

# RAPPORT FRÅN AB VOLVOS STYRELSE I MARS 2019 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.

## 2018 års ersättningssystem

### *Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare*

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som godkändes av årsstämman 2018 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, som huvudregel, en maximal uppsägningstid från företags sida om 12 månader och en maximal uppsägningstid från koncernledningsmedlemmens sida om 6 månader. Dessutom får koncernledningsmedlemmen, under förutsättning att det är företaget som sagt upp anställningen, ges rätt till 12 månaders avgångsvederlag.

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

### *Kortfristigt incitamentsprogram (STI) 2018*

STI-programmet för 2018 var i huvudsak oförändrat jämfört med föregående års STI-program och baserades därmed på årliga prestationsmål relaterade till rörelseresultat och kassaflöde för 2018 med en årlig utbetalning.

Målen för rörelseresultat och kassaflöde mättes antingen uteslutande på koncernnivå eller delvis på koncernnivå och delvis på organisatorisk/regional nivå för deltagaren ifråga.

Utbetalningsnivåer under programmet är högst 100 % av den årliga fasta ersättningen för VD och högst 80 % av den årliga fasta ersättningen för övriga koncernledningen.

Utfallet av STI-programmet för 2018 uppgick till 87,7 % av den årliga fasta ersättningen för VD och till i genomsnitt 68,3 % av den årliga fasta ersättningen för övriga koncernledningen.

### *Långfristigt incitamentsprogram (LTI) 2018*

Målet med LTI-programmet är att belöna bolagets långsiktiga prestation. Inga väsentliga ändringar gjordes i LTI-programmet för 2018 jämfört med året dessförinnan. LTI-programmet för 2018 var därmed kontantbaserat med årliga prestationsmål relaterade till rörelseresultat och kassaflöde för 2018 och omfattade Volvokoncernens 300 högsta ledande befattningshavare.

Målen för rörelseresultat och kassaflöde mättes på koncernnivå för samtliga LTI-programdeltagare. Deltagarna i LTI-programmet är skyldiga att investera det årliga netto-

beloppet (efter skatt) som betalas ut i Volvo B-aktier och att behålla dessa aktier under minst tre år.

Utbetalningsnivåer under LTI-programmet är högst 100 % av den årliga fasta ersättningen för VD och högst 80 % av den årliga fasta ersättningen för övriga koncernledningen. Det kommer emellertid inte att göras någon utbetalning under LTI-programmet om inte AB Volvos årsstämma som hålls i april 2019 beslutar om utdelning till aktieägarna.

Utfallet av LTI-programmet för 2018 uppgick till 70,5 % av den årliga fasta ersättningen för VD och till 56,4 % av den årliga fasta ersättningen för övriga koncernledningen. Utbetalning sker dock, i enlighet med ovan, under förutsättning att årsstämman 2019 beslutar om utdelning till aktieägarna.

## **2019 Ersättningssystem**

### *STI- och LTI-program 2019*

LTI- och STI-programmen för 2017 och 2018 anses ha varit välbalanserade och fungerat väl. Följaktligen, för 2019, har ersättningskommittén föreslagit styrelsen, och styrelsen har godkänt, att behålla innehållen i STI- och LTI-programmen i huvudsak oförändrade jämfört med STI- och LTI-programmen för 2018.

### *Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare*

Ersättningskommittén har föreslagit styrelsen, och styrelsen har i sin tur föreslagit årsstämman i april 2019, att behålla riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för 2019 oförändrade jämfört med riktlinjerna för 2018, med undantag för ett nytt krav för koncernledningen att ackumulera (genom tilldelning från LTI) och behålla ett ägande av aktier i AB Volvo till ett marknadsvärde motsvarande minst ett års fast lön före skatt och två års fast lön före skatt för den verkställande direktören. Syftet med den föreslagna ändringen är att säkerställa en intressegemenskap mellan ledningen och aktieägarna och uppmuntra långsiktigt värdeskapande för bolaget.

Mars 2019

AB Volvo (publ)  
Styrelsen