

Riktlinjer avseende ersättning för Volvokoncernens ledning antagna av årsstämman den 4 april 2023

Efter en genomgång av det långfristiga incitamentsprogrammet och strukturen för ersättningar, föreslår styrelsen att årsstämman antar följande riktlinjer för ersättning för ledande befattningshavare. Jämfört med nuvarande ersättningsriktlinjer, som antogs av årsstämman 2022, så är föreslagna riktlinjer förenklade, eftersom detaljerna kring styrelsens förslag för ett nytt långfristigt incitamentsprogram kommer att delges årsstämman separat.

Styrelsens förslag om riktlinjer avseende ersättning för Volvokoncernens ledning

Dessa riktlinjer avser ersättning och andra anställningsvillkor för Volvokoncernens ledning (ledande befattningshavare).

Riktlinjerna är framåtblickande, vilket innebär att de ska tillämpas på avtalade ersättningar, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter att dessa föreslagna riktlinjer antagits av årsstämman 2023. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas separat av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Volvokoncernens affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En framgångsrik implementering av Volvokoncernens affärsstrategi och tillvaratagandet av koncernens långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att koncernen kan rekrytera, behålla och utveckla högre chefer. Dessa riktlinjer möjliggör för AB Volvo att kunna erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Ytterligare information om Volvokoncernens affärsstrategi finns tillgänglig i Volvokoncernens årsredovisning.

Ersättningsformer

Volvokoncernens ersättning till ledande befattningshavare ska bestå av följande komponenter: grundlön, kortfristig respektive långfristig rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Kortfristig ersättning får, såvitt avser den verkställande direktören, uppgå till högst 100 % av grundlönen och, såvitt avser övriga ledande befattningshavare, högst 80 % av grundlönen.

Långfristig ersättning får, såvitt avser den verkställande direktören, uppgå till högst 150 % av grundlönen och, såvitt avser övriga ledande befattningshavare, högst 80 % av grundlönen. Befintlig och föreslagen långfristig ersättning beskrivs och beslutas om separat av årsstämman 2023.

Ytterligare kontantersättning får utgå under extraordinära omständigheter förutsatt att sådana särskilda arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå, antingen i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära insatser utanför individens ordinarie uppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 % av den årliga grundlönen. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningskommittén.

Pensionsförmåner till verkställande direktören ska baseras på en premiebestämd pensionsplan. Den pensionsgrundande lönen ska enbart omfatta grundlön. Pensionsavsättningarna till verkställande direktören hänförliga till den årliga grundlönen ska inte uppgå till mer än 35 % av grundlönen.

Andra förmåner kan inkludera t.ex. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader hänförliga till sådana förmåner får inte uppgå till mer än 3 % av verkställande direktörens årliga grundlön.

För andra ledande befattningshavare ska utbetalning av pensionsförmåner baseras på en premiebestämd pensionsplan med undantag för de fall där lag eller kollektivavtal kräver en förmånsbestämd pension. Den pensionsgrundande lönen ska inkludera grundlön och, när lag eller kollektivavtal så kräver, rörliga ersättningar. De totala pensionsavsättningarna till andra ledande befattningshavare ska inte uppgå till mer än 35 % av grundlönen, om inte en högre procentsats uppkommer på grund av lag eller kollektivavtal.

Andra förmåner kan inkludera t.ex. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader hänförliga till sådana förmåner får inte uppgå till mer än 10 % av den årliga grundlönen för övriga ledande befattningshavare.

Ersättning till ledande befattningshavare som är bosatta utanför Sverige eller som är bosatta i Sverige men har väsentlig anknytning till eller har varit bosatta i ett annat land än Sverige kan bli vederbörligen anpassad för att följa tvingande regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Utöver ersättning enligt ovan kan ledande befattningshavare som flyttar med anledning av sin befattning eller som arbetar i flera länder även erhålla ersättning och förmåner som är rimliga med hänsyn till de särskilda omständigheter som följer av sådana arrangemang, varvid hänsyn ska tas till dessa riktlinjers övergripande ändamål samt allmänna riktlinjer och rutiner för gränsöverskridande arbete inom Volvokoncernen.

