

Årsstämma i Saab AB den 5 april 2023

Dagordningen punkt 13

STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

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, har tillämpats under 2022. 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 Aktiemarknadens Självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram (1 januari 2021).

Information som krävs enligt kapitel 5, § 40 - 44 i Årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 8 på s. 115 - 120 i bolagets Årsredovisning för 2022 ("Årsredovisning 2022").

Information om Ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 79 - 84 i Årsredovisningen för 2022.

Ersättningar till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och offentliggörs i not 8 på s. 115 - 120 i Årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

VD sammanfattar Saabs övergripande resultat för 2022 i redogörelsen på s. 10 i Årsredovisningen för 2022.

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. 90 - 92 i Årsredovisningen för 2022. Under 2022 har Saab följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2021 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. 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 2021, och de gällande ersättningsstrukturerna samt ersättningsnivåerna i bolaget.

Ersättningsutskottet anser att ersättningsriktlinjerna som beslutades 2021 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.

Ersättningsutskottet har rekommenderat styrelsen föreslå årsstämman 2023 att införa långsiktiga incitamentsprogram 2024 (LTI 2024) som utgörs av Aktiesparprogram (SMP) 2024, Prestationsrelaterat Aktieprogram (PSP) 2024 och Prestationsprogram Särskilda Projekt (SPI) 2024. LTI 2024 föreslås ha motsvarande villkor som de långsiktiga incitamentsprogrammen som beslutades av årsstämman 2022, förutom för det Prestationsrelaterade Aktieprogrammet 2024 och Prestationsprogram Särskilda Projekt 2024.

Förslaget inkluderar att minska antalet deltagargrupper från fyra till tre. Det innebär att anställda i ledningsgrupper, vissa specialister och projektledare kan få rätt till prestationsmatchning av upp till fyra aktier för varje inköpt aktie, istället för som tidigare två aktier för varje köpt aktie. Förslaget innebär ingen förändring för koncernledning och VD. Därutöver föreslår styrelsen att den maximala tilldelningen för vart och ett av de tre finansiella prestationsmålen ska fastställas inom intervallet 20 till 40 procent för att kunna optimera balansen mellan de finansiella prestationsmålen. Sammantaget kommer de finansiella prestationsmålen att omfatta en maximal tilldelning om 90 procent och det icke-finansiella prestationsmålet en tilldelning om 10 procent.

Avseende Prestationsprogram Särskilda Projekt 2024 föreslår styrelsen att produktområdet missiler byts ut till avancerade vapensystem med hänsyn till att bolaget nu har särskilda specialprojekt inom fler områden än tidigare.

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:ar under 2022 (SEK).

Chefens namn, befattning	Fast ersättning		Rörlig ersättning	Pensions- kostnader ¹	Total ersättning	Andel fast och rörlig ersättning
	Grundlön ²	Andra förmåner ³	Flerårig rörlig ⁴			
Micael Johansson, VD ⁵	13 203 617	223 163	3 685 971	5 104 541	22 217 292	83% / 17%
Anders Carp, vice VD	5 618 826	85 766	2 115 565	1 958 085	9 778 242	78% / 22%
Christian Luiga, vice VD ⁶	8 071 620	77 313	-	3 486 325	11 635 258	100% / 0%

Aktiebaserad ersättning

Bakgrund aktiebaserade incitamentsprogram

Saabs bolagsstämma har beslutat om långsiktiga incitamentsprogram (LTI) som för närvarande pågår. Vart och ett av de fyra långsiktiga incitamentsprogrammen som beslutades 2019 - 2022 består av tre delar, ett Aktiesparprogram, ett Prestationsrelaterat Aktieprogram och ett Prestationsprogram Särskilda Projekt⁷. 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 2 403 000 per den 31 december 2022. LTI 2023 startade i januari 2023 och det maximala antalet aktier som kan tilldelas under LTI 2023 uppgår till 1 730 000 aktier.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2019, som antogs av årsstämman 2018, slutfördes i februari 2023 och bestod av ett Aktiesparprogram, ett Prestationsrelaterat Aktieprogram och ett Prestationsprogram Särskilda Projekt.

