

Årsstämma i Saab AB den 13 april 2021

## Dagordningen punkt 13

### STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020

#### 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 2020, har implementerats under 2020. 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 Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram (1 januari 2021) som har utfärdats av Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning.

Information som krävs enligt kapitel 5, § 40-44 i Årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 8 på s. 115-119 i bolagets Årsredovisning för 2020 ("Årsredovisning 2020").

Information om Ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 84-89 i Årsredovisningen för 2020.

Ersättningar till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och offentliggörs i not 8 på s. 115-119 i Årsredovisningen för 2020.

#### Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar Saabs övergripande resultat för 2020 i redogörelsen på s. 4-5 i Årsredovisningen för 2020.

#### 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. 94-97 i Årsredovisningen för 2020. Under 2020 har Saab följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 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 [www.saab.com/arsstamma](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 2020, och de gällande ersättningsstrukturerna samt ersättningsnivåerna i bolaget.

Ersättningsutskottet anser att ersättningsriktlinjerna som beslutades 2020 uppfyller sina syften att rekrytera och behålla ledande befattningshavare.

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

I enlighet med Ersättningsutskottets rekommendation föreslår styrelsen att årsstämman 2021 antar ersättningsriktlinjer med i princip samma innehåll som antogs av årsstämman 2020. Vad gäller pension föreslås dock en ändring för att marknadsanpassa pensionsförmånerna för nya ledande befattningshavare.

Total ersättning

I tabell 1 nedan anges den totala ersättningen till Saabs VD och vice VD:ar under 2020 (SEK).

Chefens namn, (befattning)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensions- kostnader <sup>4</sup>	5 Total ersättning	6 Andel fast och rörlig ersättning
	Grundlön <sup>1</sup>	Andra förmåner <sup>2</sup>	[Ettårig rörlig]	Flerårig rörlig <sup>3</sup>				
Micael Johansson, VD <sup>5</sup>	12 866 059	172 034	-	1 586 048	-	4 819 063	19 443 204	92 % /8 %
Anders Carp, vice VD, från 5 maj 2020	3 005 100	74 649	-	914 048	-	1 102 534	5 096 331	82 % /18 %
Christian Luiga, vice VD, från 14 september 2020	2 224 315	12 004	-	-	-	1 003 811	3 240 130	100 %/-
Magnus Örnberg, vice VD, till och med den 8 maj 2020	4 922 244 <sup>6</sup>	366 720	-	1 772 434	-	1 306 078 <sup>7</sup>	8 367 476	79 %/21 %

<sup>1</sup> Grundlönen inkluderar månadslön, semesterlön och ersättning för den ytterligare skattekostnaden för vissa förmåner.

<sup>2</sup> Andra förmåner inkluderar förmåner såsom tjänstebil, sjukförsäkring, boende, resor, deklarationshjälp och skattepliktiga ersättningar.

<sup>3</sup> Flerårig rörlig ersättning består av aktier som intjänats under de långsiktiga incitamentsprogrammen under 2020.

<sup>4</sup> Pensionskostnader enligt kollektivavtal och enligt Saab-planen för ledande befattningshavare. De långsiktiga incitamentsprogrammen kvalificerar inte för pensionsförmåner.

<sup>5</sup> Den tidigare VD:n Håkan Buskhe, som lämnade sin position som VD den 22 oktober 2019, har under 2020 erhållit flerårig rörlig ersättning bestående av aktier som intjänats inom ramen för de långsiktiga incitamentsprogrammen under 2020. I enlighet med villkoren för de långsiktiga incitamentsprogrammen beslutade styrelsen under 2019 att avgående VD Håkan Bushke 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 VD. Aktier i dessa planer kommer att tilldelas eller matchas vid de planerade datumen, men ersättningen kostnadsfördes i sin helhet under 2019, motsvarande SEK 17 826 016 av den totala ersättningen för aktierelaterade program på SEK 25 696 377.

<sup>6</sup> I grundlönen ingår lönen under uppsägningstiden 9 maj 2020 till 31 augusti 2020, samt slutlön.

<sup>7</sup> Pensionskostnaden inkluderar pensionspremier under uppsägningstiden 9 maj 2020 till 31 augusti 2020.

