

NOTER OCH KOMMENTARER

NOT **34** PERSONAL**Ersättningspolicy beslutad på årsstämman 2010**

Årsstämman 2010 beslutade om principer för ersättning och övriga anställningsvillkor för medlemmarna i Volvos koncernledning ("Ersättningspolicy"). De beslutade principerna kan sammanfattas enligt följande:

Den övergripande principen är att ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen skall vara konkurrenskraftiga för att säkerställa att Volvo kan attrahera och behålla kompetenta personer i koncernledningen. Den fasta lönen skall vara konkurrenskraftig och återspegla individens ansvarsområde och prestation.

Utöver fast lön kan rörlig lön utgå. Den rörliga lönen får, såvitt avser den verkställande direktören, uppgå till högst 65% av den fasta lönen och såvitt avser övriga ledningspersoner, högst 50% av den fasta lönen och vara baserad på Volvokoncernens och/eller befattningshavarens affärsområdes/affärsenhets uppfyllande av vissa förbättringsmål eller uppnåendet av vissa finansiella mål. Dessa mål beslutas av styrelsen i AB Volvo och kan hänföra sig till exempelvis rörelseresultat och/eller kassaflöde.

Utöver fast och rörlig lön utgår normalt andra sedvanliga förmåner såsom tjänstebil och företagshälsovård. I individuella fall kan även bostadsförmån och andra förmåner utgå.

De medlemmar av koncernledningen som är bosatta i Sverige erbjuds, utöver pensionsförmåner som följer av lag eller av kollektivavtal, ett premiebestämt pensionsavtal innebärande att storleken på individens pension utgörs av summan av inbetalade premier och eventuell avkastning. De medlemmar av koncernledningen som är bosatta utanför Sverige eller som är bosatta i Sverige men har en väsentlig anknytning till annat land eller tidigare har varit bosatta i annat land erbjuds pensionslösningar som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är eller har varit bosatta eller till vilket de har en väsentlig anknytning.

För de medlemmar av koncernledningen som är bosatta i Sverige är uppsägningstiden från företaget tolv månader och från den anställdes sida sex månader. Därutöver är den anställda berättigad till ett avgångsvederlag om tolv månadslöner om uppsägningen gjorts av företaget. De medlemmar 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 erbjuds uppsägningstider och avgångsvederlag som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är eller har varit bosatta eller till vilket de har en väsentlig anknytning.

Styrelsens arvode

Enligt årsstämmans beslut 2010 skall arvode till styrelsens ledamöter valda vid årsstämman för tiden intill utgången av årsstämman 2011 utgå enligt följande: Styrelsens ordförande tillerkänns 1.500.000 kronor och envar av övriga ledamöter 500.000 kronor med undantag för VD i AB Volvo, tillika koncernchef för Volvokoncernen. Därutöver tillerkändes ordföranden i revisionskommittén 250.000 kronor och övriga två medlemmar 125.000 kronor vardera samt ledamöterna i ersättningskommittén 75.000 kronor var.

VDs anställningsvillkor och ersättning

Leif Johansson, VD i AB Volvo och koncernchef för Volvokoncernen, har en ersättning som består av en fast årlön och en rörlig lönedel. Den rörliga lönedelen baseras på koncernens rörelseresultat i relation till motsvarande period föregående år och/eller kassaflöde för sex månaders rullande period och är maximerad till 65% av den fasta lönen.

För verksamhetsåret 2010 erhöll Leif Johansson en fast lön om 12.492.450 kronor och en rörlig lön om 7.986.448 kronor. Den rörliga lönedelen utgjorde 64% av den fasta årlönen. Övriga förmåner, bestående främst av bil- och bostadsförmån, uppgick till 609.542 kronor under 2010.

Leif Johansson omfattas av Volvos chefspensionsplaner, Volvo Management Pension (VMP) och Volvo Executive Pension (VEP). Ålderspensionen är premiebestämd med återbetalningsskydd. Sjukpensionen är förmånsbestämd. För VMP och VEP är premier till företagsägd kapitalförsäkring ej avdragsgilla, utfallande förmån från försäkringen ej skattepliktig för bolaget, men utbetald pensionsförmån blir avdragsgill. Den pensionsmedförande lönen utgörs av årlönen och genomsnittet av den rörliga lönedelen under de senaste fem kalenderåren. Premien för VMP är 30.000 kronor plus 20% av pensionsmedförande lön över 30 inkomstbasbelopp och för VEP 10% av pensionsmedförande lön. Några ytterligare utfästelser utöver att betala premier finns ej. Sjukpensionen är 70% av pensionsmedförande lön upp till 30 inkomstbasbelopp och 40% av pensionsmedförande lön mellan 30 och 50 inkomstbasbelopp. Rätten till sjukpension är villkorad av anställning och upphör vid avgång ur tjänst.

