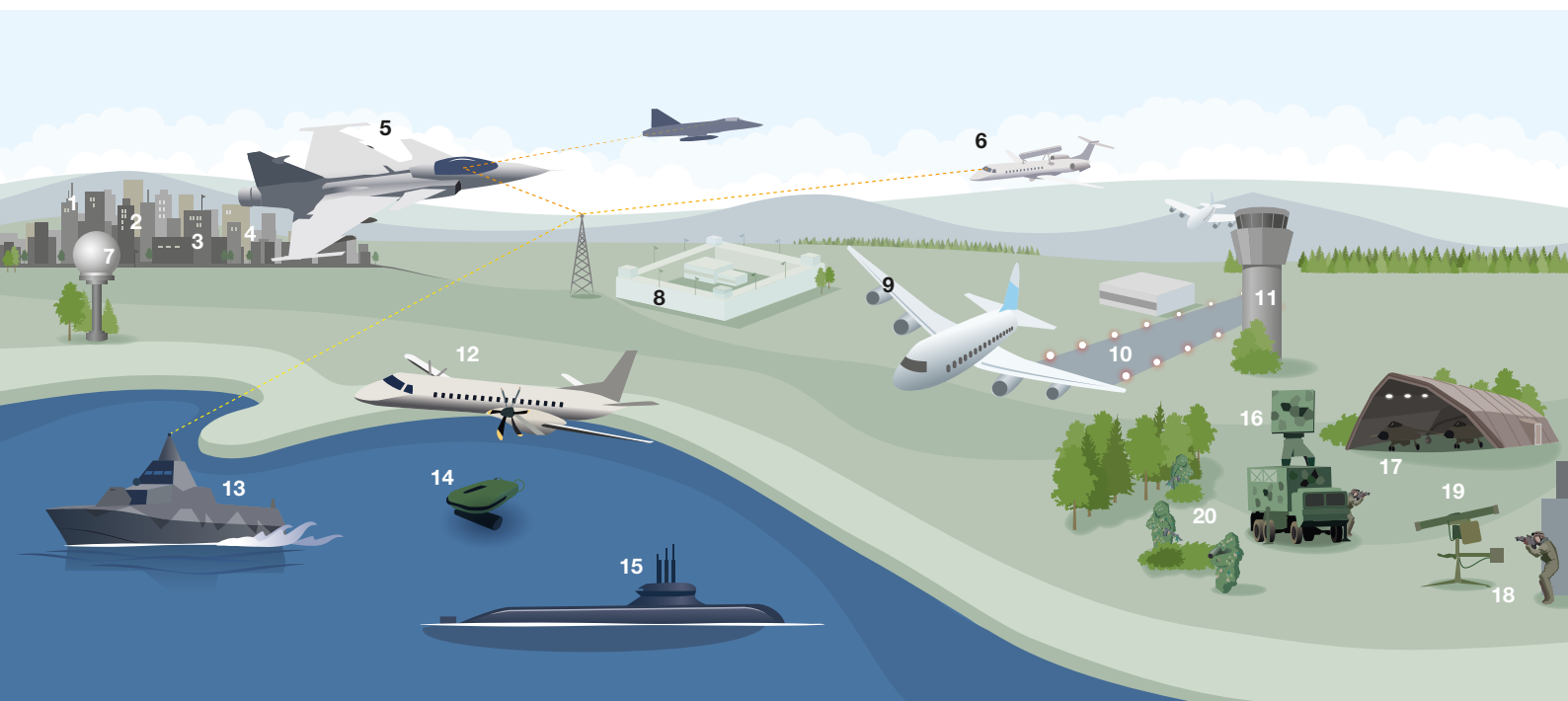
ÖKAD SÄKERHET OCH FÖRSVARSFÖRMÅGA

Samhället ställs inför många olika typer av hot, en del kan vara militära, i andra fall kan det handla om terrorism, olyckor eller naturkatastrofer. Saab bidrar genom produkter, tjänster och lösningar till att öka tryggheten för samhällen och människor.

