

Årsstämma i Saab AB den 11 april 2024

Dagordningen punkt 13

STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT 2023

Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Saab Aktiebolags (org.nr 556036-0793) ("Saab") riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjer"), som antogs av årsstämman 2021, har tillämpats under 2023. Rapporten innehåller även information om ersättningarna till Saabs verkställande direktör ("VD") och vice VD:ar. Rapporten innehåller dessutom en sammanfattning av Saabs långsiktiga incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med kapitel 8, § 53 a och § 53 b i Aktiebolagslagen (2005:551) och Aktiemarknadens Självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram (1 januari 2021).

Information som krävs enligt kapitel 5, § 40 - 44 i Årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 8 på s. 121 - 126 i bolagets Årsredovisning för 2023 ("Årsredovisning 2023").

Information om Ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 79 - 85 i Årsredovisningen för 2023.

Ersättningar till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och offentliggörs i not 8 på s. 121 - 126 i Årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

VD sammanfattar Saabs övergripande resultat för 2023 i redogörelsen på s. 9 i Årsredovisningen för 2023.

Ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av Saabs affärsstrategi och tillvaratagandet av Saabs långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att Saab kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare. För detta krävs att Saab kan erbjuda marknadsmässiga och konkurrenskraftiga totalersättningar anpassade efter bolagets utveckling och situation, vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör. Ersättningsstrukturerna skall så långt möjligt präglas av förutsägbarhet, såväl beträffande kostnaden för företaget, som förmånen för den anställde och vara baserade på faktorer som befattning, kompetens, erfarenhet och prestation. Avstämningar skall göras kontinuerligt med relevanta branscher och marknader. Enligt ersättningsriktlinjerna kan ersättning till ledande befattningshavare bestå av fast kontantlön, andra förmåner och pensionsförmåner. Saab erbjuder normalt inte kortsiktig rörlig kontant ersättning till VD eller andra medlemmar i koncernledningen, inklusive de vice VD:arna. Istället består den rörliga ersättningen av långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram som antas av bolagsstämman och som inte omfattas av ersättningsriktlinjerna.

Ersättningsriktlinjerna är tillgängliga på s. 91 - 93 i Årsredovisningen för 2023. Under 2023 har Saab följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2021 och inga avsteg eller avvikelser har gjorts från ersättningsriktlinjerna eller från beslutsprocessen som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningar. Revisors yttrande över om bolaget har följt ersättningsriktlinjerna finns på bolagets webbplats <http://www.saab.com/arsstamma>. Ingen ersättning har återkrävts.

Ersättningsutskottets utvärdering

Ersättningsutskottet har utvärderat ersättningen till de ledande befattningshavarna i Saab AB, inklusive rörlig ersättning, tillämpningen av ersättningsriktlinjerna som beslutades av årsstämman 2021, och de gällande ersättningsstrukturerna samt ersättningsnivåerna i bolaget.

Ersättningsutskottet anser att ersättningsriktlinjerna som beslutades 2021 uppfyller sina syften att rekrytera och behålla ledande befattningshavare. Inga ändringar föreslås av ersättningsriktlinjerna.

Ersättningsutskottet har tagit del av en externt utförd marknadsanalys som visar att ersättningen för ledande befattningshavare generellt ligger i linje med nivåerna i för Saab jämförbara branscher och marknader.

Ersättningsutskottet har rekommenderat styrelsen föreslå årsstämman 2024 att införa långsiktiga incitamentsprogram 2025 (LTI 2025) som utgörs av Aktiesparprogram (SMP) 2025, Prestationsrelaterat Aktieprogram (PSP) 2025 och Prestationsprogram Särskilda Projekt (SPI) 2025. LTI 2025 föreslås ha motsvarande villkor som de långsiktiga incitamentsprogrammen som beslutades av årsstämman 2023, förutom för det Prestationsrelaterade Aktieprogrammet 2025 och Prestationsprogram Särskilda Projekt 2025.