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 anställda i tre år från dagen för investeringen och anställningen inom Saab-koncernen inte har upphört under hela treårsperioden, kommer den anställda 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 anställda i tre år från dagen för investeringen och anställningen inom Saab-koncernen

¹ Pensionskostnader enligt kollektivavtal, Saab-planen och Nya Saab-planen för ledande befattningshavare. De långsiktiga incitamentsprogrammen kvalificerar inte för pensionsförmåner.

² Grundlönen inkluderar månadslön, semesterlön och ersättning för den ytterligare skattekostnaden för vissa förmåner.

³ Andra förmåner inkluderar förmåner såsom tjänstebil, sjukförsäkring, boende, resor, deklarationshjälp och skattepliktiga ersättningar.

⁴ Flerårig rörlig ersättning består av aktier som intjänats under de långsiktiga incitamentsprogrammen under 2022, baserat på det aktuella aktiepriset vid tidpunkten för varje matchningstillfälle under året.

⁵ Den tidigare VD:n Håkan Buskhe, som lämnade sin position som VD den 22 oktober 2019, har under 2022 erhållit flerårig rörlig ersättning bestående av aktier som intjänats inom ramen för de långsiktiga incitamentsprogrammen under 2022. I enlighet med villkoren för de långsiktiga incitamentsprogrammen beslutade styrelsen under 2019 att avgående VD Håkan Buskhe 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.

⁶ Den tidigare vice VD:n Magnus Örnberg, som lämnade sin position som vice VD den 8 maj 2020, har under 2022 erhållit flerårig rörlig ersättning bestående av aktier som intjänats inom ramen för de långsiktiga incitamentsprogrammen under 2022. I enlighet med villkoren för de långsiktiga incitamentsprogrammen beslutade styrelsen under 2020 att avgående vice VD Magnus Örnberg 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 vice VD. Aktier i dessa planer kommer att tilldelas eller matchas vid de planerade datumen, men ersättningen kostnadsfördes i sin helhet under 2020, motsvarande SEK 4 062 628 av den totala ersättningen för aktierelaterade program på SEK 5 158 503.

⁷ LTI 2023 antogs av årsstämman 2022; LTI 2022 antogs av årsstämman 2021; LTI 2021 antogs av årsstämman 2020; och LTI 2020 antogs av årsstämman 2019.

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.

Förutsättningarna för prestationsmatchningen baseras på tre av varandra oberoende mål; som för LTI 2020 och LTI 2019 är organisk försäljningstillväxt⁸ (relativ viktning 30 procent), rörelsemarginal efter avskrivningar⁹ (relativ viktning 40 procent) och fritt kassaflöde¹⁰ (relativ viktning 30 procent) som mäts under ett räkenskapsår. För LTI 2022 och 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. Villkoren för prestationsmatchning 2023 baseras på fyra av varandra oberoende mål: organisk försäljningstillväxt, rörelsemarginal efter avskrivningar, fritt kassaflöde samt CO2-minskning. Den relativa viktningen mellan målen är att 30 procent av maximal tilldelning är hänförlig till organisk försäljningstillväxt, 30 procent till rörelsemarginal efter avskrivningar, 30 procent till fritt kassaflöde och 10 procent till CO2-minskning.

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 VD 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 2019, SPI 2021 och SPI 2022 och minskat antalet tilldelade aktier.

Eventuell tilldelning av prestationsaktier sker tre år senare och baseras på åtta likaviktade prestationsmål under aktuellt räkenskapsår för SPI 2019-SPI 2020. Från och med SPI 2021 baseras programmet på 10 likaviktade prestationsmål, bestående av operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs produktområden Gripen, flygburna övervakningssystem (AEW&C), ubåtar, missiler, stridsledningssystem och avancerade pilotträningssystem.

⁸ Justerat för förvärv och avyttringar samt valutakursdifferenser.

