

Årsstämma i Saab AB den 1 april 2026

Dagordningen punkt 13

STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

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 och 2025, har tillämpats under 2025. Rapporten innehåller även information om ersättningarna till Saabs verkställande direktör ("VD") och vice VD. 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 (gällande från 1 januari 2026).

Information som krävs enligt kapitel 5, § 40 - 44 i Årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 8 på s. 170 - 175 i bolagets Årsredovisning för 2025 ("Årsredovisning 2025").

Information om Ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 50 - 56 i Årsredovisningen för 2025.

Ersättningar till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och offentliggörs i not 8 på s. 170 - 175 i Årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

VD sammanfattar Saabs övergripande resultat för 2025 i redogörelsen på s. 9 - 10 i Årsredovisningen för 2025.

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 vice VD. I stället består den rörliga ersättningen av långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram som antas av bolagsstämman och som inte omfattas av ersättningsriktlinjerna.

Ersättningsriktlinjerna är tillgängliga på s. 62 – 64 i Årsredovisningen för 2025. Under 2025 har Saab följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2021 och 2025 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 2025, och de gällande ersättningsstrukturerna samt ersättningsnivåerna i bolaget.

Ersättningsutskottet anser att ersättningsriktlinjerna som beslutades 2025 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.

Med anledning av en omvärld i snabb förändring och som ett resultat av styrelsens utvärdering samt återkoppling från större aktieägare, offentliggjorde styrelsen i oktober 2025 ett förslag till årsstämman om ett reviderat långsiktigt incitamentsprogram 2026 ("Reviderat LTI 2026") till årsstämman 2026 som kommer att ersätta det tidigare beslutade LTI 2026.

De föreslagna ändringarna är relaterade till Prestationsrelaterat Aktieprogram 2026 och Prestationsprogram Särskilda Projekt 2026. Deltagarna har erbjudits att ansluta sig till Prestationsrelaterat Aktieprogram 2026 och Prestationsprogram Särskilda Projekt 2026, villkorat av att bolagsstämman godkänner Reviderat LTI 2026. Beslutet av årsstämman 2025 om LTI 2026 såvitt avser Aktiesparprogram 2026 ska förbli oförändrat men styrelsen har tidigare beslutat att VD och medlemmar i koncernledningen inte längre ska erbjudas att delta i Aktiesparprogram 2026.

Ersättningsutskottet har vidare rekommenderat styrelsen föreslå årsstämman 2026 att införa långsiktiga incitamentsprogram 2027 (LTI 2027) som utgörs av Aktiesparprogram (SMP) 2027, Prestationsrelaterat Aktieprogram (PSP) 2027 och Prestationsprogram Särskilda Projekt (SPI) 2027. LTI 2027 föreslås ha motsvarande villkor som Reviderat LTI 2026, förutom en mindre justering av CO₂-målet.

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 under 2025 (SEK).

Chefens namn, befattning	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Total ersättning	Andel fast och rörlig ersättning
	Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Flerårig rörlig ³	Pensions- kostnader ⁴		
Micael Johansson, VD	16 921 508	150 314	37 979 621	6 203 453	61 254 896	38% / 62%
Anders Carp, vice VD	7 059 696	133 379	11 847 061	2 457 775	21 497 911	45% / 55%

Aktiebaserad ersättning

Bakgrund aktiebaserade incitamentsprogram

Saabs bolagsstämman har beslutat om långsiktiga incitamentsprogram (LTI) som för närvarande pågår. Vart och ett av de långsiktiga incitamentsprogrammen som beslutades 2022 - 2025 består av tre delar,

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 2025, 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.

ett Aktiesparprogram, ett Prestationsrelaterat Aktieprogram och ett Prestationsprogram Särskilda Projekt⁵. 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 4 286 000 per den 31 december 2025. LTI 2026 startade i januari 2026 och omfattar 3 100 000 aktier enligt årsstämmans beslut 2025.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2022, som antogs av årsstämman 2021, slutfördes i februari 2026 och bestod av ett Aktiesparprogram, ett Prestationsrelaterat Aktieprogram och ett Prestationsprogram Särskilda Projekt.

Aktiesparprogram

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

Aktiesparprogram 2026 riktas till alla anställda, med undantag för att VD och medlemmar i koncernledningen inte längre erbjuds att delta i Aktiesparprogram 2026 enligt ett beslut av styrelsen. I stället föreslås till årsstämman 2026 att antalet prestationsaktier som kan tilldelas koncernledningen enligt Prestationsrelaterat Aktieprogram 2026 och Prestationsprogram Särskilda Projekt 2026 justeras enligt nedan.

