

Årsstämma i Saab AB den 6 april 2022

Dagordningen punkt 13

STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT 2021

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 implementerats under 2021. 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 2021 ("Årsredovisning 2021").

Information om Ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 85-86 i Årsredovisningen för 2021.

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 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar Saabs övergripande resultat för 2021 i redogörelsen på s. 9 i Årsredovisningen för 2021.

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. 92-95 i Årsredovisningen för 2021. Under 2021 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. 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 2022 att införa långsiktiga incitamentsprogram 2023 (LTI 2023) som utgörs av Aktiesparprogram 2023, Prestationsrelaterat Aktieprogram 2023 och Prestationsprogram Särskilda Projekt 2023. LTI 2023 föreslås ha motsvarande villkor som de långsiktiga incitamentsprogrammen som beslutades av årsstämman 2021, förutom för det Prestationsrelaterade Aktieprogrammet 2023. Förslaget inkluderar ett kompletterande prestationsmål för det Prestationsrelaterade Aktieprogrammet 2023, i linje med Saab's mål att minska dess klimatpåverkan.

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

Total ersättning

I tabell 1 nedan anges den totala ersättningen till Saabs VD och vice VD:ar under 2021 (SEK).

Chefens namn, (befattning)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensions- kostnader ⁴	5 Total ersättning	6 Andel fast och rörlig ersättning
	Grundlön ¹	Andra förmåner ²	[Ettårig rörlig]	Flerårig rörlig ³				
Micael Johansson, VD ⁵	13 285 525	196 078	-	2 227 811	-	4 942 691	20 652 105	89 % / 11 %
Anders Carp, vice VD	5 391 129	79 882	-	1 376 163	-	1 884 293	8 731 467	84 % / 16 %
Christian Luiga, vice VD ⁶	7 744 285	59 761	-	-	-	3 388 543	11 192 589	100 % / 0%

¹ Grundlönen inkluderar månadslön, semesterlön och ersättning för den ytterligare skattekostnaden för vissa förmåner.

² Andra förmåner inkluderar förmåner såsom tjänstebil, sjukförsäkring, boende, resor, deklarationshjälp och skattepliktiga ersättningar.

³ Flerårig rörlig ersättning består av aktier som intjänats under de långsiktiga incitamentsprogrammen under 2021.

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

⁵ Den tidigare VD:n Håkan Buskhe, som lämnade sin position som VD den 22 oktober 2019, har under 2021 erhållit flerårig rörlig ersättning bestående av aktier som intjänats inom ramen för de långsiktiga incitamentsprogrammen under 2021. 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 2021 erhållit flerårig rörlig ersättning bestående av aktier som intjänats inom ramen för de långsiktiga incitamentsprogrammen under 2021. 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.

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 2018-2021 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 2 473 000 per den 31 december 2021. LTI 2022 startade i januari 2022 och det maximala antalet aktier som kan tilldelas under LTI 2022 uppgår till 1 370 000 aktier.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2018, som antogs av årsstämman 2017, slutfördes i februari 2022 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 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.

⁷ LTI 2022 antogs av årsstämman 2021; LTI 2021 antogs av årsstämman 2020; LTI 2020 antogs av årsstämman 2019; och LTI 2019 antogs av årsstämman 2018.

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.

Ersättning från Aktiesparprogram och Prestationsrelaterat Aktieprogram¹¹

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 under 2020 motsvarade ett värde av SEK 490 082 och den sista matchningen i februari 2021 motsvarade ett värde av SEK 113 500.
- **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 under 2020 motsvarade ett värde av SEK 264 654 och den sista matchningen i februari 2021 motsvarade ett värde av SEK 70 753.