Saab utvecklar och förbättrar innovativa, högteknologiska och kostnadseffektiva system som gör det möjligt för fler människor att känna sig säkra och för stater att skydda sin befolkning. En konkurrenskraftig försvarsindustri är en viktig del av försvars- och säkerhetspolitiken och bidrar till länders försvarsförmåga. Samtidigt genomsyras verksam-

heten av insikten om att en del av de system och lösningar som bidrar till ökad trygghet inte bara används i fred utan också kan komma att användas i konflikt, vilket innebär ett stort ansvar som återspeglas i en omfattande kontroll och reglering (se sidan 10).

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



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

BIDRA TILL SAMHÄLLET

SAMHÄLLESENGAGEMANG

Engagemang i det lokala samhället ökar omgivningens kunskap och förtroende för Saabs verksamhet och är i linje med företagets värderingar. Samhällsinsatserna ska främst ske med hjälp av företagets medarbetare och teknik samt ha fokus på att främja utbildning och teknikintresse.

Saab är beroende av ett väl fungerande samhälle för att kunna överleva på sikt. Därför vill Saab engagera sig socialt på de marknader där företaget är verksamt. Förutom att samhällsengagemang ökar omgivningens förtroende för företaget leder det till värdefulla erfarenheter och nätverkande för de medarbetare som engagerar sig.

Se fler exempel på www.saabgroup.com



INTRESSERA TJEJER FÖR TEKNIK

IGE står för Introduce a Girl to Engineering. Syftet är att öka intresset för teknik och ingenjörskap bland unga tjejer. På IGE-day, som 2015 var den 26 mars, får tjejer mellan 12–19 år möjlighet att besöka företag, organisationer och högskolor för att se hur det är att arbeta som ingenjör. Saab tog emot högstadietjejer på flera av sina verksamhetsorter i Sverige och var dessutom huvudsponsor för evenemanget. Saab i Sydafrika genomförde ett liknande initiativ.



INTERNATSKOLA FÖR FÖRÄLDRALÖSA BARN

Saab stödjer internatskolan Likii Special Unit i Nanyuki i mellersta Kenya där Saab har verksamhet. Likii Special Unit är en institution som tar hand om cirka 120 föräldralösa barn och barn med funktionshinder som blivit övergivna av sina biologiska föräldrar. Även medarbetare på Saab i Nanyuki har engagerat sig för att stötta internatskolan. Under året skapade Saab dessutom möjlighet för medarbetare i Sverige att skänka pengar genom löneavdrag.

MAT OCH LÄXHJÄLP

Children on the move är ett drop-in center för utsatta barn i Sydafrika dit de kan komma efter skolan för att få ett mål mat och läxhjälp. Centret jobbar även med att förebygga HIV och med att sprida kunskap om sjukdomen. Saabs medarbetare i Sydafrika arbetade under året som volontärer på centret och företaget bidrog med finansiellt stöd. Medarbetare både i Sverige och Sydafrika arrangerade även egna insamlingar av pengar och saker till centret.





MATTEVOLONTÄRER

Medarbetare på Saab i Sverige ställer upp som mattevolontärer på sin fritid då de hjälper barn och ungdomar med läxläsning. På vissa orter sker läxhjälpen i samarbete med Mattecentrum och på vissa orter via direktkontakt med en skola på orten.



TEKNISKA LÖSNINGAR FÖR ATT BEKÄMPA TJUVJAKT

Inom ramen för Saabs engagemang i ett pilotprojekt för att förhindra tjuvjakt på noshörningar i ett reservat i Kenya utvecklade medarbetare på Saab första fasen i en säkerhets- och övervakningslösning. Saab deltar i pilotprojektet tillsammans med Linköpings universitet, Stimson center och andra företag. Efter som transnationella kriminella syndikat och terroristorganisationer finansierar sin verksamhet genom bland annat tjuvskytte, kan stoppat tjuvskytte göra världen säkrare.



SAABS TEKNISKA GYMNASIUM

Saabs Tekniska Gymnasium i Arboga är ett nationellt treårigt teknikprogram som drivs i samarbete mellan Saabs enheter på orten och Vasagymnasiet. Saabs personal fungerar som lärare, handledare och utbildningsansvariga inom vissa teknikområden. Saab ansvarar dessutom för studiebesök, språkstudier utomlands, praktik och sommarjobb.



