



Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för AB Volvo, antagna av årsstämman i juni 2020 ("ersättningsriktlinjerna"), har tillämpats under 2020. Rapporten innehåller även information om ersättningen till AB Volvos verkställande direktör och vice verkställande direktör.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 27 i Volvokoncernens års- och hållbarhetsredovisning för 2020 ("års- och hållbarhetsredovisningen 2020").

Information om arbetet i ersättningskommittén i AB Volvos styrelse under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 172-187 i års- och hållbarhetsredovisningen 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 27 i års- och hållbarhetsredovisningen 2020.

Sammanfattning av 2020

AB Volvo hade ett rekordår 2019 och en stark finansiell ställning när Koncernen gick in i 2020. Målen för de långfristiga och kortfristiga incitamentsprogrammen för 2019 uppnåddes. När pandemin inträffade agerade bolaget tidigt och beslutsamt för att hantera de extraordinära omständigheterna: verkställande direktören, vice verkställande direktören och de övriga ledande befattningshavarna beslutade frivilligt att reducera sin ersättning under delar av 2020. Som en försiktighetsåtgärd beslutade styrelsen att återkalla förslaget till årsstämman om vinstutdelning för 2019, vilket bekräftades av årsstämman i juni 2020. Eftersom ett villkor för att långfristig ersättning ska utbetalas är att årsstämman beslutar om utdelning till aktieägarna utgick inte någon långfristig ersättning för 2019 trots att målen uppfylldes. Mot bakgrund av de långtgående konsekvenser krisen haft för Koncernen och ekonomin i stort bedömde styrelsen att de mål och kriterier som initialt satts upp för de långfristiga och kortfristiga incitamentsprogrammen för 2020 blivit irrelevanta. Målen och kriterierna reviderades därför. De nya reviderade målen och kriterierna för 2020 har delvis uppnåtts. Resultatet under året har varit starkt, vilket reflekterats i aktiekursens ökning om 23,5 procent vid en jämförelse mellan aktiekursen per utgången av 2020 och aktiekursen per utgången av 2019. Med beaktande av bolagets finansiella utveckling under ett utmanande år med väsentligt minskade intäkter bedömer styrelsen att utfallet i incitamentsprogrammen för 2020 är skäligt.

Övergripande resultat under 2020

En uppdatering om Koncernen och AB Volvos övergripande resultat finns tillgänglig i redogörelsen från den verkställande direktören, Martin Lundstedt, och i avsnittet Koncernens utveckling, på s. 6-7 och s. 40-171 i års- och hållbarhetsredovisningen 2020.

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna under 2020

Volvokoncernens ersättning till ledande befattningshavare ska vara på marknadsmässiga villkor och bestå av följande komponenter: grundlön, kort- respektive långfristig rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Nuvarande ersättningsriktlinjer, som antogs på årsstämman 2020, finns tillgängliga i not 27 i års- och hållbarhetsrapporten 2020.

Bolaget har följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna under året. Ingen ersättning har erlagts eller utlovats till verkställande direktören, vice verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare som innebär ett avsteg eller en avvikelse från ersättningsriktlinjerna.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Koncernens webbplats, www.volvokoncernen.se. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Beaktande av aktieägares synpunkter

Under 2020 har ersättningskommittén och styrelsen diskuterat med aktieägare, individuellt och kollektivt, och följt upp kommentarer och frågor som tagits emot från aktieägare i samband med årsstämman i juni och på andra sätt under året.

Ersättningskommittén och styrelsen har för 2021 och framåt beslutat att föreslå en justering av bolagets pensionsåtaganden gentemot dess verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra ledande befattningshavare som är anställda i Sverige. Den föreslagna ändringen syftar till att förenkla pensionsåtagandena och få dem i bättre överensstämmelse med rådande pensionsplaner för liknande befattningshavare på den svenska marknaden, utan att väsentligt förändra ersättningen från ett finansiellt perspektiv. Ändringen är villkorad av att berörda parter accepterar förändringen och att justeringarna i ersättningsriktlinjerna godkänns vid årsstämman 2021. Det fullständiga förslaget om uppdateringar i ersättningsriktlinjerna framgår av kallelsen till stämman och finns även tillgänglig på Koncernens webbplats, www.volvokoncernen.se.

Som svar på aktieägares frågor och kommentarer på Koncernens långfristiga incitamentsprogram har ersättningskommittén och styrelsen även beslutat att ytterligare klargöra motiv och struktur för programmet, enligt följande.