Leif Johansson omfattas dessutom av Volvo Företagspension, en premiebestämd extra ålderspension. Premien förhandlas varje år och uppgick 2010 till 502 kronor i månaden.

Pensionspremier för VD och koncernchef uppgick till 4.680.412 kronor under 2010.

Leif Johansson har sex månaders uppsägningstid från sin sida och tolv månaders uppsägningstid från AB Volvos sida. Han har inte någon rätt till avgångsvederlag. I december 2010 meddelade Leif Johansson styrelsen för AB Volvo att han avser att lämna sitt uppdrag som chef för Volvokoncernen i samband med att han fyller 60 år sommaren 2011.

Ersättning till övriga ledande befattningshavare*Fast och rörlig lön*

Medlemmarna av koncernledningen och ett antal högre chefer erhåller rörlig lön utöver den fasta lönen. Den rörliga lönen baseras i de flesta fall på uppfyllandet av vissa förbättringsmål eller uppnåendet av vissa finansiella mål. Målen beslutas av styrelsen i AB Volvo och kan hänföra sig till exempelvis rörelseresultat i relation till motsvarande period föregående år och/eller kassaflöde för sex månaders rullande period. Rörlig lön kunde under 2010 uppgå till högst 50% av den fasta lönen.

För verksamhetsåret 2010 uppgick fast lön till 55.927.329 kronor och rörlig lön uppgick till 22.309.808 kronor för övriga koncernledningen, exklusive VD och koncernchef. Koncernledningen bestod, utöver VD och koncernchef, av 17 medlemmar vid årets början och 16 medlemmar vid årets slut. Övriga förmåner, bestående främst av bil- och bostadsförmån, uppgick till 5.900.970 kronor under 2010.

Avgångsvederlag

Anställningsavtalen för medlemmar av koncernledningen samt vissa andra högre chefer innehåller regler om avgångsvederlag vid uppsägning från företags sida. Reglerna innebär att den anställde vid uppsägning från företags sida, är berättigad till avgångsvederlag motsvarande 12 månadslöner. I vissa äldre avtal kan avgångsvederlaget vara 24 månadslöner beroende på ålder vid uppsägningen.

För avtal ingångna efter våren 1993 avräknas, om den anställde påbörjar annat arbete, 75% av inkomsten från det nya arbetet från avgångsvederlaget. För avtal ingångna efter våren 2004 avräknas hela inkomsten från det nya arbetet från avgångsvederlaget. Dessutom har åldersgränsen vid uppsägningen tagits bort, och med få undantag är avgångsvederlaget tolv månadslöner.

Pension

Medlemmar i koncernledningen samt vissa andra högre chefer erbjuds pensionslösningar som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är eller har varit bosatta eller till vilket de har en väsentlig anknytning.

Enligt äldre avtal i Sverige kan vissa högre chefer erhålla förtida ålderspension från 60 års ålder. Några nya 60-årsavtal skrivs inte längre utan denna förmånsbaserade pensionsplan har ersatts av en premiebestämd pensionsplan, med premiebetalning som längst till 65 års ålder. Premien utgör 10% av den pensionsmedförande lönen.

Tidigare förmånsbestämda chefspensionsplaner, från ordinarie pensionsålder med pensionsförmåner på 50% av den pensionsmedförande lönen, har i Sverige ersatts av en premiebestämd plan. Pensionsplanen omfattar anställda födda före 1979 och kompletterar kollektivavtalad tjänstepension för denna kategori. Premien utgör 30.000 kronor plus 20% av den pensionsmedförande lönen över 30 inkomstbasbelopp. Pensionsmedförande lön utgörs av tolv gånger den aktuella månadslönen samt en genomsnittligt intjänad rörlig lönedel, under de senaste fem kalenderåren. För övriga koncernledningen uppgick premier för pensioner till 40.478.675 kronor under 2010.

Volvokoncernens kostnader för ersättning till ledande befattningshavare

Kostnaderna för den totala ersättningen till koncernledningen under 2010 fördelar sig enligt följande: fast lön 89 Mkr (91); rörlig lön 39 Mkr (8); övriga förmåner och ersättningar 10 Mkr (14) och pensioner 51 Mkr (45). De totala kostnaderna för ledande befattningshavare inkluderar sociala avgifter på löner och förmåner, särskild löneskatt på

pensioner samt tillkommande kostnader för övriga förmåner. Volvos ersättningsmodell är till stor del konstruerad att följa förändringar i koncernens lönsamhet.