SOLARLAMPOR FÖR ATT UNDERLÄTTA LÄXLÄSNING

Saab har donerat solarlampor till elever vid en skola i Laikipia-distriktet i centrala Kenya. Syftet är att underlätta läxläsning och höja elevernas resultat. Skolan har 800 elever, huvudsakligen från närliggande massajsamhällen.



MÖJLIGHET ATT BESÖKA UBÅT

Saab stödjer Marinmuseums ubåtshall i Karlskrona. Muséet erbjuder bland annat besökare att stiga ombord på HMS Neptun, en intakt svensk ubåt från kalla kriget. Förutom att samarbetet värnar om Saabs arv inom svensk industrihistoria bidrar muséet till att skapa teknikintresse och innovationslust.

STYRNING AV HÅLLBARHETSARBETET

Styrelsen antar koncernens uppförandekod och koncernledningen fastslår mål och indikatorer för hållbarhetsarbetet. Under 2015 bildade Saab ett särskilt råd för hållbarhetsfrågor, Corporate Responsibility Council, som föreslår prioriteringar till koncernledningen. Rådet består av representanter från Saabs koncernledning och leds av vice vd. Saabs funktion för Corporate Responsibility samordnar hållbarhetsarbetet inom koncernen.

NOLLTOLERANS MOT KORRUPTION

Ethics and Compliance Board leder och drar upp riktlinjer för arbetet, fattar beslut om affäretiska 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 affäretikarbetet är Ethics and Compliance och Market Network Management (se sidan 9).

MINSKA PÅVERKAN PÅ MILJÖN

Ansvaret för Saabs strategiska utveckling och uppföljning av miljöarbetet ligger på Group Function Environmental Management. 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, främst ske med hjälp av Saabs medarbetare och teknik samt fokusera på att främja teknikintresse och utbildning.



POLICYS

Styrning av hållbarhetsarbetet sker genom etablerade policys och liknande dokument, såsom: uppförandekod, personalpolicy, miljöpolicy, arbetsmiljöpolicy, inköpspolicy, mångfaldspolicy, rese-reglemente och säkerhetspolicy. Uppförandekoden innehåller avsnitt om affäretik, informations-säkerhet, socialt ansvarstagande, arbetsplatsen, miljö med mera. Koden finns på svenska och engelska. Saab tog under året även fram en särskild uppförandekod för leverantörer som bygger på FN Global Compacts tio principer och Internationella arbetsorganisationens kärnkonventioner. Saab har ingen särskild policy för mänskliga rättigheter eftersom dessa frågor tas om hand i Saabs övriga policys.

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

SAMARBETEN OCH MEDLEMSKAP

Saab är sedan 2011 anslutet till FN 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:

- Medlem i den affäretiska 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 försvars-företagen (SOFF).
- Miljösamarbeten inom Europa via Aerospace and Defence industries Association (ASD) och globalt via IAEG, Internationel Aerospace Environmental Group.
- Global Compact Network Nordic Countries.

GRI-INDEX

Saab har valt att rapportera sitt hållbarhetsarbete för 2015 enligt GRI:s (Global Reporting Initiative's) riktlinjer, G4, på nivå core. Det innebär att minst en indikator har identifierats per väsentlig aspekt. Rapporten omfattar koncernens alla verksamheter under räkenskapsåret 2015, om inte annat anges. Det här är Saabs andra hållbarhetsrapport. Rapporten ges ut i