Upphörande av anställning

Vid upphörande av en ledande befattningshavares anställning får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Grundlönen under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande grundlönen för två år.

För ledande befattningshavare som är bosatta utanför Sverige eller som är bosatta i Sverige men har väsentlig anknytning till eller har varit bosatta i ett annat land än Sverige får erbjudas uppsägningstid och avgångsvederlag som är skäliga mot bakgrund av de särskilda omständigheterna, varvid hänsyn ska tas till dessa riktlinjers övergripande ändamål samt allmänna riktlinjer och rutiner inom Volvokoncernen.

Kriterier för utdelning av rörlig ersättning m.m.

Program för långfristig och kortfristig ersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, vilka ska fastställas av styrelsen. Kriterierna – som exempelvis kan vara knutna till EBIT, kassaflöde, avkastning på investerat kapital eller liknande nyckeltal eller hållbarhetsmål – ska vara utformade för att främja Volvokoncernens strategi och långsiktiga värdeskapande samt stärka kopplingen mellan uppnådda prestationsmål och utfall. Bedömningen av i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts ska mätas över perioder om ett eller flera år, beroende på typ av incitamentsprogram.

I vilken utsträckning kriterierna för tilldelning av rörlig ersättning har uppfyllts ska fastställas när den relevanta mätperioden avslutats. Styrelsen ansvarar för att fastställa eventuellt incitamentsbaserad ersättning till samtliga ledande befattningshavare.

Återbetalning och justeringar

Ledande befattningshavare som deltar i Volvokoncernens kortfristiga och långfristiga incitamentsprogram är skyldiga att, under vissa omständigheter och under viss tid, återbetala hela eller delar av redan utbetalad ersättning om utbetalningen skett av misstag eller baserats på avsiktligt förfalskad data eller i händelse av en väsentlig justering av Volvokoncernens finansiella resultat. Vidare får styrelsen besluta om ändringar av utbetalningar enligt incitamentsprogram (innan utbetalning skett) när extraordinära omständigheter föreligger eller för att justera för oförutsedda engångshändelser.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer har styrelsen beaktat att de förmåner som erbjuds till ledande befattningshavare behöver ligga i linje med de allmänna strukturer som tillämpas för AB Volvos anställda, på nivåer som är konkurrenskraftiga på marknaden. Således har lön och anställningsvillkor för andra anställda inom AB Volvo beaktats genom att information om detta inkluderats i ersättningskommitténs och styrelsens beslutsunderlag vid bedömningen av om dessa riktlinjer och de begränsningar som följer av dem är rimliga.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté. I kommitténs uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningskommittén ska även följa och utvärdera program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer inom koncernen. Ersättningskommitténs ledamöter är oberoende i förhållande till AB Volvo och dess bolagsledning. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Volvokoncernens långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa koncernens ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningskommitténs uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar eventuella beslut om avsteg från riktlinjerna.

Beskrivning av ändringar i riktlinjerna m.m.

Under 2022 har bolaget noga övervägt synpunkter framförda av aktieägare och röstningsrådgivare i samband med årsstämman 2022 och på annat sätt under året. Till följd av denna dialog har styrelsen och ersättningskommittén under 2022 gjort en översyn av utformningen av koncernens långfristiga ersättning. Som ett resultat av denna översyn föreslår styrelsen antagande av ett nytt långfristigt incitamentsprogram med en treårig prestationsperiod som implementeras med start 2023. Det föreslås att övergången till det nya långfristiga incitamentsprogrammet med en treårig prestationsperiod sker parallellt med en tvåårig utfasning av det befintliga långfristiga incitamentsprogrammet. För mer information hänvisas till styrelsens separata förslag om ett nytt långfristigt incitamentsprogram.

För mer information om dialogen med aktieägare och röstningsrådgivare hänvisas till ersättningsrapporten 2022. Ytterligare information rörande ersättning till ledande befattningshavare inom Volvokoncernen finns i Volvokoncernens årsredovisning.