Långsiktigt incitamentsprogram

Årsstämman fattade 2009 beslut om ett aktiebaserat incitamentsprogram för vissa högre chefer med tilldelning 2010. De finansiella mål som uppställdes som villkor för tilldelning av aktier i programmet uppnåddes inte, varför någon tilldelning inte skedde.

Styrelsen beslutade att inte föreslå årsstämman 2010 något långsiktigt incitamentsprogram till koncernens högsta chefer för 2010. Styrelsen kommer till årsstämman 2011 föreslå ett prestationsbaserat, långsiktigt, aktiebaserat incitamentsprogram för maximalt 300 av Volvokoncernens högsta chefer. Programmet kommer att kräva att deltagarna investerar en del av sin egen lön i Volvoaktier. Detaljer om hur programmet är utformat kommer att annonseras i samband med kallelsen till årsstämman.

NOTER OCH KOMMENTARER

	2009		2010	
	Antal	Varav kvinnor, %	Antal	Varav kvinnor, %
Medelantal anställda				
AB Volvo				
Sverige	190	46	198	51
Dotterföretag				
Sverige	23.637	20	23.313	20
Västra Europa	25.533	17	23.515	17
Östra Europa	5.542	21	5.768	22
Nordamerika	10.091	18	12.429	19
Sydamerika	4.180	14	5.264	14
Asien	16.650	10	21.205	10
Övriga marknader	2.261	17	2.558	15
Koncernen totalt	88.084	17	94.250	17

	2009		2010	
	Antal på balansdagen	Varav kvinnor, %	Antal på balansdagen	Varav kvinnor, %
Styrelseledamöter¹ och andra befattningshavare				
AB Volvo				
Styrelseledamöter ¹	12	8	12	17
Verkställande direktör och andra ledande befattningshavare	18	6	17	6
Koncernen				
Styrelseledamöter ¹	880	11	929	12
Verkställande direktörer och andra högre chefer	1.330	19	1.053	15

1 Exklusive ställföreträdande styrelseledamöter.

	2009			2010		
	Styrelse och VD ¹	Rörlig ersättning	Övriga anställda	Styrelse och VD ¹	Rörlig ersättning	Övriga anställda
Löner och ersättningar						
AB Volvo						
Sverige	19,0	1,1	140,6	26,2	8,0	184,6
Dotterföretag						
Sverige	56,1	5,0	9.662,6	69,5	16,4	10.144,9
Västra Europa	432,8	10,7	9.995,8	447,0	4,4	9.338,4
Östra Europa	110,0	9,6	904,2	43,9	3,5	913,8
Nordamerika	142,1	14,7	4.974,0	182,2	19,9	5.188,1
Sydamerika	43,5	29,4	1.015,9	60,1	40,3	1.297,4
Asien	93,1	5,6	4.602,9	155,6	11,8	5.099,3
Övriga marknader	44,6	11,5	625,8	46,7	8,5	665,5
Koncernen totalt	941,2	87,6	31.921,8	1.031,2	112,8	32.832,0

	2009			2010		
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Varav pensionskostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Varav pensionskostnader
Löner och ersättningar och sociala kostnader						
AB Volvo²	159,6	139,5	107,5	210,8	119,9	81,9
Dotterbolag	32.703,4	12.746,0	4.593,2	33.652,4	11.823,6	4.658,0
Koncernen totalt³	32.863,0	12.885,5	4.700,7	33.863,2	11.943,5	4.739,9

1 Inklusive nuvarande och tidigare styrelseledamöter, VD och vice VD.

2 Moderbolagets pensionskostnader för styrelse och VD framgår av not 3 moderbolagets redovisning.

3 Av koncernens pensionskostnader avser 146,6 (135,1) styrelse och VD, inklusive nuvarande och tidigare styrelseledamöter, VD och vice VD. Koncernens utestående pensionsförpliktelser till dessa uppgår till 334,4 (267,2).

Kostnaden för icke-monetära förmåner uppgick i koncernen till 1.554,3 (1.300,0) varav till styrelser och verkställande direktörer i koncernbolag 59,3 (49,3).

Kostnaden för icke-monetära förmåner i moderbolaget uppgick till 9,0 (9,8) varav till bolagets styrelse och VD 1,7 (1,7).