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** var berättigad till totalt 617 matchningsaktier och 3 469 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2021 och 122 matchningsaktier och 689 prestationsaktier i matchningen som inträffade under februari 2022. Det totala värdet av matchningsaktierna och prestationsaktierna vid tidpunkten för matchningen under 2021 motsvarade ett värde av SEK 1 031 835 och den sista matchningen i februari 2022 motsvarade ett värde av SEK 183 802.
- **Vice VD Anders Carp** var berättigad till totalt 381 matchningsaktier och 2 228 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2021 och 75 matchningsaktier och 425 prestationsaktier i matchningen som inträffade under februari 2022. Det totala värdet av matchningsaktierna och prestationsaktierna vid

⁸ Justerat för förvärv och avyttringar samt valutakursdifferenser.

⁹ Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

¹⁰ Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

¹¹ Från och med 2017 är programmen baserade per kalenderår, vilket motsvarar sparperioden. Därför finns det inget Aktiesparprogram 2017 eller Prestationsrelaterat Aktieprogram 2017.

tidpunkten för matchningen under 2021 motsvarade ett värde av SEK 637 311 och den sista matchningen i februari 2022 motsvarade ett värde av SEK 113 524.

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.

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.
- **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.

I Aktiesparprogram 2021 och Prestationsrelaterat Aktieprogram 2021 beslutade styrelsen efter utgången av den ettåriga prestationsmättningsperioden, dvs räkenskapsåret 2021, i februari 2022, om 100% tilldelning av prestationsaktier till deltagarna.

- **VD Micael Johansson** är berättigad till totalt 2 017 matchningsaktier och 21 184 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2024 och 222 matchningsaktier och 444 prestationsaktier i matchningen som kommer att inträffa under februari 2025.
- **Vice VD Anders Carp** är berättigad till totalt 820 matchningsaktier och 6 151 prestationsaktier i matchningen i maj, augusti och november 2024 och 90 matchningsaktier och 180 prestationsaktier i matchningen som kommer att inträffa under februari 2025.
- **Vice VD Christian Luiga** är berättigad till 1 256 matchningsaktier och 9 420 prestationsaktier i matchningen som kommer att ske i november 2024 och 138 matchningsaktier och 276 prestationsaktier i matchningen som kommer att inträffa under februari 2025.

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

Eventuell tilldelning av prestationsaktier sker tre år senare och baseras på åtta likaviktade prestationsmål under aktuellt räkenskapsår för SPI 2018-SPI 2020. Från och med SPI 2021 baseras programmet på 10 likaviktade prestationsmål. De tio prestationsmålen i SPI 2021 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 2021. 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.

Ersättning från Prestationsprogram Särskilda Projekt

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.

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 levererades den 18 februari 2022.

- **VD Micael Johansson** tilldelades 5 829 prestationsaktier, motsvarande ett värde av SEK 1 319 685 vid tidpunkten för leveransen.
- **Vice VD Anders Carp** tilldelades 2 831 prestationsaktier, motsvarande ett värde av SEK 640 938 vid tidpunkten för leveransen.

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.
- **Vice VD Christian Luiga** tilldelades 2 290 prestationsaktier.

Under Prestationsprogram Särskilda Projekt 2021, efter slutet av den ettåriga mätperioden, dvs räkenskapsåret 2021, beslutade styrelsen i februari 2022, om ett utfall på 50% av prestationsmålen. Prestationsaktierna kommer att levereras i februari 2024.

- **VD Micael Johansson** tilldelades 12 274 prestationsaktier.
- **Vice VD Anders Carp** tilldelades 4 158 prestationsaktier.
- **Vice VD Christian Luiga** tilldelades 6 368 prestationsaktier.

Tillämpning av prestationskriterier under 2021

I slutet av den ettåriga prestationsperioden för Prestationsrelaterat Aktieprogram 2021, den 31 december 2021, fastställdes att målen hade uppnåtts och styrelsen godkände i februari 2022 prestationsmatchning enligt följande.

