

Årsstämma i Saab AB (publ) den 7 april 2011

## **Beslut om styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor till ledande befattningshavare**

### **Dagordningen punkt 14**

#### **Bakgrund och motiv**

Ersättningsutskottet har utvärderat tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Saab som beslutades av årsstämman 2010 och de gällande ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i bolaget.

Ersättningsutskottet har därvid analyserat och utvärderat effektiviteten och relevansen av den kortsiktiga rörliga ersättningen (Short Term Incentive, "STI") till ledande befattningshavare. Saabs verksamhet kännetecknas i huvudsak av utveckling av komplexa produkter och system. Dessa marknadsförs, vidareutvecklas, produceras och underhålls under lång tid, i vissa fall tre till fyra decennier, med som regel betydande investeringar och långa kundrelationer över hela världen. Ersättningsutskottets utvärdering visar att kortsiktiga kvantitativa och kvalitativa mål i Saabs verksamhet är svåra att utvärdera och mäta. De långsiktiga projekten i verksamheten är endast i mycket liten utsträckning möjliga att påverka för den enskilda individen på kort sikt. Ersättningsutskottet anser att det är viktigt att de ledande befattningshavarna har en långsiktig syn på och engagemang i bolagets verksamhet och vinst, och att därmed långsiktig rörlig ersättning (Long Term Incentive, "LTI") är särskilt väl lämpad för Saab och dess aktieägare.

Vid utvärdering av det långsiktiga prestationsrelaterade aktieprogrammet har framkommit att anslutningsgraden har sjunkit i de senaste programmen. Slutsatsen av utvärderingen är att det prestationsrelaterade aktieprogrammet bör justeras för att uppnå sitt syfte och ha en positiv inverkan på verksamheten och därmed uppväga kostnaderna för programmet.

Som ett resultat av utvärderingen av det totala ersättningspaketet för ledande befattningshavare föreslår ersättningsutskottet att STI avskaffas och ersätts genom en justering av de långsiktiga incitamentsprogrammen samt en justering av den fasta lönen.

Den föreslagna justeringen av de långsiktiga incitamentsprogrammen innebär i huvudsak att antalet aktier som kan erhållas i det prestationsrelaterade aktieprogrammet reduceras med en aktie och ersätts med en vederlagsfri aktie utan prestationskrav. Sparbeloppet i det prestationsrelaterade aktieprogrammet är maximalt 7,5 procent av bruttoersättningen, men av dessa 7,5 procent kan endast ett belopp om maximalt 5 procent av bruttoersättningen ligga till grund för

tilldelning av vederlagsfria aktier. Tekniskt genomförs justeringen genom att deltagare i det prestationsrelaterade aktieprogrammet även ansluter sig till aktiesparprogrammet som är öppet för alla anställda, men det totala sparandet kan aldrig överstiga 7,5 procent av bruttoersättningen.

Ersättningsutskottet föreslår vidare att den fasta lönen för ledande befattningshavare justeras på sådant sätt att justeringen skall utgöra en rimlig kompensation för utebliven framtida ersättning enligt nuvarande STI, med beaktande av det historiska utfallet för sådan ersättning.

Mot ovanstående bakgrund föreslår styrelsen nedanstående riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

### **Riktlinjer**

Med koncernledningen och ledande befattningshavare avses verkställande direktören (VD) och övriga medlemmar av koncernledningen. Denna krets framgår av bolagets hemsida. Styrelseledamöter i Saab AB omfattas i vissa särskilda fall av dessa riktlinjer, se nedan.

Saab skall erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att bolaget kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare. Ersättningsstrukturerna skall så långt möjligt ha 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.

Styrelsen skall äga rätt att frångå riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Styrelsens förslag baseras i huvudsak på gällande avtal mellan Saab AB och respektive befattningshavare. Inga styrelsearvoden skall utgå för koncernledningens deltagande i affärsområdenas eller Saabs dotterbolags styrelser.