Prestationsrelaterat Aktieprogram

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

För Prestationsrelaterat Aktieprogram 2026 har styrelsen som nämnts ovan beslutat att föreslå ett reviderat program till årsstämman 2026 för att ytterligare stärka möjligheten att attrahera, behålla och motivera seniora ledare på en konkurrensutsatt marknad och erbjuda dem marknadsanpassad och konkurrenskraftig ersättning. Strukturen ändras från ett prestationsrelaterat aktiematchningsprogram till ett prestationsrelaterat tilldelningsprogram utan sparkrav för köp av B-aktier.

- Detta innebär, liknande Prestationsprogram Särskilda Projekt 2026, att leverans av prestationsaktier till deltagarna baseras på uppnåendet av prestationsmål och fortsatt anställning inom Saabkoncernen under hela det treåriga programmet.
- Nivån på tilldelningen av prestationsaktier föreslås vara upp till 50 procent av den årliga kontanta baslönen för VD och upp till 40 procent av respektive årlig kontant baslön för medlemmar i koncernledningen.
- Det totala antalet deltagare kommer att öka från upp till 300 till upp till 400 deltagare.

Deltagande i PSP 2026 är villkorat av att Reviderat LTI 2026 godkänns av årsstämman 2026.

⁵ LTI 2026 antogs av årsstämman 2025; LTI 2025 antogs av årsstämman 2024; LTI 2024 antogs av årsstämman 2023; och LTI 2023 antogs av årsstämman 2022.

Villkor för prestationsmatchning inom Prestationsrelaterat Aktieprogram (PSP)

Program	Prestationsmål	Relativ viktning mellan målen
PSP 2022	Baseras på tre av varandra oberoende mål; • organisk försäljningstillväxt • rörelsemarginal efter avskrivningar • fritt kassaflöde	• 30 procent • 30 procent • 40 procent
PSP 2023	Baseras på fyra av varandra oberoende mål; • organisk försäljningstillväxt • rörelsemarginal efter avskrivningar • fritt kassaflöde samt • CO₂-minskning	• 30 procent • 30 procent • 30 procent • 10 procent
PSP 2024	Baseras på fyra av varandra oberoende mål; • organisk försäljningstillväxt • rörelsemarginal efter avskrivningar • fritt kassaflöde samt • CO₂-minskning	• 20 procent • 30 procent • 40 procent • 10 procent
PSP 2025	Baseras på fem av varandra oberoende mål; • organisk försäljningstillväxt • rörelsemarginal efter avskrivningar • operationellt kassaflöde • CO₂-minskning • ökning av andel anställda kvinnor i Saab-koncernen De finansiella prestationsmålen omfattar en maximal tilldelning om 90% under räkenskapsåret 2025. De två hållbarhetsmålen omfattar en maximal tilldelning om 10%, under räkenskapsåren 2025 – 2027.	• 20 procent • 30 procent • 40 procent • 5 procent • 5 procent
PSP 2026	Baseras på fem av varandra oberoende mål; • organisk försäljningstillväxt • rörelsemarginal efter avskrivningar • operationellt kassaflöde • CO₂-minskning • ökning av andel anställda kvinnor i Saab-koncernen De finansiella prestationsmålen omfattar en maximal tilldelning om 90% under räkenskapsåret 2026. De två hållbarhetsmålen omfattar en maximal tilldelning om 10% under räkenskapsåren 2026 – 2028.	• 30 procent • 30 procent • 30 procent • 5 procent • 5 procent

Bakgrund Prestationsprogram Särskilda Projekt

Deltagande i Prestationsprogram Särskilda Projekt förutsätter sparande inom ramen för Prestationsrelaterat Aktieprogram eller Aktiesparprogram för det aktuella året för köp av B-aktier. För VD och vice VD 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 2022 och SPI 2023 vilket minskat antalet tilldelade aktier.

För Prestationsprogram Särskilda Projekt 2026 har styrelsen som nämnts ovan beslutat att föreslå ett reviderat program. Deltagande i Prestationsprogram Särskilda Projekt 2026 ska inte längre förutsätta deltagande i Prestationsrelaterat Aktieprogram 2026 eller Aktiesparprogram 2026.

Nivån på tilldelningen av prestationsaktier föreslås vara upp till 50 procent av den årliga kontanta baslönen för VD och upp till 40 procent av respektive årlig kontant baslön för medlemmar i koncernledningen. Nivån på tilldelningen av prestationsaktier för grupp C (utvalda affärsenhetschefer och andra särskilt utvalda nyckelpersoner) kommer att justeras från upp till 15 procent till upp till 20 procent av deras respektive årliga kontanta baslön. Det totala antalet deltagare kommer att öka från upp till 150 till upp till 200 deltagare.

Deltagande i SPI 2026 är villkorat av att Reviderat LTI 2026 godkänns av årsstämman 2026.