Styrelsen föreslår för Prestationsrelaterat Aktieprogram 2025: (i) att antalet deltagare i grupp 1 utökas från högst 186 till högst 287 deltagare, vilket innebär att det totala antalet deltagare i Prestationsrelaterat Aktieprogram 2025 kommer att öka från högst 200 till högst 300 deltagare, och (ii) att justera hållbarhetsmålet genom att göra hälften av detta (dvs. 5 procent av den maximala tilldelningen) hänförlig till årlig genomsnittlig minskning av CO₂-utsläpp över en treårig mätperiod och den andra hälften av hållbarhetsmålet (dvs. 5 procent av den maximala tilldelningen) hänförlig till ökningen av andelen anställda som är kvinnor i Saab-koncernen. Årlig genomsnittlig minskning av CO₂-utsläpp avser den årliga genomsnittliga totala minskningen av växthusgaser inom följande områden: fjärrvärme och fjärrkyla, ånga, elektricitet, stationär förbränning, tjänstebilar, oavsiktliga utsläpp av köldmedia, företagsflyg och specialflygverksamhet under räkenskapsåren 2025-2027. Styrelsen föreslår också att (iii) ändra ett av de finansiella målen från fritt kassaflöde till operationellt kassaflöde.

Avseende Prestationsprogram Särskilda Projekt 2025 föreslår styrelsen: (i) att antalet deltagare i grupp C utökas från högst 86 till högst 137 deltagare, vilket innebär att det totala antalet deltagare i Prestationsprogram Särskilda Projekt 2025 kommer att öka från högst 100 till högst 150 deltagare, (ii) att villkoren för tilldelning av prestationsaktier baseras på uppnåendet av lägst tio och högst femton likaviktade prestationsmål, (iii) att de särskilda projekt, som prestationsmålen avser, även ska kunna relatera till utvecklingen av framtida förmågor, inklusive digitalisering, inom vart och ett av de angivna kärnområdena i linje med Saab's strategi, och (iv) att en justering görs avseende villkoren för tilldelning av prestationsaktier. Justeringen i (iv) innebär att styrelsen, om ett relevant särskilt projekt som ett prestationsmål avser har utvecklats väsentligt negativt, kan besluta att tilldelning av prestationsaktier inte ska ske trots att det relevanta målet har uppfyllts. Därutöver har produktområdena uppdaterats i enlighet med hur koncernen för närvarande benämner sina kärnområden.

Ersättningsutskottet anser sammantaget att de gällande ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i bolaget är marknadsmässiga.

Total ersättning

I nedan tabell anges den totala ersättningen till Saabs VD och vice VD:ar under 2023 (SEK).

Chefens namn, befattning	Fast ersättning		Rörlig ersättning	Pensions- kostnader ⁴	Total ersättning	Andel fast och rörlig ersättning
	Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Flerårig rörlig ³			
Micael Johansson, VD	14 131 813	213 686	17 217 150	5 316 124	36 878 773	53% / 47%
Anders Carp, vice VD	6 033 013	123 716	4 112 180	2 073 852	12 342 761	67% / 33%
Christian Luiga, vice VD ⁵	8 380 872	93 103	1 787 992	3 698 105	13 960 072	87% / 13%

Aktiebaserad ersättning

Bakgrund aktiebaserade incitamentsprogram

Saabs bolagsstämma har beslutat om långsiktiga incitamentsprogram (LTI) som för närvarande pågår. Vart och ett av de fyra långsiktiga incitamentsprogrammen som beslutades 2020 - 2023 består av tre delar, ett Aktiesparprogram, ett Prestationsrelaterat Aktieprogram och ett Prestationsprogram Särskilda Projekt⁶. Respektive Aktiesparprogram är för alla anställda, medan respektive Prestationsrelaterat Aktieprogram och Prestationsprogram Särskilda Projekt riktas till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner.

Med beaktande av utfallet av prestationsvillkoren och antalet återstående deltagare i varje program, uppgår antalet aktier som kan komma att tilldelas i alla utestående långsiktiga incitamentsprogram till 2 047 000 per den 31 december 2023. LTI 2024 startade i januari 2024 och omfattar 1 300 000 aktier. Den finansiella exponeringen av LTI 2024 kommer att hanteras via aktieswapavtal.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2020, som antogs av årsstämman 2019, slutfördes i februari 2024 och bestod av ett Aktiesparprogram, ett Prestationsrelaterat Aktieprogram och ett Prestationsprogram Särskilda Projekt.