⁹ Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

¹⁰ Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

HUVUDSAKLIGA VILLKOR AKTIEBASERADE PROGRAM						INFORMATION INNEVARANDE ÅR					
Chefens namn, befattning	Prestationsperiod	Inläsningsperiod påbörjas ¹¹	Inläsningsperiod avslutas	Namn	Prestationsutfall	INGÅENDE BALANS	UNDER ÅRET			UTGÅENDE BALANS	
						Aktierätter 1 januari 2022	Antal levererade aktier	Värde levererade aktier (KSEK) ¹²	Antal tilldelade aktierätter ¹³	Värde tilldelade aktierätter (KSEK) ¹⁴	Tilldelade aktierätter som ej intjänats 31 december 2022
Micael Johansson, VD	2018	Maj 2018	Feb 2022	SMP 2018	-	122	122	28	-	-	-
				PSP 2018	75%	689	689	156	-	-	-
	2019	Maj 2019	Feb 2023	SMP 2019	-	1 062	734	287	-	-	328
				PSP 2019	88%	7 875	4 844	1 894	-	-	3 031
				SPI 2019	75%	5 829	5 829	1 320	-	-	-
				SMP 2020	-	2 552	-	-	-	-	2 552
	2020	Maj 2020	Feb 2024	PSP 2020	38%	10 185	-	-	-	-	10 185
				SPI 2020	62,5%	17 284	-	-	-	-	17 284
				SMP 2021	-	2 462	-	-	-	-	2 462
				PSP 2021	100%	25 849	-	-	-	-	25 849
	2021	Maj 2021	Feb 2025	SPI 2021	50%	12 274	-	-	-	-	12 274
				SMP 2022	-	-	-	1 561	617	1 561	
PSP 2022				81%	-	-	13 281	5 249	13 281		
SPI 2022				70%	-	-	7 643	4 125	7 643		
						86 183	12 218	3 685	22 485	9 991	96 447
Anders Carp, vice VD	2018	Maj 2018	Feb 2022	SMP 2018	-	75	75	17	-	-	-
				PSP 2018	75%	425	425	96	-	-	-
	2019	Maj 2019	Feb 2023	SMP 2019	-	546	458	179	-	-	88
				PSP 2019	88%	3 601	3 023	1 182	-	-	578
				SPI 2019	75%	2 831	2 831	641	-	-	-
				SMP 2020	-	842	-	-	-	-	842
	2020	Maj 2020	Feb 2024	PSP 2020	38%	2 399	-	-	-	-	2 399
				SPI 2020	62,5%	4 165	-	-	-	-	4 165
				SMP 2021	-	1 001	-	-	-	-	1 001
				PSP 2021	100%	7 505	-	-	-	-	7 505
	2021	Maj 2021	Feb 2025	SPI 2021	50%	4 158	-	-	-	-	4 158
				SMP 2022	-	-	-	645	255	645	
PSP 2022				81%	-	-	3 921	1 550	3 921		
SPI 2022				70%	-	-	2 553	1 378	2 553		
						27 547	6 812	2 116	7 120	3 183	27 855
Christian Luiga, vice VD	2020	Maj 2020	Feb 2024	SMP 2020	-	543	-	-	-	-	543
				PSP 2020	38%	1 549	-	-	-	-	1 549
				SPI 2020	62,5%	2 290	-	-	-	-	2 290
	2021	Maj 2021	Feb 2025	SMP 2021	-	1 532	-	-	-	-	1 532
				PSP 2021	100%	11 494	-	-	-	-	11 494
				SPI 2021	50%	6 368	-	-	-	-	6 368
	2022	Maj 2022	Feb 2026	SMP 2022	-	-	-	959	383	959	
				PSP 2022	81%	-	-	5 829	2 327	5 829	
						23 777		10 625	4 780	34 401	

Tillämpning av prestationskriterier under 2022

I slutet av den ettåriga prestationsperioden för PSP 2022 och för SPI 2022, dvs den 31 december 2022, fastställdes utfall för respektive prestationsvillkor och styrelsen godkände utfall enligt följande. Intjänandeperioden löper fortfarande på nedanstående program och aktierätterna kommer levereras under 2025 - 2026 förutsatt att befattningshavaren är fortsatt anställd.

