

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2018-04-05

Dessa riktlinjer avser ersättning och andra anställningsvillkor för Volvokoncernens koncernledning.

Ledningens ersättning och andra anställningsvillkor ska vara konkurrenskraftiga så att Volvokoncernen kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare. Ledningens totala ersättning består av fast lön, kort- och långfristig rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier relaterade till Volvokoncernens mål avseende rörelseresultat och kassaflöde, utformade med syfte att främja Volvokoncernens långsiktiga värdeskapande samt att stärka kopplingen mellan uppnådda prestationsmål och utfall. Kriterierna för rörliga ersättningar ska fastställas årligen av styrelsen.

Kortfristig rörlig ersättning får, såvitt avser den verkställande direktören, uppgå till högst 100% av den fasta ersättningen och, såvitt avser övriga ledningspersoner, högst 80% av den fasta ersättningen.

Långfristig rörlig ersättning får, såvitt avser den verkställande direktören, uppgå till högst 100% av den fasta ersättningen och, såvitt avser övriga ledningspersoner, högst 80% av den fasta ersättningen. Det långsiktiga incitamentsprogrammet för koncernens högsta chefer, inklusive koncernledningen, är kontantbaserat. Programmet innebär att utfallet, som är baserat på hur väl prestationsmålen för programmet har uppfyllts, utbetalas kontant till deltagarna på villkor att de investerar nettoutfallet i aktier i AB Volvo samt att de behåller aktierna under minst tre år. Nya aktierelaterade incitamentsprogram beslutas i förekommande fall av

bolagsstämman, men något sådant program föreslås inte för närvarande.

För ledningspersoner som är bosatta i Sverige ska uppsägningstiden från företagets sida vara högst 12 månader och från individens sida högst 6 månader. Dessutom får personen, under förutsättning att det är företaget som sagt upp anställningen, ges rätt till högst 12 månaders avgångsvederlag.

Personer som är bosatta utanför Sverige eller som är bosatta i Sverige men har väsentlig anknytning till annat land eller tidigare har varit bosatta i annat land får erbjudas uppsägningstider och avgångsvederlag som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är eller har varit bosatta eller till vilket de har en väsentlig anknytning, företrädesvis lösningar motsvarande vad som gäller för ledningspersoner bosatta i Sverige.

Rätt att besluta om avvikelser från dessa riktlinjer

Styrelsen får frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Övriga upplysningar

Redan beslutade ersättningar till ledningen som inte har förfallit till betalning vid tidpunkt för årsstämman 2018 faller inom ramen för dessa riktlinjer. Detaljerad information om ersättningar finns i Volvokoncernens årsredovisning för 2017.