Aktiesparprogram

Anställda som deltar i ett Aktiesparprogram kan under en tolv månadersperiod spara upp till maximalt 5 procent av den kontanta grundlönen för köp av B-aktier. Om de köpta aktierna behålls av den anställda i tre år från dagen för investeringen och anställningen inom Saab-koncernen inte har upphört under hela treårsperioden, kommer den anställda att tilldelas motsvarande antal B-aktier vederlagsfritt.

Prestationsrelaterat Aktieprogram

Anställda som deltar i ett Prestationsrelaterat Aktieprogram kan under en tolv månadersperiod spara upp till maximalt 7,5 procent av den kontanta grundlönen för köp av B-aktier. Om de köpta aktierna behålls av den anställda i tre år från dagen för investeringen och anställningen inom Saab-koncernen

¹ Grundlönen inkluderar månadslön, semesterlön och ersättning för den ytterligare skattekostnaden för vissa förmåner.

² Andra förmåner inkluderar förmåner såsom tjänstebil, sjukförsäkring, boende, resor, deklarationshjälp och skattepliktiga ersättningar.

³ Flerårig rörlig ersättning består av aktier som intjänats under de långsiktiga incitamentsprogrammen under 2023, baserat på det aktuella aktiepriset vid tidpunkten för varje matchningstillfälle under året.

⁴ Pensionskostnader enligt kollektivavtal, Saab-planen och Nya Saab-planen för ledande befattningshavare. De långsiktiga incitamentsprogrammen kvalificerar inte för pensionsförmåner.

⁵ Den tidigare vice VD:n Magnus Örnberg, som lämnade sin position som vice VD den 8 maj 2020, har under 2023 erhållit flerårig rörlig ersättning bestående av aktier som intjänats inom ramen för de långsiktiga incitamentsprogrammen under 2023. I enlighet med villkoren för de långsiktiga incitamentsprogrammen beslutade styrelsen under 2020 att avgående vice VD Magnus Örnberg är berättigad att delta i framtida matchningar i alla pågående incitamentsprogram, dvs Aktiesparprogrammet, Prestationsrelaterat Aktieprogrammet och Prestationsprogram Särskilda Projekt, som han deltog i vid tidpunkten då han slutade som vice VD. Aktier i dessa planer kommer att tilldelas eller matchas vid de planerade datumerna, men ersättningen kostnadsfördes i sin helhet under 2020, motsvarande SEK 4 062 628 av den totala ersättningen för aktierelaterade program på SEK 5 158 503.

⁶ LTI 2024 antogs av årsstämman 2023; LTI 2023 antogs av årsstämman 2022; LTI 2022 antogs av årsstämman 2021; och LTI 2021 antogs av årsstämman 2020.

inte har upphört under hela treårsperioden, kommer den anställde att ha rätt till vederlagsfri matchning av prestationsaktier enligt nedan.

- VD kan få rätt till prestationsmatchning av upp till sju aktier för varje inköpt aktie;
- vice VD kan få rätt till prestationsmatchning av upp till fem aktier för varje inköpt aktie; och
- andra anställda kan få rätt till prestationsmatchning av upp till fyra eller fem aktier för varje köpt aktie.