## Aktiebaserad ersättning

### *Bakgrund aktiebaserade incitamentsprogram*

Saabs bolagsstämman har beslutat om långsiktiga incitamentsprogram som för närvarande pågår. Vart och ett av de fyra långsiktiga incitamentsprogrammen som beslutades 2017-2020 består av tre delar, ett Aktiesparprogram, ett Prestationsrelaterat Aktieprogram och ett Prestationsprogram Särskilda Projekt<sup>8</sup>. 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 2 107 000 per den 31 december 2020. LTI 2021 startade i januari 2021 och det maximala antalet aktier som kan tilldelas under LTI 2021 uppgår till 1 135 000 aktier.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2016, som antogs av årsstämman 2016, slutfördes i februari 2021 och bestod av ett Aktiesparprogram och ett Prestationsrelaterat Aktieprogram.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2015, som antogs av årsstämman 2015, slutfördes under 2020 och bestod av ett Aktiesparprogram och ett Prestationsrelaterat Aktieprogram.

### *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 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.

### *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 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 två, fyra eller fem aktier för varje köpt aktie.

---

<sup>8</sup> LTI 2021 antogs av årsstämman 2020; LTI 2020 antogs av årsstämman 2019; LTI 2019 antogs av årsstämman 2018; och LTI 2017/2018 antogs av årsstämman 2017.

Förutsättningarna för prestationsmatchningen baseras på tre av varandra oberoende mål; som för LTI 2020, LTI 2019 och LTI 2017/2018 är organisk försäljningstillväxt<sup>9</sup> (relativ viktning 30 procent), rörelsemarginal efter avskrivningar<sup>10</sup> (relativ viktning 40 procent) och fritt kassaflöde<sup>11</sup> (relativ viktning 30 procent) som mäts under ett räkenskapsår. För LTI 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.

#### *Ersättning från Aktiesparprogram och Prestationsrelaterat Aktieprogram<sup>12</sup>*

I Aktiesparprogram 2015 och Prestationsrelaterat Aktieprogram 2015 beslutade styrelsen efter utgången av den ettåriga prestationsmättningsperioden, dvs räkenskapsåret 2016, i februari 2017, om 56% tilldelning av prestationsaktier till deltagarna.

- **VD Micael Johansson** var berättigad till 88 matchningsaktier och 246 prestationsaktier vid tidpunkten för matchningen som inträffade i februari 2020, vilket motsvarade ett värde av SEK 101 618.
- **Vice VD Anders Carp** var berättigad till 53 matchningsaktier och 59 prestationsaktier vid tidpunkten för matchningen som inträffade i februari 2020, vilket motsvarade ett värde av SEK 34 295.
- **Tidigare vice VD Magnus Örnberg** var berättigad till 118 matchningsaktier och 493 prestationsaktier vid tidpunkten för matchningen som inträffade i februari 2020, vilket motsvarade ett värde av SEK 185 404.

I Aktiesparprogram 2016 och Prestationsrelaterat Aktieprogram 2016 beslutade styrelsen efter utgången av den ettåriga prestationsmättningsperioden, dvs räkenskapsåret 2017, i februari 2018, om 47% tilldelning av prestationsaktier till deltagarna.

- **VD Micael Johansson** var berättigad till totalt 500 matchningsaktier och 1 522 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2020 och 112 matchningsaktier och 393 prestationsaktier i matchningen som inträffade under februari 2021. Det totala värdet av matchningsaktierna och prestationsaktierna vid tidpunkten för matchningen motsvarade ett värde av SEK 603 582.
- **Vice VD Anders Carp** var berättigad till totalt 310 matchningsaktier och 764 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2020 och 70 matchningsaktier och 245 prestationsaktier i matchningen som inträffade under februari 2021. Det totala värdet av matchningsaktierna och prestationsaktier vid tidpunkten för matchningen motsvarade ett värde av SEK 335 407.
- **Tidigare vice VD Magnus Örnberg** var berättigad till totalt 541 matchningsaktier och 1 905 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2020 och 112 matchningsaktier och 393 prestationsaktier i matchningen som inträffade under februari 2021. Det totala värdet av de matchade matchningsaktierna och prestationsaktierna vid tidpunkten för matchningen motsvarade ett värde av SEK 707 083.

<sup>9</sup> Justerat för förvärv och avyttringar samt valutakursdifferenser.

<sup>10</sup> Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

<sup>11</sup> Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

<sup>12</sup> Från och med 2017 är programmen baserade per kalenderår, vilket motsvarar sparperioden. Därför finns det inget Aktiesparprogram 2017 eller Prestationsrelaterat Aktieprogram 2017.