Villkor för prestationsmatchning inom Prestationsprogram Särskilda Projekt (SPI)

Räkenskapsår	Prestationsmål
SPI 2022 – 2023	Tio likaviktade prestationsmål bestående av operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs produktområden Gripen, luftburna radarsystem (AEW&C), ubåtar, missiler, stridsledningssystem och avancerade pilotträningssystem.
SPI 2024	Tio likaviktade prestationsmål bestående av operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs produktområden Gripen, luftburna radarsystem (AEW&C), ubåtar, avancerade vapensystem, stridsledningssystem och avancerade pilotträningssystem.
SPI 2025	Minst tio och max femton likaviktade prestationsmål bestående av operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs kärnområden stridsflygsystem, ledningssystem, undervattenssystem, avancerade vapensystem och sensorer. Särskilda projekt kan avse både den existerande orderstocken och utvecklingen av framtida förmågor, inklusive digitalisering, inom vart och ett av de angivna kärnområdena.
SPI 2026	Minst tio och max femton likaviktade prestationsmål bestående av operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs kärnområden stridsflygsystem, ledningssystem, undervattenssystem, avancerade vapensystem och sensorer. Särskilda projekt kan avse både den existerande orderstocken och utvecklingen av framtida förmågor, inklusive digitalisering, inom vart och ett av de angivna kärnområdena.

HUVUDSAKLIGA VILLKOR AKTIEBASERADE PROGRAM						INFORMATION INNEVARANDE ÅR					
Chefens namn, befattning	Prestations period	Inläsningsperiod påbörjas ⁶	Inläsningsperiod avslutas	Namn	Prestationsutfall	INGÅENDE BALANS	UNDER ÅRET				UTGÅENDE BALANS
						Aktierätter 1 januari 2025	Antal levererade aktier	Värde levererade aktier (KSEK) ⁷	Antal tilldelade aktierätter ⁸	Värde tilldelade aktierätter (KSEK) ⁹	Tilldelade aktierätter som ej intjänats 31 december 2025
Micael Johansson, VD	2021	Maj 2021	Feb 2025	SMP 2021	-	1 777	1 777	435	-	-	-
				PSP 2021	100%	18 659	18 659	4 564	-	-	-
				SPI 2021	-	-	-	-	-	-	-
	2022	Maj 2022	Feb 2026	SMP 2022	-	6 246	5 451	2 683	-	-	795
				PSP 2022	81%	53 123	46 357	22 820	-	-	6 766
				SPI 2022	70%	30 572	30 572	7 478	-	-	0
	2023	Maj 2023	Feb 2027	SMP 2023	-	4 354	-	-	-	-	4 354
				PSP 2023	84%	38 405	-	-	-	-	38 405
				SPI 2023	80%	20 980	-	-	-	-	20 980
	2024	Maj 2024	Feb 2028	SMP 2024	-	3 078	-	-	-	-	3 078
				PSP 2024	85%	27 471	-	-	-	-	27 471
				SPI 2024	50%	14 758	-	-	-	-	14 758
	2025	Maj 2025	Feb 2029	SMP 2025	-	-	-	-	1 627	800	1 627
				PSP 2025	95%	-	-	-	16 312	8 021	16 312
				SPI 2025	73%	-	-	-	6 229	4 020	6 229
						219 424	102 815	37 980	24 168	12 841	140 775
Anders Carp, Vice VD	2021	Maj 2021	Feb 2025	SMP 2021	-	722	722	177	-	-	-
				PSP 2021	100%	5 418	5 418	1 325	-	-	-
				-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	Maj 2022	Feb 2026	SMP 2022	-	2 582	2 253	1 109	-	-	329
				PSP 2022	81%	15 686	13 688	6 738	-	-	1 998
				SPI 2022	70%	10 212	10 212	2 498	-	-	0
	2023	Maj 2023	Feb 2027	SMP 2023	-	1 835	-	-	-	-	1 835
				PSP 2023	84%	11 558	-	-	-	-	11 558
				SPI 2023	80%	8 152	-	-	-	-	8 152
	2024	Maj 2024	Feb 2028	SMP 2024	-	1 279	-	-	-	-	1 279
				PSP 2024	85%	8 153	-	-	-	-	8 153
				SPI 2024	50%	4 380	-	-	-	-	4 380
	2025	Maj 2025	Feb 2029	SMP 2025	-	-	-	-	678	333	678
				PSP 2025	95%	-	-	-	4 856	2 388	4 856
				SPI 2025	73%	-	-	-	2 518	1 625	2 518
						69 977	32 293	11 847	8 052	4 347	45 736

Tillämpning av prestationskriterier under 2025

I slutet av den ettåriga prestationsperioden för PSP 2025 och för SPI 2025, dvs den 31 december 2025, fastställdes utfall för respektive prestationsvillkor och styrelsen godkände utfall enligt följande. Undantaget är de två hållbarhetsmålen i PSP som har en treårig prestationsperiod, CO₂ utsläppsminskning och andel kvinnliga anställda, där utfallet kommer beslutas efter prestationsperiodens slut. Utfallet i tabellen nedan är baserat på preliminärt utfall för de två hållbarhetsmålen i PSP 2025 som har en treårig prestationsperiod.

