

Årsstämma i Saab AB den 10 april 2018

## **Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare**

### **Dagordningen punkt 12**

#### **Bakgrund och motiv**

Ersättningsutskottet har utvärderat tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Saab AB som beslutades av årsstämman 2017 och de gällande ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i bolaget.

Ersättningsutskottet anser att de riktlinjer som beslutades 2017 uppfyller sina syften att rekrytera och behålla ledande befattningshavare.

Ersättningsutskottet har rekommenderat styrelsen att föreslå årsstämman att godkänna ersättningsriktlinjer med samma innehåll som de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2017.

Mot ovanstående bakgrund föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om nedanstående riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

#### **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.

Saab skall erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att bolaget kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare. Ersättningsstrukturerna skall så långt möjligt ha 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.

Styrelsens förslag baseras i huvudsak på gällande avtal mellan Saab AB och respektive befattningshavare. Inga styrelsearvoden skall utgå för koncernledningens deltagande i styrelser för affärsområden eller Saabs dotterbolag.

Ersättningsutskottet ansvarar för utveckling och översyn beträffande ersättningar och andra anställningsvillkor för koncernledningen.

Styrelsen skall äga rätt att frångå riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Dessa riktlinjer gäller från årsstämman 2018.

### Fast ersättning

Den kontanta ersättningen skall bestå av fast 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. Den långsiktiga rörliga ersättningen består av aktiebaserade incitamentsprogram.

VD och ledande befattningshavare är berättigade att delta i de långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram som beslutas av bolagsstämman.

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. Beslut om sådan ersättning skall fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

I övrigt skall rörlig kontant ersättning inte utgå.

### Incitamentsprogram som föreslås årsstämman 2018

Styrelsen föreslår att årsstämman 2018 fattar beslut om ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2019), bestående av Aktiesparprogram 2019, Prestationsrelaterat Aktieprogram 2019 och Prestationsprogram Särskilda Projekt 2019.

Utöver LTI 2019 föreslås årsstämman 2018 även besluta om Prestationsprogram Särskilda Projekt 2018 som ett komplement till Prestationsrelaterat Aktieprogram 2018, vilket antogs av årsstämman 2017. Prestationsprogram Särskilda Projekt 2018 föreslogs av styrelsen i november 2017. För ytterligare information om detta program, se styrelsens fullständiga förslag till årsstämman.

Villkoren och kostnaden för det långsiktiga incitamentsprogrammet redovisas i styrelsens fullständiga förslag till årsstämman.

### 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. Dessa förmåner skall inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen och skall motsvara vad som kan anses vara rimligt i förhållande till praxis i marknaden. Övriga förmåner kan vara till exempel tjänstebil, resor, övernattningsbostad och sjukvårdsförsäkring.

### Pension

För pensionsavtal som upprättas efter den 1 januari 2005 skall pensionsåldern vara lägst 62 år. Pensionen, utöver ITP-avtalet, skall vara premiebaserad och avsättningar görs årligen. För VD utgör avsättningen max 35 procent av den fasta lönen. För övriga ledande befattningshavare baseras procentsatsen på ett regelverk i den s k Saab-planen. Enligt denna plan är procentsatsen beroende av antalet återstående år till pensionsåldern vid inträde i planen. Det uppsamlade försäkringskapitalet skall sikta mot en målpension från 65 år på cirka 32,5 procent på lönedelar mellan 20 och 30 basbelopp och cirka 50 procent på lönedelar över 30 basbelopp.

Samtliga ledande befattningshavare kan även ges rätt till förstärkt sjukpension och efterlevandepension.

### Övriga villkor

Samtliga befattningshavare i koncernledningen, inklusive VD, kan avsluta sin anställning med högst sex månaders uppsägning. Om anställningen upphör på Saabs initiativ gäller sex månaders uppsägningstid och därefter skall ett avgångsvederlag om en årslön utgå. Ytterligare en årslön kan utgå om ny anställning ej har erhållits under de första 18 månaderna, räknat från uppsägningstillfället.

För anställningsavtal som tecknas efter den 1 januari 2005 kan, om anställningen upphör på Saabs initiativ, utöver en uppsägningstid på normalt sex månader, ett

maximalt avgångsvederlag om 18 månader tillämpas. Uppsägningstid och avgångsvederlag får sammanlagt inte överstiga 24 månader.

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 arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som ej utgör styrelsearbete, under en begränsad tid. För dessa tjänster skall utgå ett marknadsmässigt arvode.

#### Information i årsredovisningen not 10

Not 10 i årsredovisningen innehåller en beskrivning av gällande ersättningar till ledande befattningshavare, inklusive fast och rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram och övriga förmåner.

---

### **Linköping i mars 2018**

#### **Styrelsen i Saab Aktiebolag (publ)**