

RAPPORT FRÅN AB VOLVOS STYRELSE I MARS 2018 AVSEENDE RESULTATET FRÅN ERSÄTTNINGSKOMMITTÉNS UTVÄRDERING AV ERSÄTTNINGSSYSTEM TILLÄMPADE INOM VOLVO

Ersättningskommittén

Styrelsen i AB Volvo har etablerat en ersättningskommitté med uppgift att förbereda och fatta beslut i frågor relaterade till ersättning till ledande befattningshavare. Ersättningskommittén följer och utvärderar även följande:

- (i) program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare inom Volvo,
- (ii) tillämpning av de riktlinjer för ersättning till koncernledningen för Volvo som årsstämman beslutat om, och
- (iii) gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer.

2017 års ersättningssystem

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som godkändes av årsstämman 2017 omfattar personer i koncernledningen. I riktlinjerna fastslås grundprincipen att ersättning och andra anställningsvillkor avseende medlemmar av koncernledningen ska vara konkurrenskraftiga för att säkerställa att Volvokoncernen kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare. Riktlinjerna föreskriver vidare att medlemmarna av koncernledningen, förutom den fasta ersättningen, kan erhålla rörlig ersättning upp till en särskild procentsats av medlemmens fasta ersättning.

Riktlinjerna omfattar vidare en maximal uppsägningstid från företags sida om 12 månader och en maximal uppsägningstid från koncernledningsmedlemmens sida om 6 månader. Dessutom har koncernledningsmedlemmen, under förutsättning att det är företaget som sagt upp anställningen, rätt till 12 månaders avgångsvederlag.

Riktlinjerna föreskriver även att styrelsen får frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Kortfristigt incitamentsprogram (STI) 2017

STI-programmet för 2017 baserades på årliga prestationsmål relaterade till rörelseresultat och kassaflöde för 2017 med årlig utbetalning.

Målen för rörelseresultat och kassaflöde mättes på koncernnivå för koncernledningen. För ledande befattningshavare på nivåer under koncernledningen mättes målen antingen enbart på koncernnivå eller om aktiv inom ett affärsområde, delvis på koncernnivå och delvis per affärsområde/region/varumärke eller på lokal nivå.

Utbetalningsnivåer under programmet är högst 100 % av basersättningen för VD och högst 80 % av basersättningen för övriga koncernledningen.

Utfallen för målen under 2017 STI relaterat till rörelseresultat och kassaflöde uppgick till 100 % av den fasta ersättningen för VD och till i genomsnitt cirka 78 % av den fasta ersättningen för övriga koncernledningen.

Långfristigt incitamentsprogram (LTI) 2017

Det kontantbaserade LTI-programmet har omfattat Volvokoncernens 300 högsta ledande befattningshavare, med syfte att främja långsiktig prestation.

Det kontantbaserade programmet introducerades 2016 och inga väsentliga ändringar gjordes i LTI-programmet för 2017 jämfört med året dessförinnan. Det är ett kontantbaserat

program med årliga prestationsmål relaterade till rörelseresultat och kassaflöde för 2017 med årlig utbetalning. Målen för rörelseresultat och kassaflöde mättes på koncernnivå för samtliga programdeltagare. Deltagarna i LTI-programmet åtar sig att investera det årliga netto-beloppet (efter skatt) som betalas ut under programmet i Volvo B-aktier och att behålla dessa aktier under minst tre år.

Utbetalningsnivåer under LTI-programmet är högst 100 % av basersättningen för VD och högst 80 % av basersättningen för övriga koncernledningen. Det kommer emellertid inte att göras någon utbetalning under LTI-programmet om inte AB Volvos årsstämma beslutar om utdelning till aktieägarna.

Utfallen för målen under 2017 LTI relaterat till rörelseresultat och kassaflöde uppgick till 100 % av den fasta ersättningen för VD och till i genomsnitt 80 % av den fasta ersättningen för övriga koncernledningen.

2018 Ersättningssystem

STI och LTI program 2018

LTI- och STI-programmen för 2016 och 2017 anses ha varit välbalanserade och fungerat väl. Följaktligen, för 2018, har ersättningskommittén föreslagit styrelsen, och styrelsen har godkänt, att i alla stora delar behålla innehållen i STI och LTI programmen oförändrade jämfört med STI och LTI programmen 2017.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Ersättningskommittén har föreslagit styrelsen, och styrelsen har i sin tur föreslagit årsstämman i april 2018, att det inte ska göras andra än redaktionella ändringar i riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för 2018 jämfört med riktlinjerna för 2017.

Mars 2018

AB Volvo (publ)
Styrelsen