Förutsättningarna för prestationsmatchningen baseras på tre av varandra oberoende mål; som för LTI 2020 och LTI 2019 är organisk försäljningstillväxt⁷ (relativ viktning 30 procent), rörelsemarginal efter avskrivningar⁸ (relativ viktning 40 procent) och fritt kassaflöde⁹ (relativ viktning 30 procent) som mäts under ett räkenskapsår. För LTI 2022 och 2021 används samma mål, men den relativa viktningen för rörelsemarginal efter avskrivningar är 30 procent, medan den relativa viktningen för fritt kassaflöde är 40 procent. Villkoren för prestationsmatchning 2023 baseras på fyra av varandra oberoende mål: organisk försäljningstillväxt, rörelsemarginal efter avskrivningar, fritt kassaflöde samt CO₂-minskning. Den relativa viktningen mellan målen är att 30 procent av maximal tilldelning är hänförlig till organisk försäljningstillväxt, 30 procent till rörelsemarginal efter avskrivningar, 30 procent till fritt kassaflöde och 10 procent till CO₂-minskning. Villkoren för prestationsmatchning 2024 baseras på fyra av varandra oberoende mål: organisk försäljningstillväxt, rörelsemarginal efter avskrivningar, fritt kassaflöde samt CO₂-minskning. Under räkenskapsåret 2024, ska den maximala tilldelningen för vart och ett av de tre finansiella prestationsmålen fastställas inom intervallet 20 till 40 procent för att kunna optimera balansen mellan de finansiella prestationsmålen. Sammantaget kommer de finansiella prestationsmålen att omfatta en maximal tilldelning om 90 procent och det icke-finansiella prestationsmålet en tilldelning om 10 procent.

Bakgrund Prestationsprogram Särskilda Projekt

Deltagande i Prestationsprogram Särskilda Projekt förutsätter sparande inom ramen för Prestationsrelaterat Aktieprogram det aktuella året eller Aktiesparprogram för det aktuella året för köp av B-aktier. För VD och vice VD:ar krävs, för rätt till tilldelning av prestationsaktier, sparande med ett belopp motsvarande 7,5 procent av kontant baslön i Prestationsrelaterat Aktieprogram för det aktuella året (dvs maximalt sparande). Deltagare i Prestationsprogram Särskilda Projekt kommer att ha rätt till vederlagsfri tilldelning av prestationsaktier, enligt nedan.

- VD kan få rätt till tilldelning av prestationsaktier motsvarande upp till 52,5 procent av kontant baslön för det aktuella räkenskapsåret;
- vice VD kan få rätt till tilldelning av prestationsaktier motsvarande upp till 37,5 procent av kontant baslön för det aktuella räkenskapsåret; och
- andra anställda kan få rätt till tilldelning av prestationsaktier motsvarande upp till 37,5 eller 15 procent av kontant baslön för det aktuella räkenskapsåret.

Värdet av tilldelade prestationsaktier enligt Prestationsrelaterat Aktieprogram och Prestationsprogram Särskilda Projekt kan sammanlagt högst uppgå till 75 procent för VD och 60 procent för respektive vice VD av den kontanta baslönen för det aktuella räkenskapsåret. Detta så kallade "tak" har tillämpats på SPI 2019, SPI 2021, SPI 2022 och SPI 2023 och minskat antalet tilldelade aktier.

Eventuell tilldelning av prestationsaktier sker tre år senare och baseras på åtta likaviktade prestationsmål under aktuellt räkenskapsår för SPI 2019-SPI 2020. Från och med SPI 2021 baseras programmet på 10 likaviktade prestationsmål, bestående av operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs produktområden Gripen, luftburna radarsystem (AEW&C), ubåtar, missiler, stridsledningssystem och avancerade pilotträningssystem. Från och med SPI 2024 byts produktområdet missiler ut till

⁷ Justerat för förvärv och avyttringar samt valutakursdifferenser.

⁸ Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

⁹ Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

avancerade vapensystem med hänsyn till att bolaget nu har särskilda specialprojekt inom fler områden än tidigare.