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

Prestationsrelaterat Aktieprogram 2021	Rapporterat utfall	Utfall prestationsmål, %	Viktat, %	Tilldelning, %
Organisk försäljningstillväxt ¹²	11 %	100	30	30
Rörelsemarginal efter avskrivningar ¹³	7,4 %	100	30	30
Fritt kassaflöde ¹⁴	2 737 MSEK	99	40	40
Total tilldelning				100

Den uppmätta prestationen, dvs total tilldelning, resulterade i en faktisk tilldelning baserad på en genomsnittlig aktiekurs om SEK 248,10¹⁵, för:

- **VD Micael Johansson** om 25 849 aktier, motsvarande ett värde av SEK 6 413 136, varav SEK 1 923 941 hänför sig till organisk försäljningstillväxt, SEK 1 923 941 till rörelsemarginal och SEK 2 565 254 till fritt kassaflöde;
- **vice VD Anders Carp** om 7 505 aktier, motsvarande ett värde av SEK 1 861 990, varav SEK 558 597 hänför sig till organisk försäljningstillväxt, SEK 558 597 till rörelsemarginal och SEK 744 796 till fritt kassaflöde;
- **vice VD Christian Luiga** om 11 495 aktier, motsvarande ett värde av SEK 2 851 909, varav SEK 855 573 hänför sig till organisk försäljningstillväxt, SEK 855 573 till rörelsemarginal och SEK 1 140 763 till fritt kassaflöde.

Efter utgången av den ettåriga prestationsperioden för Prestationsprogram Särskilda Projekt 2021, som avslutades den 31 december 2021, fastställdes att fem av de tioprestationsmålen hade uppfyllts. De tio prestationsmålen i Prestationsprogram Särskilda Projekt 2021, 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, delleranser eller systemimplementationer. Varje prestationsmål utgör 10 procent av det totala prestationsmålet.

¹² Justerat för förvärv och avyttringar samt valutakursdifferenser.

¹³ Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

¹⁴ Justerat för förvärv och avyttringar samt engångsposter.

¹⁵ Aktierna kommer att intjänas under perioden maj 2024 till februari 2025. Värdet av de tilldelade aktierna beräknas på genomsnittlig köpkurs för de fyra köptillfällena avseende PSP 2021.

Styrelsen beslutade i februari 2022 om ett utfall på 50 % av prestationsmålen. Den uppmätta prestationen resulterade i en faktisk tilldelning för¹⁶

- **VD Micael Johansson** på 12 274 aktier, motsvarande ett värde av SEK 2 767 500;
- **vice VD Anders Carp** på 4 158 aktier, motsvarande ett värde av SEK 937 501;
- **vice VD Christian Luiga** på 6 368 aktier, motsvarande ett värde av SEK 1 435 781.

¹⁶ Aktierna kommer att intjänas under perioden mars 2022 till februari 2024. Värdet av de tilldelade aktierna beräknas på genomsnittlig aktiekurs under de 10 efterföljande handelsdagarna efter offentliggörandet av årsbokslut 2021.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de tre senaste rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring	2020 jämfört med 2019	2021 jämfört med 2020	2021
Ersättning till chefer (SEK)			
Micael Johansson (VD)	-4 555 226 (-19 %)	+1 208 901 (+6 %)	20 652 105
Anders Carp (vice VD)	-1 540 408 (-18 %)	+1 730 127 (+25 %)	8 731 467
Christian Luiga (vice VD och CFO)	+2 182 664 (+25 %)	+337 466 (+3 %)	11 192 589
Företagets resultat			
Rörelseresultat	-1 622 MSEK (-55 %)	1 573 MSEK (+120%)	2 888 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter av anställda (SEK)			
Anställda ¹⁷ i bolaget, dvs Saab Aktiebolag	-8 000 ¹⁸ (-1,2 %)	+27 000 (+4,1%)	685 000

Linköping i mars 2022

Styrelsen i Saab Aktiebolag (publ)

¹⁷ Exklusive medlemmar i koncernledningen.

¹⁸ Lönerrevisionen för 2020 genomfördes under 2021. Ett ökat antal anställda under 30 år har anställts jämfört med föregående år.