Ersättningsutskottet ansvarar för utveckling och översyn beträffande ersättningar och andra anställningsvillkor för koncernledningen.

Dessa riktlinjer gäller från årsstämman 2011. Avseende fast lön skall riktlinjerna gälla från den 1 januari 2011.

#### *Fast ersättning*

Den kontanta ersättningen skall bestå av fast lön. Den fasta lönen revideras varje år per den 1 januari för hela koncernledningen. Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och baseras på faktorer som befattning, kompetens, erfarenhet och prestation.

### *Rörlig ersättning*

Det är viktigt att de ledande befattningshavarna har en långsiktig syn på och engagemang i bolagets verksamhet och vinst. Därmed är långsiktig rörlig ersättning särskilt väl lämpad för Saab och dess aktieägare.

VD och ledande befattningshavare är berättigade att delta i de långsiktiga incitamentsprogram som beslutas av bolagsstämman.

Vid extraordinära omständigheter kan överenskommelser av engångskaraktär träffas om kontant rörlig ersättning, förutsatt att sådana arrangemang endast görs på individnivå i syfte att rekrytera eller behålla personal, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter, och att sådan ersättning aldrig överstiger ett belopp motsvarande den fasta årslönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning skall fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

I övrigt skall rörlig kontant ersättning inte utgå.

### *Övriga förmåner*

Samtliga befattningshavare i koncernledningen skall ha rätt till tjänstebil enligt Saabs regelverk.

### *Pension*

För pensionsavtal som upprättas efter den 1 januari 2005 skall pensionsåldern vara 62 år. Pensionen, utöver ITP-avtalet, skall vara premiebaserad och avsättningar görs årligen. För VD utgör avsättningen 35 procent av den fasta lönen och för övriga befattningshavare baseras procentsatsen på ett regelverk i den s k Saab-planen. Procentsatsen är beroende av antalet återstående år till pensionsåldern vid inträde i planen.

### *Övriga villkor*

Samtliga befattningshavare i koncernledningen, inklusive VD, kan avsluta sin anställning med sex månaders uppsägning. Om anställningen upphör på Saabs initiativ gäller sex månaders uppsägningstid och därefter skall ett avgångsvederlag om en årslön utgå. Ytterligare en årslön kan utgå om ny anställning ej har erhållits under de första 18 månaderna, räknat från uppsägningstillfället.

För anställningsavtal som tecknas efter den 1 januari 2005 skall, om anställningen upphör på Saabs initiativ, utöver en uppsägningstid på sex månader, ett maximalt avgångsvederlag om 18 månader tillämpas. I båda fallen skall avräkning göras mot inkomst av annan anställning under motsvarande tid.

*Arvode till styrelseledamöter*

Saab AB:s stämموvalda styrelseledamöter skall i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som ej utgör styrelsearbete, under en begränsad tid. För dessa tjänster skall utgå ett marknadsmässigt arvode.

*Incitamentsprogram som föreslås årsstämman 2011*

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om inrättande av ett aktiesparprogram 2011 och ett prestationsrelaterat aktieprogram 2011.

Villkoren och kostnaden för aktiesparprogrammet 2011 och det prestationsrelaterade aktieprogrammet 2011 kommer att redovisas i styrelsens fullständiga förslag till årsstämman.

---

Avvikelse från riktlinjerna beslutade av årsstämman 2010 – se Bilaga

**Linköping i mars 2011**  
**Styrelsen**

**Avvikelse från riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare beslutade av årsstämman 2010**

Styrelsen har vid ett enstaka tillfälle beslutat att utbetala extra rörlig ersättning om ett sammanlagt belopp om SEK 940 000 före skatt till två ledamöter av koncernledningen. Skälet för detta var att uppmärksamma deras extraordinära arbetsinsatser för Saab AB under 2010, som de utfört utöver deras ordinarie arbetsuppgifter.