

## **Utvärdering av långsiktiga incitamentsprogram i Saab AB**

### **Aktiesparprogram 2007, 2008, 2009 och 2010**

Aktiesparprogrammen har mottagits positivt och anslutningsgraden för 2010 års program uppgick till 17 procent vid programmets start. Anslutningsgraden har sjunkit från programmets första år 2007, vilket kan förklaras med den globala finansiella krisen i kombination med en svagare arbetsmarknad. Deltagarna har möjlighet att spara upp till 5 procent av månadslönen före skatt för att köpa aktier. Sparandet i 2007-2009 års program uppgick i genomsnitt till cirka 4 procent, vilket av bolaget bedöms vara en hög nivå.

Utvärderingen som gjorts bland deltagarna i programmen utvisar ett ökat intresse för Saabs utveckling genom att deltagarna följer resultatutvecklingen i bokslutsrapporter och på intranätet, bland annat genom de webbsändningar som görs med CEO och CFO i samband med Saabs kvartalsrapporter. Eftersom deltagarna genom aktiesparprogrammen är aktieägare, delas ett långsiktigt intresse tillsammans med övriga aktieägare. Deltagarna uppfattar programmen som lätta att förstå och informationen kring aktiesparprogrammen som bra. Deltagarna uttrycker i enkätundersökningen att lojaliteten mot Saab har ökat. Totalt äger deltagarna i de tre programmen, 1 667 350 aktier per den 31 december 2010, vilket motsvarar 1,5 procent av totalt antal aktier i Saab.

Personalomsättningen för deltagare i aktieprogrammen har varit mycket låg. I 2009 års program har 0,4 procent av deltagarna avslutat sin anställning på Saab och 1,0 procent har slutat på grund av pension. Detta innebär en total personalomsättning under 1,5 procentenheter.

Under 2010 uppgick kostnaden för 2007 års program till 33 miljoner kronor, för 2008 års program till 23 miljoner kronor och 2009 års program 8 miljoner kronor, vilket är lägre än de uppskattade kostnaderna som tidigare redovisats på årsstämman. Detta kan jämföras med de totala personalkostnaderna som under 2010 uppgick till 8 805 miljoner kronor. Administrationskostnaderna under 2010 uppgick till 4 miljoner kronor jämfört med en uppskattad kostnad, som redovisats på årsstämman, på 6 miljoner kronor.

### **Prestationsrelaterat aktieprogram 2008, 2009 och 2010**

Under 2008 introducerades ett prestationsrelaterat aktieprogram för nyckelpersoner. Totalt erbjöds 277 personer att delta i programmet och av dessa beslutade 196 personer att ansluta sig, vilket motsvarar en anslutningsgrad på

70 procent. Deltagarna har möjlighet att spara upp till 7,5 procent av månadslönen och det genomsnittliga sparandet uppgick till 4,6 procent. Under 2009 köpte deltagarna 118 936 aktier i Saab. I 2009 års program anslöt sig 126 personer med ett genomsnittligt sparande på 4,2 procent. Under 2010 köpte deltagarna i programmet 62 663 aktier. I 2010 års program anslöt sig 99 personer vid programmets start.

Utvärderingen, som gjorts bland deltagarna, visar att nomineringsprocessen avseende nyckelpersoner har fått önskad effekt och bedömdes vara bra. Prestationskraven, som är baserade på ökning av vinst per aktie, bedömdes av deltagarna vara rimliga i princip men mycket svåra att uppnå i rådande konjunktur. Syftet med programmet var att behålla nyckelpersoner. Under 2010 har fem av dessa avslutat sin anställning på Saab.

Kostnaden för 2009 års program uppgick under 2010 till 4 miljoner kronor, vilket är lägre än de uppskattade kostnaderna som redovisats för årsstämman.

### **Slutsats**

Slutsatsen av utvärderingen av aktiesparprogrammet är att programmet uppfyller sitt syfte och har en positiv inverkan på verksamheten som enligt styrelsen motiverar kostnaderna.

Utvärderingen av det prestationsrelaterade aktieprogrammet visar att anslutningsgraden sjunkit samt att prestationskraven anses svåra att uppnå. Det prestationsrelaterade programmet bör därför justeras för att uppnå sitt syfte att ha en positiv inverkan på verksamheten och därmed uppväga kostnaderna. I samband därmed har styrelsen för årsstämman 2011 föreslagit att kortsiktig rörlig ersättning till ledande befattningshavare avskaffas och ersätts genom en justering av såväl de långsiktiga incitamentsprogrammen som en justering av fast lön.

För ytterligare information om styrelsens förslag till årsstämman 2011, hänvisas till styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare och styrelsens förslag till långsiktiga incitamentsprogram 2011. Förslagen finns tillgängliga på [www.saabgroup.com/arsstamma](http://www.saabgroup.com/arsstamma).