HUVUDSAKLIGA VILLKOR AKTIEBASERADE PROGRAM						INFORMATION INNEVARANDE ÅR					
Chefens namn, befattning	Prestations period	Inläsningsperiod påbörjas ¹⁰	Inläsningsperiod avslutas	Namn	Prestations-utfall	INGÅENDE BALANS	UNDER ÅRET				UTGÅENDE BALANS
						Aktierätter 1 januari 2023	Antal levererade aktier	Värde levererade aktier (KSEK) ¹¹	Antal tilldelade aktier ¹²	Värde tilldelade aktier ¹³	Tilldelade Aktierätter som ej intjänats 31 december 2023
Micael Johansson, VD	2019	Maj 2019	Feb 2023	SMP 2019	-	328	328	175	-	-	-
				PSP 2019	88%	3 028	3 028	1 617	-	-	-
	2020	Maj 2020	Feb 2024	SMP 2020	-	2 552	2 104	1 241	-	-	448
				PSP 2020	38%	10 185	8 397	4 954	-	-	1 788
				SPI 2020	62,5%	17 284	17 284	9 230	-	-	-
	2021	Maj 2021	Feb 2025	SMP 2021	-	2 462	-	-	-	-	2 462
				PSP 2021	100%	25 849	-	-	-	-	25 849
				SPI 2021	50%	12 274	-	-	-	-	12 274
	2022	Maj 2022	Feb 2026	SMP 2022	-	1 561	-	-	-	-	1 561
				PSP 2022	81%	13 281	-	-	-	-	13 281
				SPI 2022	70%	7 643	-	-	-	-	7 643
	2023	Maj 2023	Feb 2027	SMP 2023	-	-	-	-	1 089	660	1 089
PSP 2023				84%	-	-	-	9 601	5 825	9 601	
SPI 2023				80%	-	-	-	5 245	4 081	5 245	
						96 447	31 142	17 217	15 935	10 566	81 240
Anders Carp, Vice VD	2019	Maj 2019	Feb 2023	SMP 2019	-	88	88	47	-	-	-
				PSP 2019	88%	578	578	309	-	-	-
	2020	Maj 2020	Feb 2024	SMP 2020	-	842	678	398	-	-	164
				PSP 2020	38%	2 399	1 933	1 135	-	-	466
				SPI 2020	62,5%	4 165	4 165	2 224	-	-	-
	2021	Maj 2021	Feb 2025	SMP 2021	-	1 001	-	-	-	-	1 001
				PSP 2021	100%	7 505	-	-	-	-	7 505
				SPI 2021	50%	4 158	-	-	-	-	4 158
	2022	Maj 2022	Feb 2026	SMP 2022	-	645	-	-	-	-	645
				PSP 2022	81%	3 921	-	-	-	-	3 921
				SPI 2022	70%	2 553	-	-	-	-	2 553
	2023	Maj 2023	Feb 2027	SMP 2023	-	-	-	-	459	278	459
PSP 2023				84%	-	-	-	2 890	1 753	2 890	
SPI 2023				80%	-	-	-	2 038	1 586	2 038	
						27 855	7 442	4 112	5 386	3 617	25 800
Christian Luiga, Vice VD	2020	Maj 2020	Feb 2024	SMP 2020	-	543	264	147	-	-	280
				PSP 2020	38%	1 549	751	418	-	-	798
				SPI 2020	62,5%	2 290	2 290	1 223	-	-	-
	2021	Maj 2021	Feb 2025	SMP 2021	-	1 532	-	-	-	-	1 532
				PSP 2021	100%	11 494	-	-	-	-	11 494
				SPI 2021	50%	6 368	-	-	-	-	6 368
	2022	Maj 2022	Feb 2026	SMP 2022	-	959	-	-	-	-	959
				PSP 2022	81%	5 829	-	-	-	-	5 829
				SPI 2022	70%	3 836	-	-	-	-	3 836
	2023	Maj 2023	Feb 2027	SMP 2023	-	-	-	-	631	375	631
				PSP 2023	84%	-	-	-	3 977	2 364	3 977
				SPI 2023	80%	-	-	-	2 998	2 333	2 998
						34 401	3 305	1 788	7 606	5 072	38 703

Tillämpning av prestationskriterier under 2023

I slutet av den ettåriga prestationsperioden för PSP 2023 och för SPI 2023, dvs den 31 december 2023, fastställdes utfall för respektive prestationsvillkor och styrelsen godkände utfall enligt följande. Intjänandeperioden löper fortfarande på nedanstående program och aktierätterna kommer levereras under 2026 - 2027 förutsatt att befattningshavaren är fortsatt anställd.

¹⁰ Tilldelning av matchnings- och prestationsaktierätter sker i maj, augusti, november och februari under första året av inläsningsperioden för SMP och PSP. Tilldelning av prestationsaktierätter i SPI sker i februari under första året av inläsningsperioden

¹¹ Baserat på det faktiska aktiepriset vid tillfället för respektive matchning.