¹¹ Tilldelning av matchnings- och prestationsaktierätter sker i maj, augusti, november och februari under första året av inläsningsperioden för SMP och PSP. Tilldelning av prestationsaktierätter i SPI sker i februari under första året av inläsningsperioden.

¹² Baserat på det faktiska aktiepriset vid tillfället för respektive matchning.

¹³ Matchning av aktier sker i maj, augusti, november och februari under förutsättning att deltagaren behåller de inköpta aktierna och är fortsatt anställd i Saabkoncernen. Tilldelning av prestationsaktier i SPI sker i februari. Tilldelning av prestationsaktier (PSP och SPI) beslutades av Saabs styrelse i februari 2023 baserat på resultat för 2022.

¹⁴ Baserat på det faktiska aktiepriset vid tillfället för respektive tilldelning.

HUVUDSAKLIGA VILLKOR AKTIEBASERADE PROGRAM					INFORMATION INNEVARANDE ÅR					
Program-namn	Prestationsvillkor	Viktning	Rapporterat resultat	Utfall (0% - 100%)	Micael Johansson, VD		Anders Carp, Vice VD		Christian Luiga, Vice VD	
					Tilldelade aktierätter	Värde aktierätter, KSEK	Tilldelade aktierätter	Värde aktierätter, KSEK	Tilldelade aktierätter	Värde aktierätter, KSEK
PSP 2022	Organisk försäljningstillväxt	30%	5%	20%	3 984	1 575	1 176	465	1 749	698
	Rörelsemarginal efter avskrivningar	30%	7,8%	21%	3 984	1 575	1 176	465	1 749	698
	Fritt kassaflöde	40%	1 871 MSEK	40%	5 312	2 100	1 569	620	2 332	931
	Totalt			81%	13 281	5 249	3 921	1 550	5 829	2 327
SPI 2022	10 operativa mål och milstolpar relaterade till Saab's produktområden	10% var	7 av 10 mål uppfyllda	70%	7 643	4 125	2 553	1 378	3 836	2 070
	Totalt				7 643	4 125	2 553	1 378	3 836	2 070

De tio prestationsmålen i SPI 2022 har varit operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs produktområden Gripen, flygburna övervakningssystem (AEW&C), ubåtar, missiler, stridsledningssystem och avancerade pilotträningssystem. Prestationsmålen kan t.ex. vara kopplade till konstruktions- och designgodkännanden, delleveranser eller systemimplementationer. Varje prestationsmål utgör 10 procent av det totala prestationsmålet. Prestationsmålen i tidigare SPI program har varit av liknande karaktär som i SPI 2022. 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 fyra senaste rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring	2020 jämfört med 2019	2021 jämfört med 2020	2022 jämfört med 2021	2022
Ersättning till chefer (SEK)				
Micael Johansson, VD	-4 555 226 (-19 %)	+1 208 901 (+6 %)	+1 565 187 (+8 %)	22 217 292
Anders Carp, vice VD	-1 540 408 (-18 %)	+1 730 127 (+25 %)	+1 046 775 (+12 %)	9 778 242
Christian Luiga, vice VD och CFO	+2 182 664 (+25 %)	+337 466 (+3 %)	+442 669 (+4 %)	11 635 258
Företagets resultat				
Rörelseresultat	-1 622 MSEK (-55 %)	1 573 MSEK (+120%)	+386 MSEK (+13%)	3 274 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter av anställda (SEK)				
Anställda ¹⁵ i bolaget, dvs Saab Aktiebolag	-8 000 ¹⁶ (-1,2 %)	+27 000 (+4,1%)	+20 000 (+3%)	705 000

Linköping i mars 2023

Styrelsen i Saab Aktiebolag (publ)

¹⁵ Exklusive medlemmar i koncernledningen.

¹⁶ Lönerrevisionen för 2020 genomfördes under 2021. Ett ökat antal anställda under 30 år har anställts jämfört med föregående år.