

Årsstämma i Saab AB den 1 april 2020

## Dagordningen punkt 12

### **STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE**

#### **Bakgrund och motiv**

Ersättningsutskottet har utvärderat tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Saab AB som beslutades av årsstämman 2019 och de gällande ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i bolaget.

Ersättningsutskottet har rekommenderat styrelsen att föreslå årsstämman 2020 att godkänna ersättningsriktlinjer som i sak överensstämmer med de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2019. De föreslagna ersättningsriktlinjerna är mer detaljerade än tidigare för att uppfylla nya lagkrav, men medför inte några ändringar i ersättningsstrukturen.

Mot ovanstående bakgrund föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om nedanstående riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Det är styrelsen som slutligen fastställer ersättningen till de ledande befattningshavarna inom den ram som riktlinjerna föreskriver.

#### **Riktlinjer**

Med 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. Inga styrelsearvoden skall utgå för koncernledningens deltagande i styrelser för affärsområden eller Saabs dotterbolag. Riktlinjerna omfattar inte ersättning som beslutas av bolagsstämman.

Dessa riktlinjer gäller från årsstämman 2020 och tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman.

#### **Riktlinjernas främjande av Saabs strategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

Ett framgångsrikt genomförande av Saabs affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare. För detta krävs att Saab kan erbjuda marknadsmässiga och konkurrenskraftiga

totalersättningar anpassade efter bolagets utveckling och situation, vilket dessa riktlinjer 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.

För information om bolagets affärsstrategi, se den [externa hemsidan](http://www.saabgroup.com) [www.saabgroup.com](http://www.saabgroup.com).

### Fast ersättning

Den fasta ersättningen skall bestå av kontant 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

Saabs verksamhet kännetecknas i huvudsak av utveckling av komplexa produkter och system. Produkterna 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. Det är därför 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. Saab betalar därför normalt inga kortsiktiga rörliga kontanterersättningar till VD eller övriga ledande befattningshavare. Den rörliga ersättningen består istället av långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram som beslutas av bolagsstämman och därmed inte omfattas av dessa riktlinjer. VD och ledande befattningshavare är berättigade att delta i dessa program. Styrelsen föreslår att årsstämman 2020 fattar beslut om ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2021). Styrelsens avsikt är att även inför kommande årsstämmor föreslå årsstämman långsiktiga incitamentsprogram. Villkoren och kostnaden för bolagets långsiktiga incitamentsprogram redovisas i styrelsens fullständiga förslag till respektive årsstämma.

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. Sådan ersättning skall inte vara pensionsgrundande såvida inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser. 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 kan ges rätt till övriga förmåner i enlighet med lokal praxis. Förmånerna skall bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter. Övriga förmåner kan vara till exempel tjänstebil, resor, bostad och sjukvårdsförsäkring.

Värdet av förmåner skall motsvara vad som kan anses vara rimligt i förhållande till praxis på marknaden. För förmåner som till exempel tjänstebil och sjukvårdsförsäkring får värdet uppgå till högst 5 procent av den fasta årslönen. Vidare kan befattningshavare på individnivå ges rätt till bostad och resor, varvid värdet av sådana förmåner får uppgå till högst 25 procent av den fasta årslönen.

För befattningshavare vilka är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälig omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt skall tillgodoses. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 30 procent av den fasta årslönen.

### Pension

Pensionsåldern skall vara lägst 62 år. VD skall ha rätt till pensionsförmåner enligt ITP-avtalet samt en individuell tilläggs pension. Den årliga pensionsavsättningen för tilläggs pensionen till VD skall högst utgöra 35 procent av den fasta årslönen. Övriga ledande befattningshavare skall ha rätt till pensionsförmåner enligt ITP-avtalet samt enligt den så kallade Saab-planen. Pensionsförmåner enligt Saab-planen skall vara premiebaserade och avsättningar sker månadsvis. Enligt Saab-planen sker avsättningar för dels förtida pensionsavgång från 62 års ålder, dels utökad ålderspension från 65 år på lönedelar över 20 inkomstbasbelopp per år. Avsättningar enligt Saab-planen fastställs individuellt utifrån antalet återstående år till pensionsåldern vid inträde i planen. Årliga avsättningar för pensionsförmånerna för en enskild ledande befattningshavare får sammantaget inte överstiga 55 procent av den fasta årslönen.

Enligt Saab-planen har samtliga ledande befattningshavare, inklusive VD, vidare rätt till förstärkt sjukpension och efterlevandepension. Förstärkt sjukpension erhålls utöver allmän sjukförsäkring och ITP-avtalets sjukpension och beräknas enligt procentsatser av pensionsgrundande lön, 10-65 procent i olika löneintervall. Den förstärkta sjukpensionen erhålls som längst till 65 år. Saab upprätthåller avsättningar för ålderspension vid sjukpension. Efterlevandepension för ledande befattningshavare, inklusive VD, grundas på det

högsta värdet av antingen 12 månadslöner eller på det uppsamlade kapitalet i försäkringen.

#### Anpassningar till lokala regler

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga Anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt skall tillgodoses.

#### Övriga villkor

Samtliga befattningshavare i koncernledningen, inklusive VD, kan avsluta sin anställning med högst sex månaders uppsägningstid. Om anställningen upphör på Saabs initiativ kan, utöver en uppsägningstid på normalt sex månader, ett maximalt avgångsvederlag om 18 månader tillämpas. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag får sammanlagt inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för 24 månader.

Ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning kan utbetalas. Sådan ersättning skall kompensera för eventuellt inkomstbortfall och skall endast utbetalas i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen skall baseras på fast kontant månadslön vid tidpunkten för uppsägningen och skall avse den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket kan vara högst 18 månader efter anställningens upphörande.

Avräkning skall normalt göras från avgångsvederlag mot inkomst av annan anställning under motsvarande tid.

#### Konsultarvode till styrelseledamöter

Saab AB:s stämموvalda styrelseledamöter skall i särskilda fall kunna arvodas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som ej utgör styrelsearbete, under en begränsad tid. För dessa tjänster (inklusive tjänster som utförs genom av styrelseledamot helägt bolag) skall utgå ett marknadsmässigt arvode förutsatt att sådana tjänster bidrar till genomförandet av Saabs affärsstrategi och tillvaratagandet av Saabs långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

#### Ytterligare information i årsredovisningen

Årsredovisningens noter innehåller vidare en beskrivning av ersättningar till ledande befattningshavare, inklusive fast och rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och övriga förmåner.

### Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats. Detta har skett genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens utveckling över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Ersättningsprinciperna för att fastställa lön, långsiktiga incitamentsprogram, pension och förmåner tillämpas på ett likartat sätt för såväl ledande befattningshavare som för övriga anställda inom Saab koncernen.

### Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att på styrelsens uppdrag upprätta förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som efter beslut av styrelsen föreläggs årsstämman. Styrelsen skall upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna skall gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet skall även bereda styrelsens beslut i fråga om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen, följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Styrelsen skall äga rätt att tillfälligt frångå riktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

---

**Linköping i februari 2020**

**Styrelsen i Saab Aktiebolag (publ)**