¹² Matchning av aktier sker i maj, augusti, november och februari under förutsättning att deltagaren behåller de inköpta aktierna och är fortsatt anställd i Saabkoncernen. Tilldelning av prestationsaktier i SPI sker i februari. Tilldelning av prestationsaktier (PSP och SPI) beslutades av Saabs styrelse i februari 2024 baserat på resultat för 2023.

¹³ Baserat på det faktiska aktiepriset vid tillfället för respektive matchning.

HUVUDSAKLIGA VILLKOR AKTIEBASERADE PROGRAM					INFORMATION INNEVARANDE ÅR					
Program-namn	Prestationsvillkor	Viktning	Rapporterat resultat	Utfall	Micael Johansson, VD		Anders Carp, Vice VD		Christian Luiga, Vice VD	
					Tilldelade aktierätter	Värde aktierätter, KSEK	Tilldelade aktierätter	Värde aktierätter, KSEK	Tilldelade aktierätter	Värde aktierätter, KSEK
PSP 2023	Organisk försäljnings tillväxt	30%	23%	30%	3 429	1 733	1 032	522	1 420	767
	Rörelsemarginal efter avskrivningar	30%	8,3%	24%	2 743	1 387	826	417	1 136	614
	Fritt kassaflöde	30%	2 311 MSEK	30%	3 429	1 733	1 032	522	1 420	767
	CO2 utsläppsminskning	10%	-1,5%	0%	0	0	0	0	0	0
	Totalt			84%	9 601	4 854	2 890	1 461	3 977	2 149
SPI 2023	10 operativa mål och milstolpar relaterade till Saab's	10% var	8 av 10 mål uppfyllda	80%	5 245	4 081	2 038	1 586	2 998	2 333
	Totalt				5 245	4 081	2 038	1 586	2 998	2 333

De tio prestationsmålen i SPI 2023 har varit operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs produktområden Gripen, luftburna radarsystem (AEW&C), ubåtar, missiler, stridsledningssystem och avancerade pilotträningssystem. Prestationsmålen kan t.ex. vara kopplade till konstruktions- och designgodkännanden, delleveranser eller systemimplementationer. Varje prestationsmål utgör 10 procent av det totala prestationsmålet. Prestationsmålen i tidigare SPI program har varit av liknande karaktär som i SPI 2023. På grund av försvarsbranschens karaktär kan ytterligare information om de enskilda prestationsmålen inte lämnas. Samtliga deltagare kommer att tilldelas prestationsaktier baserat på uppnåendet av samma prestationsmål.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de fyra senaste rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring	2020 jämfört med 2019	2021 jämfört med 2020	2022 jämfört med 2021	2023 jämfört med 2022	2023
Ersättning till chefer (SEK)					
Micael Johansson, VD	-4 555 226 (-19 %)	+1 208 901 (+6 %)	+1 565 187 (+8 %)	+14 661 481 (+66%)	36 878 773
Anders Carp, vice VD	-1 540 408 (-18 %)	+1 730 127 (+25 %)	+1 046 775 (+12 %)	+2 564 519 (+26%)	12 342 761
Christian Luiga, vice VD och CFO	+2 182 664 (+25 %)	+337 466 (+3 %)	+442 669 (+4 %)	+2 324 814 (+20%)	13 960 072
Företagets resultat					
Rörelseresultat	-1 622 MSEK (-55 %)	+1 573 MSEK (+120%)	+386 MSEK (+13%)	+998 MSEK (+30%)	4 272 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter av anställda (SEK)					
Anställda ¹⁴ i bolaget, dvs Saab Aktiebolag	-8 000 ¹⁵ (-1,2 %)	+27 000 (+4,1%)	+20 000 (+3%)	+36 000 (+5,1%)	741 000

Linköping i mars 2024

Styrelsen i Saab Aktiebolag (publ)

¹⁴ Exklusive medlemmar i koncernledningen.

¹⁵ Lönerrevisionen för 2020 genomfördes under 2021. Ett ökat antal anställda under 30 år har anställts jämfört med föregående år.