I Aktiesparprogram 2018 och Prestationsrelaterat Aktieprogram 2018 beslutade styrelsen efter utgången av den ettåriga prestationsmättningsperioden, dvs räkenskapsåret 2018, i februari 2019, om 75 % tilldelning av prestationsaktier till deltagarna.

- **VD Micael Johansson** är berättigad till totalt 617 matchningsaktier och 3 608 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2021 och 134 matchningsaktier och 781 prestationsaktier i matchningen som kommer att ske i februari 2022.
- **Vice VD Anders Carp** är berättigad till totalt 381 matchningsaktier och 2 228 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2021 och 83 matchningsaktier och 483 prestationsaktier i matchningen som kommer att ske i februari 2022.
- **Tidigare vice VD Magnus Örnberg** är berättigad till totalt 615 matchningsaktier och 3 599 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2021 och 133 matchningsaktier och 776 prestationsaktier i matchningen som kommer att ske i februari 2022.

I Aktiesparprogram 2019 och Prestationsrelaterat Aktieprogram 2019 beslutade styrelsen efter utgången av den ettåriga prestationsmättningsperioden, dvs räkenskapsåret 2019, i februari 2020, om 88% tilldelning av prestationsaktier till deltagarna.

- **VD Micael Johansson** är berättigad till totalt 734 matchningsaktier och 4 844 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2022 och 328 matchningsaktier och 3 030 prestationsaktier i matchningen som kommer att ske i februari 2023.
- **Vice VD Anders Carp** är berättigad till totalt 458 matchningsaktier och 3 022 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2022 och 88 matchningsaktier och 578 prestationsaktier i matchningen som kommer att ske i februari 2023.
- **Tidigare vice VD Magnus Örnberg** är berättigad till totalt 725 matchningsaktier och 4 787 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2022 och 139 matchningsaktier och 915 prestationsaktier i matchningen som kommer att ske i februari 2023.

I Aktiesparprogram 2020 och Prestationsrelaterat Aktieprogram 2020 beslutade styrelsen efter utgången av den ettåriga prestationsmättningsperioden, dvs räkenskapsåret 2020, i februari 2021, om 38% tilldelning av prestationsaktier till deltagarna.

- **VD Micael Johansson** är berättigad till totalt 2 104 matchningsaktier och 8 397 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2023 och 448 matchningsaktier och 1 787 prestationsaktier i matchningen som kommer att inträffa under februari 2024.
- **Vice VD Anders Carp** är berättigad till totalt 678 matchningsaktier och 1 933 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2023 och 163 matchningsaktier och 465 prestationsaktier i matchningen som kommer att inträffa

under februari 2024.

- **Tidigare vice VD Magnus Örnberg** är berättigad till 395 matchningsaktier och 1 125 prestationsaktier i matchningen som kommer att ske i maj 2023.
- **Vice VD Christian Luiga** är berättigad till 264 matchningsaktier och 751 prestationsaktier i matchningen som kommer att ske i november 2023 och 280 matchningsaktier och 798 prestationsaktier i matchningen som kommer att inträffa under februari 2024.

#### *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 verkställande direktören 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 2018 och SPI 2019 och minskat antalet tilldelade aktier.

Villkoren för tilldelning av prestationsaktier baseras på uppnåendet av åtta likaviktade prestationsmål för LTI 2020, LTI 2019, LTI 2018 och LTI 2017 samt tio lika viktade prestationsmål för LTI 2021. Prestationsmålen består av operativa mål och milstolpar i särskilda projekt inom Saabs produktområdena Gripen, luftburna radarsystem (AEW&C), ubåtar för LTI 2020, LTI 2019, LTI 2018 och LTI 2017. För 2021 är målen relaterade till produktområdena Gripen, luftburna radarsystem (AEW&C), ubåtar, missiler, stridsledningssystem och avancerade pilotträningssystem. Prestationsmålen kan relateras till t.ex. granskning av produktdesign, kundgodkännande, delleveranser, systemimplementering, konstruktions- och designgodkännanden, fysisk leverans av viktiga delsystem eller första flygning av ny plattform. Prestationsperioden är ett räkenskapsår. Samtliga deltagare kommer att tilldelas prestationsaktier baserat på uppnåendet av samma prestationsmål.

#### *Ersättning från Prestationsprogram Särskilda Projekt*

I Prestationsprogram Särskilda Projekt 2017, efter slutet av den ettåriga mätperioden, dvs räkenskapsåret 2017, beslutade styrelsen i februari 2018, om ett utfall på 87,5% av prestationsmålen. Prestationsaktierna levererades den 18 maj 2020.