Intjänandeperioden löper fortfarande på nedanstående program och aktierätterna kommer levereras under 2028 - 2029 förutsatt att befattningshavaren är fortsatt anställd.

⁶ Tilldelning av matchnings- och prestationsaktierätter sker i maj, augusti, november och februari under första året av inläsningsperioden för SMP och PSP för program fram till och med 2024. För SMP och PSP 2025 sker tilldelning av matchnings- och prestationsaktierätter i mars, maj, juni, augusti, september, november, december och februari. Tilldelning av prestationsaktierätter i SPI sker i februari under första året av inläsningsperioden.

⁷ Baserat på det faktiska aktiepriset vid tillfället för respektive matchning. Aktiepris och antal aktier omräknat med hänsyn till aktiespliten 4:1.

⁸ Matchning av aktier sker i maj, augusti, november och februari för program fram till och med 2024 under förutsättning att deltagaren behåller de inköpta aktierna och är fortsatt anställd i Saabkoncernen. För SMP och PSP 2025 sker detta i mars, maj, juni, augusti, september, november, december och februari under samma förutsättningar. Tilldelning av prestationsaktier i SPI sker i februari. Tilldelning av prestationsaktier (PSP och SPI) beslutades av Saabs styrelse i februari 2026 baserat på resultat för 2025.

⁹ Baserat på det faktiska aktiepriset vid tillfället för respektive matchning.

HUVUDSAKLIGA VILLKOR AKTIEBASERADE PROGRAM					INFORMATION INNEVARANDE ÅR			
Program-namn	Prestationsvillkor	Viktning	Resultat	Utfall	Micael Johansson, VD		Anders Carp, Vice VD	
					Tilldelade aktierätter	Värde aktierätter, KSEK	Tilldelade aktierätter	Värde aktierätter, KSEK
PSP 2025	Organisk försäljningstillväxt	20%	26%	100%	3 416	1 680	1 017	500
	Rörelsemarginal efter avskrivningar	30%	9,8%	100%	5 125	2 520	1 526	750
	Operationellt kassaflöde	40%	5 273	100%	6 833	3 360	2 034	1 000
	CO2 utsläppsminskning	5%	-1,6%	38%	325	160	97	48
	Ökning av andel kvinnliga anställda	5%	27,2%	72%	615	302	183	90
	Totalt			95%	16 313	8 022	4 857	2 388
SPI 2025	15 operativa mål och milstolpar relaterade till Saab's kärnområden	6,7% per mål	11 av 15	73%	6 229	4 020	2 518	1 625
	Totalt			73%	6 229	4 020	2 518	1 625

De femton prestationsmålen i SPI 2025 har varit operativa mål och milstolpar i särskilda projekt inom Saabs kärnområden stridsflygsystem, ledningssystem, undervattenssystem, avancerade vapensystem och sensorer. Prestationsmålen kan till exempel vara kopplade till konstruktions- och designgodkännanden, delleveranser eller systemimplementationer. Varje prestationsmål utgör 6,7 procent av det totala prestationsmålet. Prestationsmålen i tidigare SPI program har varit av liknande karaktär som i SPI 2025. 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 fem senaste rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring	2021 jämfört med 2020	2022 jämfört med 2021	2023 jämfört med 2022	2024 jämfört med 2023	2025 jämfört med 2024	2025
Ersättning till chefer (SEK)						
Micael Johansson, VD	+1 208 901 (+6 %)	+1 565 187 (+8 %)	+14 661 481 (+66%)	+18 692 722 (+51%)	+5 683 401 (+10%)	61 254 896
Anders Carp, vice VD	+1 730 127 (+25 %)	+1 046 775 (+12 %)	+2 564 519 (+26%)	+7 064 182 (+57%)	+2 090 968 (+11%)	21 497 911
Företagets resultat						
Rörelseresultat	+1 573 MSEK (+120%)	+386 MSEK (+13%)	+998 MSEK (+30%)	+1 390 (+33%)	+2 404 (+42%)	8 066 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter av anställda (SEK)						
Anställda ¹⁰ i bolaget, dvs Saab Aktiebolag	+27 000 (+4,1%)	+20 000 (+3%)	+22 000 (+3,1%)	+34 000 (+4,7%)	+25 000 (+3,3%)	786 000

Linköping i mars 2026

Styrelsen i Saab Aktiebolag (publ)

¹⁰ Exklusive medlemmar i koncernledningen.