

RAPPORT FRÅN AB VOLVOS STYRELSE I FEBRUARI 2020 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.

2019 års ersättningssystem

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som godkändes av årsstämman 2019 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 grundlön, kan erhålla rörlig ersättning upp till en särskild procentsats av medlemmens grundlön.

Riktlinjerna föreskriver vidare maximal uppsägningstid från företags sida om 12 månader och 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 frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Kortfristigt incitamentsprogram (STI) 2019

STI-programmet för 2019 var i huvudsak oförändrat jämfört med föregående års STI-program och baserades därmed på årliga prestationsmål relaterade till rörelseresultat och kassaflöde för 2019 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 koncernchef och högst 80 % av den årliga fasta ersättningen för övriga koncernledningen.

Utfallet av STI-programmet för 2019 uppgick till 88,8 % av den årliga fasta ersättningen för VD och till i genomsnitt 68,7 % av den årliga fasta ersättningen för övriga koncernledningen.

Långfristigt incitamentsprogram (LTI) 2019

Målet med LTI-programmet är att belöna bolagets långsiktiga prestation. Inga väsentliga ändringar gjordes i LTI-programmet för 2019 jämfört med året dessförinnan. LTI-programmet för 2019 var därmed kontantbaserat med årliga prestationsmål relaterade till rörelseresultat och kassaflöde för 2019 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 koncernchef 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 2020 beslutar om utdelning till aktieägarna.

Utfallet av LTI-programmet för 2019 uppgick till 93,8 % av den årliga fasta ersättningen för VD och koncernchef och till 75,0 % av den årliga fasta ersättningen för övriga koncernledningen. Utbetalning sker dock, i enlighet med ovan, under förutsättning att årsstämman 2020 beslutar om utdelning till aktieägarna.

2020 Ersättningssystem

STI- och LTI-program 2020

LTI- och STI-programmen för 2018 och 2019 anses ha varit välbalanserade och fungerat väl. Följaktligen, för 2020, 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 2019 med undantag för att tidigare prestationsmål relaterat till kassaflöde under LTI-programmet kommer att ersättas av ett prestationsmål relaterat till avkastning på investerat kapital.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

De nya riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som föreslås antas av årsstämman 2020, föreslås uppdateras till följd av ny lagstiftning samt föreslås gälla för en period om fyra år.

Februari 2020

AB Volvo (publ)
Styrelsen