- **VD Micael Johansson** tilldelades 4 528 prestationsaktier, motsvarande ett värde av SEK 994 348 vid tidpunkten för leverans.

- **Vice VD Anders Carp** tilldelades 2 801 prestationsaktier, motsvarande ett värde av SEK 615 099 vid tidpunkten för leverans.
- **Tidigare vice VD Magnus Örnberg** tilldelades 4 524 prestationsaktier, motsvarande ett värde av SEK 993 470 vid tidpunkten för leverans.

I Prestationsprogram Särskilda Projekt 2018, efter slutet av den ettåriga mätperioden, dvs räkenskapsåret 2018, beslutade styrelsen i februari 2019, om ett utfall på 100 % av prestationsmålen. Prestationsaktierna levererades den 19 februari 2021.

- **VD Micael Johansson** tilldelades 4 823 prestationsaktier, motsvarande ett värde av SEK 1 082 763 vid tidpunkten för leveransen.
- **Vice VD Anders Carp** tilldelades 2 979 prestationsaktier, motsvarande ett värde av SEK 668 785 vid tidpunkten för leveransen.
- **Tidigare vice VD Magnus Örnberg** tilldelades 4 811 prestationsaktier, motsvarande ett värde av SEK 1 080 069 vid tidpunkten för leveransen.

Under Prestationsprogram Särskilda Projekt 2019, efter slutet av den ettåriga mätperioden, dvs räkenskapsåret 2019, beslutade styrelsen i februari 2020, om ett utfall på 75 % av prestationsmålen. Prestationsaktierna kommer att levereras i februari 2022.

- **VD Micael Johansson** tilldelades 5 829 prestationsaktier.
- **Vice VD Anders Carp** tilldelades 2 831 prestationsaktier.
- **Tidigare vice VD Magnus Örnberg** tilldelades 4 484 prestationsaktier.

Under Prestationsprogram Särskilda Projekt 2020, efter slutet av den ettåriga mätperioden, dvs räkenskapsåret 2020, beslutade styrelsen i februari 2021, om ett utfall på 62,5 % av prestationsmålen. Prestationsaktierna kommer att levereras i februari 2023.

- **VD Micael Johansson** tilldelades 17 284 prestationsaktier.
- **Vice VD Anders Carp** tilldelades 4 165 prestationsaktier.
- **Tidigare vice VD Magnus Örnberg** tilldelades 1 893 prestationsaktier.
- **Vice VD Christian Luiga** tilldelades 2 290 prestationsaktier.



### Tillämpning av prestationskriterier under 2020

I slutet av den ettåriga prestationsperioden för Prestationsrelaterat Aktieprogram 2020, den 31 december 2020, fastställdes att målen delvis hade uppnåtts och styrelsen godkände i februari 2021 prestationsmatchning enligt följande.

**Tabell 2 – VD och vice VD:ars resultat under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserade incitamentsprogram**

Prestationsrelaterat Aktieprogram 2020	Rapporterat utfall	Utfall prestationsmål, %	Viktat, %	Tilldelning, %
Organisk försäljningstillväxt <sup>13</sup>	1 %	26	30	8
Rörelsemarginal efter avskrivningar <sup>14</sup>	7,4 %	0	40	0
Fritt kassaflöde <sup>15</sup>	2 495 MSEK	100	30	30
Total tilldelning				38

Den uppmätta prestationen, dvs total tilldelning, resulterade i en faktisk tilldelning baserad på en genomsnittlig aktiekurs om SEK 236,94<sup>16</sup>, för:

- **VD Micael Johansson** om 10 185 aktier, motsvarande ett värde av SEK 2 413 234, varav SEK 508 049 hänför sig till organisk försäljningstillväxt, SEK 0 till rörelsemarginal och SEK 1 905 185 till fritt kassaflöde;
- **vice VD Anders Carp** om 2 399 aktier, motsvarande ett värde av SEK 568 419, varav SEK 119 667 hänför sig till organisk försäljningstillväxt, SEK 0 till rörelsemarginal och SEK 448 752 till fritt kassaflöde;
- **vice VD Christian Luiga** om 1 549 aktier, motsvarande ett värde av SEK 367 020, varav SEK 77 267 hänför sig till organisk försäljningstillväxt, SEK 0 till rörelsemarginal och SEK 289 753 till fritt kassaflöde; och
- **tidigare vice VD Magnus Örnberg** om 1 125 aktier, motsvarande ett värde av SEK 266 558, varav SEK 56 118 hänför sig till organisk försäljningstillväxt, SEK 0 till rörelsemarginal och SEK 210 440 till fritt kassaflöde.