STANDARDUPPLYSNINGAR			
STRATEGI OCH ANALYS	Styrning och indikatorer	Sida	Global Compact
	G4-1 Kommentar från VD	2	
ORGANISATIONSPROFIL			
	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 2015, sidan 32	
	G4-8 Marknader	Saab Årsredovisning 2015, insida framsida	
	G4-9 Bolagets storlek	1	
	G4-10 Medarbetarstatistik	22, Insida baksida	
	G4-11 Procent kollektivavtalsanslutna	I Sverige 100 %, övriga världen ingen uppgift	Princip 3
	G4-12 Leverantörskedja	11	
	G4-13 Större förändringar under redovisningsperioden	Saab Årsredovisning 2015, sidan 1	
	G4-14 Försiktighetsprincipens tillämpning	29	
	G4-15 Externa stadgor, principer och initiativ	2, 10, 14, 16 17, 22, 24, 25, 29, 30	
	G4-16 Medlemskap i organisationer	29	
IDENTIFIERADE VÄSENTLIGA ASPEKTER OCH AVGRÄNSNINGAR			
	G4-17 Bolag och enheter som omfattas	Saab Årsredovisning 2015, sidan 35. Andelen kvinnliga lönesättande chefer och kvinnliga medarbetare i Sverige redovisas exklusive Kockurns, övriga avvikelser där data endast finns för delar av verksamheten anges löpande i hållbarhetsrapporten	
	G4-18 Process för att definiera redovisningens innehåll	4, 6	
	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	
INTRESSERELATIONER			
	G4-24 Intressentgrupper	6	
	G4-25 Identifiering och urval av intressenter	6	
	G4-26 Metoder för samarbete med intressenter	6	
	G4-27 Viktiga frågor som framkommit i dialog med intressenter	6	
RAPPORTPROFIL			
	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	
STYRNING			
	G4-34 Styrning	29	
ETIK OCH INTEGRITET			
	G4-56 Uppförandekod	29	Princip 10

samband med Saabs årsredovisning och 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.

SÄRSKILDA UPPLYSNINGAR			
Väsentliga aspekter	Styrning och indikatorer	Sida	Global Compact
EKONOMISK PÅVERKAN			
Ekonomiska resultat	DMA Ekonomiska resultat	3, Saab Årsredovisning 2015, sidan 30	
	G4-EC1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	3	
Indirekt ekonomisk påverkan	DMA Indirekt ekonomisk påverkan	24	
	G4-EC8 Förståelse om och beskrivning av betydande indirekta ekonomiska effekter, inklusive effekternas omfattning	24-25	
MILJÖPÅVERKAN			
Energi	DMA Energi	14, 29	Princip 8, 9
	G4-EN3 Direkt och indirekt energianvändning per primär energikälla.	14	Princip 8, 9
	G4-EN5 Energi-intensitet	14	Princip 8
	G4-EN6 Energibesparingar genom sparande och effektivitetsförbättringar	14	Princip 7, 8
	G4-EN7 Initiativ för att tillhandahålla energieffektiva produkter och tjänster	16-17	Princip 7, 8
Utsläpp	DMA Utsläpp	14, 29	Princip 7, 8
	G4-EN15 Totala mängden direkta utsläpp av växthusgaser	14	Princip 8
	G4-EN16 Totala mängden indirekta utsläpp av växthusgaser	14	Princip 8, 9
	G4-EN17 Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	14	Princip 8
	G4-EN18 Intensitet för utsläpp av växthusgaser	14	Princip 7, 8, 9
Avfall och avloppsvatten	G4-EN19 Initiativ för att minska utsläpp av växthusgaser, samt uppnådd minskning	14, 16-17	Princip 7, 8
	DMA Avfall och avloppsvatten	15	
Produkter och tjänster	G4-EN23 Total avfallsvikt per typ och hanteringsmetod	15, Mängderna är i vissa fall uppskattade p.g.a. att icke farligt avfall inte alltid vägs vid hämtning. Beräkningar har då gjorts utifrån tömda volymer	Princip 7, 8
	DMA Produkter och tjänster	14-17, 29	Princip 7, 8
Efterlevnad	G4-EN27 Åtgärder för att minska miljöpåverkan från produkter och tjänster, samt resultat härav	14-17	Princip 8
	DMA Efterlevnad	14-17, 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	11	Princip 8
	G4-EN32 Procent av nya leverantörer som granskats avseende miljökriterier	11, I frågeformuläret som skickas till potentiella leverantörer finns frågor som rör miljökriterier	Princip 8
	SOCIAL PÅVERKAN – ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR		
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	21, Saab rapporterar bara sjukfrånvaro för Sverige under 2015	
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	21	Princip 6
Mångfald och jämställdhet	DMA Mångfald och jämställdhet	22, 29	Princip 6
	G4-LA12 Sammansättning av styrelse och ledning nedbruten på kön, åldersgrupp, minoritetsgrupptillhörighet och andra mångfaldsindikatorer	22	Princip 6
Bedömning av arbetsvillkor hos leverantörer	DMA Bedömning av arbetsvillkor hos leverantörer	11	Princip 4
	G4-LA14 Procent av nya leverantörer som granskats avseende kriterier för arbetsvillkor	11, I frågeformuläret som skickas till potentiella leverantörer finns frågor som rör arbetsvillkor	Princip 4

