

RAPPORT FRÅN AB VOLVOS STYRELSE 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 ledande befattningshavare i Volvo som årsstämman beslutat om, och
- (iii) gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer.

Rörlig ersättning

2011 års program för rörlig ersättning

2011 års program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare baserades på prestationsmål relaterade till rörelseresultat mätt per månad och per kvartal och sex månaders rullande operativa kassaflöde. För kundfinansieringsverksamheten relaterades målen till rörelseresultat och avkastning på eget kapital.

Utfallet av programmet för rörlig ersättning är alltid begränsat till en högsta procentsats av respektive befattningshavares fasta ersättning. Enligt riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare godkända av årsstämman i april 2011 får den rörliga ersättningen, såvitt avser den verkställande direktören, uppgå till högst 75 % av den fasta ersättningen och, såvitt avser övriga personer i koncernledningen, till högst 60 % av den fasta ersättningen. För övriga ledande befattningshavare föreslår ersättningskommittén en högsta procentsats vilken sedan beslutas av styrelsen.

Vid möten i ersättningskommittén och genom regelbundna kontakter med direktören i Volvos koncernledning som är ansvarig för personalfrågor har ersättningskommittén löpande hållit sig uppdaterad avseende utfallet av 2011 års program för rörlig ersättning.

Det genomsnittliga utfallet av 2011 års program för rörlig ersättning har väl överstigit hälften av det maximala utfallet. Ersättningskommittén har därför dragit slutsatsen att de parametrar som använts i 2011 års program har varit väl fungerande både när det gäller att bidra till en tillfredsställande utveckling för Volvokoncernen och när det gäller att skapa ett balanserat och rimligt ersättningssystem för ledande befattningshavare.

Ersättningskommittén har dock konstaterat att framöver vore rörelsemarginal ett bättre mått på industriverksamhetens utveckling än rörelseresultat. Rörelsemarginal kan därför tjäna som en bättre styrparameter än rörelseresultat. Styrelsen i AB Volvo beslutade i september 2011 att införa nya finansiella mål för Volvokoncernen. Ersättningskommittén har ansett att särskilt det nya målet innefattande en konkurrensjämförelse avseende rörelsemarginal borde reflekteras i de parametrar som skall gälla för 2012 års program för rörlig ersättning. Ersättningskommittén har vidare ansett att det operativa kassaflödet alltså är ett viktigt och relevant mått på utvecklingen av koncernens industriverksamhet.

2012 års program för rörlig ersättning

Baserat på ovan nämnda slutsatser har ersättningskommittén föreslagit, vilket har bifallits av styrelsen, att införa till viss del förändrade prestationsmål för större delen av industriverksamheten avseende 2012 års program för rörlig ersättning. Programmet skall baseras på följande parametrar: i) sex månaders rullande operativt kassaflöde, ii) rörelsemarginal i jämförelse med föregående år och iii) lönsamhet mätt i rörelsemarginal i jämförelse med konkurrenter. Ersättningskommittén har vidare föreslagit, vilket styrelsen har

bifallit, att prestationsmålen för kundfinansieringsverksamheten avseende 2012 års program för rörlig ersättning även fortsättningsvis skall fokusera på avkastning på eget kapital och rörelseresultat. Avkastning på eget kapital ingår även som ett element i de nya finansiella målen för kundfinansieringsverksamheten.

Långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram

Årsstämman 2011 i AB Volvo beslutade att godkänna styrelsens förslag att implementera ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för ledande befattningshavare inom Volvokoncernen ("Programmet").

Programmet sträcker sig över tre år, 2011, 2012 och 2013, och upp till 300 ledande befattningshavare får erbjudas deltagande varje år. Deltagare i Programmet investerar i Volvoaktier och kan, om vissa villkor är uppfyllda, tre år efter en sådan investering tilldelas en Volvoaktie per investerad aktie (matchningsaktie) samt ytterligare ett antal Volvoaktier per investerad aktie (prestationsaktier) om Volvokoncernens avkastning på eget kapital för aktuellt räkenskapsår uppgår till minst 10 % enligt Volvokoncernens årsredovisning. Programmet har ett tak som uppnås om Volvokoncernens avkastning på eget kapital för respektive räkenskapsår uppgår till 25 %. Deltagare i länder där det har bedömts vara omöjligt eller förenat med höga kostnader eller andra svårigheter att erbjuda tilldelning av Volvoaktier har istället erbjudits att delta i en kontantbaserad version av Programmet.

Ersättningskommittén har följt hur stort antal av de befattningshavare som har erbjudits att delta i Programmet som också har accepterat erbjudandet, och en övervägande majoritet har valt att delta. Ersättningskommittén anser att det ligger i koncernens intresse att ledande befattningshavare erbjuds incitament som är kopplade till utvecklingen av Volvokoncernens verksamhet. Mot bakgrund av detta anser ersättningskommittén att det höga antalet deltagare som har accepterat erbjudandet att delta i Programmet är positivt för Volvokoncernen.

Volvokoncernen har utvecklats positivt under 2011. Lönsamheten var god och avkastningen på eget kapital uppgick till en nivå som medför tilldelning efter utgången av treårsperioden av 6,2400 prestationsaktier per investerad aktie för verkställande direktören och 5,3667 prestationsaktier per investerad aktie för övriga personer i koncernledningen. Ersättningskommittén anser att detta är ett tillfredsställande utfall av Programmet.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som godkändes av årsstämman 2011 omfattar personer i koncernledningen. I riktlinjerna fastslås grundprincipen att ersättning och andra anställningsvillkor avseende medlemmar av koncernledningen skall vara konkurrenskraftiga för att säkerställa att Volvokoncernen kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare.

Ersättningskommittén har låtit externa uppdragstagare utföra undersökningar avseende ersättningstaket som erbjuds ledande befattningshavare på olika nivåer i företag inom EU, och när det gäller verkställande direktörer även i USA. De företag som har ingått i undersökningarna är jämförbara med Volvo på olika sätt, främst avseende storlek (vinst, antal anställda etc.) och bransch (fordonsindustrin). Ersättningskommittén har även samlat in allmänt tillgänglig information avseende ersättning till ledande befattningshavare i andra bolag. Med insamlad information som underlag har ersättningskommittén jämfört den ersättning som ledande befattningshavare inom Volvokoncernen erhåller med de ersättningspaket som erbjuds inom andra företag.

Baserat på ovanstående utvärdering har ersättningskommittén dragit slutsatsen att de principer som enligt ersättningsriktlinjerna gäller för rörlig och fast ersättning och övriga anställningsvillkor avseende personer i koncernledningen generellt sett är konkurrenskraftiga

på jämförbara marknader och att det därför inte finns anledning att föreslå någon ändring därav. Det bör dock uppmärksammas att styrelsen vid ett tillfälle, i enlighet med vad som följer av gällande riktlinjer, har avvikit från de fastslagna ersättningsprinciperna genom att godkänna att den rörliga ersättningen för verkställande direktören i Volvo Aero får överstiga 60 % av den fasta årliga ersättningen om särskilda parametrar i relation till den potentiella avyttringen av Volvo Aero uppfylls. Anledningen till avvikelsen, som endast är relaterad till detta enskilda fall, är att det finns ett starkt intresse att säkerställa den verkställande direktörens fortsatta arbete med den eventuella försäljningen av Volvo Aero med syftet att nå en försäljning på bästa möjliga villkor för AB Volvo och dess aktieägare.

Februari 2012
AB Volvo (publ)
Styrelsen