Efter utgången av den ettåriga prestationsperioden för Prestationsprogram Särskilda Projekt 2020, som avslutades den 31 december 2020, fastställdes att fem av de åtta prestationsmålen hade uppfyllts. De åtta prestationsmålen i Prestationsprogram Särskilda Projekt 2020, med en relativ viktning på 12,5 procent vardera, var operativa mål och milstolpar relaterade till produktområdena Gripen, AEW&C och ubåtar. Milstolparna bestod till exempel av olika steg i ett utvecklingsprojekt som varit väsentliga för dess genomförande och de långsiktiga kontrakten. Målen kopplades till bland annat konstruktions- och designgodkännanden i Design Reviews och Acceptance Tests. Det har även varit prestationsmål kopplade till fysiska leveranser eller första flygning av nya

<sup>13</sup> Justerat för förvärv och avyttringar samt valutakursdifferenser.

<sup>14</sup> Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

<sup>15</sup> Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

<sup>16</sup> Aktierna kommer att intjänas under perioden maj 2023 till februari 2024. Värdet av de tilldelade aktierna beräknas på genomsnittlig köpkurs för de fyra köptillfällena avseende PSP 2020.

plattformar. Styrelsen beslutade i februari 2021 om ett utfall på 62,5 % av prestationsmålen. Den uppmätta prestationen resulterade i en faktisk tilldelning för<sup>17</sup>

- **VD Micael Johansson** på 17 284 aktier, motsvarande ett värde av SEK 3 935 862;
- **vice VD Anders Carp** på 4 165 aktier, motsvarande ett värde av SEK 948 441;
- **vice VD Christian Luiga** på 2 290 aktier, motsvarande ett värde av SEK 521 472; och
- **tidigare vice VD Magnus Örnberg** på 1 893 aktier, motsvarande ett värde av SEK 431 068.

---

<sup>17</sup> Aktierna kommer att intjänas under perioden mars 2021 till februari 2023. Värdet av de tilldelade aktierna beräknas på genomsnittlig aktiekurs under de 10 efterföljande handelsdagarna efter offentliggörandet av årsbokslut 2020.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat<sup>18</sup>**Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de två senaste rapporterade räkenskapsåren**

Arlig förändring	2020 jämfört med 2019	2020
Ersättning till chefer (SEK)		
Micael Johansson (VD), jämfört med tidigare VD Håkan Buskhe <sup>19</sup>	- 4 555 226 (-19 %)	19 443 204
Anders Carp (vice VD), jämfört med tidigare vice VD Micael Johansson <sup>20</sup>	- 1 540 408 (-18 %)	7 001 340
Christian Luiga (vice VD och CFO), jämfört med tidigare vice VD och CFO Magnus Örnberg <sup>21</sup>	+2 182 664 (+25 %)	10 855 123
Företagets resultat		
Rörelseresultat	- 1 622 MSEK (-55 %)	1 315 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter av anställda (SEK)		
Anställda <sup>22</sup> i bolaget, dvs Saab Aktiebolag	- 8 000 <sup>23</sup> (-1,2 %)	658 000

**Linköping i mars 2021****Styrelsen i Saab Aktiebolag (publ)**

<sup>18</sup> Saab har inte erforderlig information avseende föregående räkenskapsår lätt tillgänglig och jämförelsen görs därför endast med 2019.

<sup>19</sup> Håkan Buskhe var VD fram till den 22 oktober 2019. Håkan Buskhes ersättning för 2019 har räknats om för att återspegla ett helt år.

<sup>20</sup> Micael Johansson var vice VD fram till den 22 oktober 2019. Micael Johanssons ersättning som vice VD för 2019 har räknats om för att återspegla ett helt år. Anders Carp tillträdde i rollen som vice VD i maj 2020. Anders Carps ersättning för 2020 har räknats om för att återspegla ett helt år.

<sup>21</sup> Magnus Örnberg var vice VD och CFO fram till maj 2020. Christian Luiga tillträdde som vice VD och CFO i september 2020. Christian Luigas ersättning för 2020 har räknats om för att återspegla ett helt år.

<sup>22</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen.

<sup>23</sup> Lönerrevisionen för 2020 kommer att genomföras under 2021. Ett ökat antal anställda under 30 år har anställts jämfört med föregående år.