SOCIAL PÅVERKAN – MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	Styrning och indikatorer	Sida	Global Compact
Bedömning av mänskliga rättigheter hos leverantörer	DMA Bedömning av mänskliga rättigheter hos leverantörer	11, 29	Princip 2
	G4-HR10 Procentandel av betydande leverantörer och underleverantörer som har granskats avseende efterlevnad av mänskliga rättigheter, samt eventuella åtgärder	11, I frågeformuläret som skickas till potentiella leverantörer finns frågor som rör mänskliga rättigheter	Princip 2
SOCIAL PÅVERKAN – SAMHÄLLE			
Anti-korruption	DMA Anti-korruption	8–9, 29	
	G4-SO3 Procentandel och totala antalet affärsenheter som analyserats avseende risk för korruption	8–9	Princip 10
	G4-SO4 Procentandel av de anställda som genomgått utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption	8–9	Princip 10
Bedömning av leverantörers samhällspåverkan	DMA Bedömning av leverantörers samhällspåverkan	11	
	G4-SO9 Procentandel av nya leverantörer som har granskats avseende samhällspåverkan	11, I frågeformuläret som skickas till potentiella leverantörer finns frågor som rör samhällspåverkan	Princip 10
SOCIAL PÅVERKAN - PRODUKTANSVAR			
Marknadskommunikation	DMA Marknadskommunikation	9–11	
	G4-PR6 Försäljning av förbjudna eller omdiskuterade produkter	10, 26	
Kunders integritet	DMA Kunders integritet	12	
	G4-PR8 Totalt antal underbyggda klagomål gällande överträdelser mot kundintegriteten och förlust av kunddata	12, Av strategiska skäl rapporterar Saab ej data	

KONTAKT

Evalena Persson
Director Corporate Responsibility Coordination
 E-mail: evalena.persson@saabgroup.com

Lennart Sindahl
Deputy CEO and Chairman CR Council
 E-mail: lennart.sindahl@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 2015	Antal anställda per land	31 dec 2015
Linköping, Sverige	5 246	Sverige	12 036
Göteborg, Sverige	1 266	Sydafrika	629
Järfälla, Sverige	1 154	USA	540
Karlskoga, Sverige	785	Australien	308
Gauteng/Centurion/ Pretoria/Johannesburg/ Bedfordview, Sydafrika	567	Storbritannien	211
Karlskrona, Sverige	542	Nederländerna	143
Arboga, Sverige	516	Tjeckien	129
East Syracuse, USA	396	Tyskland	112
Malmö, Sverige	375	Norge	84
Växjö, Sverige	322	Danmark	71
Jönköping, Sverige	301	Schweiz	60
Huskvarna, Sverige	284	Kanada	58
Adelaide, Australien	222	Finland	57
Östersund, Sverige	191	Kenya	44
Fareham, Storbritannien	162	Övriga	203
Trollhättan, Sverige	135	Totalt	14 685
Gamleby, Sverige	113		
Slavkov, Tjeckien	110		
Kista, Sverige	95		
Stockholm, Sverige	93		
Apeldoorn, Nederländerna	88		
Uttenreuth, Tyskland	74		
Sundbyberg, Sverige	72		
Sönderborg, Danmark	71		
Nyköping, Sverige	71		
Western Cape/Cape Town/Hermanus/ Bredasdorp, Sydafrika	63		
Thun, Schweiz	60		
Rockingham, Australien	50		
Halden, Norge	49		
Lillington, USA	47		
Haninge, Sverige	47		
Krokom, Sverige	45		
Luleå, Sverige	43		
Karlstad, Sverige	41		
Övriga	989		
Totalt	14 685		





SAAB