- Det nuvarande långfristiga incitamentsprogrammet introducerades 2016. Enligt programmet beslutar styrelsen årligen huruvida man ska erbjuda ett långfristigt incitamentsprogram och vilka specifika prestationskriterier som ska tillämpas. Program har implementerats varje år sedan introduktionen och varje program har omfattat cirka 300 av Koncernens högsta chefer.
- Programmets syfte är att främja långsiktigt värdeskapande och stärka intressegemenskapen mellan deltagarna, inklusive verkställande direktören och vice verkställande direktören, och aktieägarna. För att uppnå detta sträcker sig det långfristiga incitamentsprogrammet över en fyraårs-cykel. Det har en prestationsbaserad årlig tilldelning som, efter skatt, i sin helhet måste investeras i Volvoaktier som sedan måste behållas i tre år. På detta sätt bygger samtliga deltagare upp ett aktieinnehav i bolaget och har ett långsiktigt intresse i aktiernas värdeutveckling. Värde till deltagarna kan endast realiseras efter fyra år (om inte anställningen upphör, i så fall upphör även kravet att bibehålla aktieinnehavet) och bestäms utifrån en kombination av operativa resultat och aktiekursutvecklingen.
- Utöver kravet att behålla aktieinnehavet i tre år, vilket gäller för alla deltagare, har bolaget även antagit särskilda riktlinjer för aktieinnehavet hos Koncernens ledande befattningshavare. Enligt dessa riktlinjer ska verkställande direktören bygga upp ett innehav av B-aktier i AB Volvo motsvarande ett värde om två års grundlön (före skatt) och vice verkställande direktören ska ha

ett innehav av B-aktier i bolaget motsvarande ett värde om ett års grundlön. Verkställande direktörens nuvarande innehav av B-aktier uppgår, per den 25 februari 2021, till 191 884 B-aktier och vice verkställande direktörens innehav uppgår till 73 825 B-aktier per samma datum. Båda innehaven överstiger innehavskravet.

- Det initiala utfallet under det långfristiga incitamentsprogrammet baseras på årliga prestationsbaserade mätperioder och mål som fastställs av styrelsen. En längre mätperiod för denna komponent i det långfristiga incitamentsprogrammet övervägdes, men med hänsyn till den betydande marknadsvolatiliteten i den kommersiella fordonsindustrin, där efterfrågan kan fluktuera kraftigt från ett år till ett annat, är det utomordentligt svårt att förutspå utvecklingen flera år framåt i tiden. Som en konsekvens av det anser styrelsen även att det är svårt att ange användbara prestationsmål som ska uppfyllas flera år in i framtiden. Vidare anses aktiekursen vara ett bra måtvärde för långsiktig prestation eftersom det reflekterar både prestation och utsikter samt förändrade förutsättningar såsom de påverkar aktieägarna. Ersättningskommittén och styrelsen anser därför att en ettårig mätperiod i kombination med kravet på ett treårigt aktieinnehav för de förvärvade aktierna är en bra struktur för att främja långsiktigt värdeskapande och för en ökad intressegemenskap mellan deltagarna och den långsiktiga avkastningen för aktieägarna.
- De måtvärden som används för prestationskriterierna i det långfristiga incitamentsprogrammet, t.ex. rörelseresultat, operativt kassaflöde eller avkastning på investerat kapital (ROCE), redovisas för respektive program. De specifika målen och kriterierna samt intervallen för sådana måtvärden redovisas inte, eftersom offentliggörande av sådan information indirekt skulle kunna ge resultatvägledning, vilket Koncernen inte offentliggör. Det utfall som koncernledningen erhåller under varje program beskrivs dock i not 27 i Koncernens års- och hållbarhetsredovisning för det efterföljande året. Under de fem år som det nuvarande långfristiga incitamentsprogrammet har funnits har den genomsnittliga utbetalningen varit 53,1 procent av det maximala utfallet till verkställande direktören och vice verkställande direktören. Styrelsen anser att den nuvarande strukturen för det långfristiga incitamentsprogrammet har bidragit till att främja den betydande resultat- och lönsamhetsutveckling som Koncernen har visat under de senaste åren samtidigt som de utmanande prestationsmålen har resulterat i en balanserad utbetalning till de högsta cheferna.
- Programmet innehåller ett tak som begränsar det maximala utfallet, vilket framgår av de tillämpliga ersättningsriktlinjerna. För verkställande direktören uppgår maximalt utfall till 100 procent av grundlönen och för vice verkställande direktören uppgår maximalt utfall till 80 procent av grundlönen. Det blir ingen utbetalning under det långfristiga incitamentsprogrammet om den årsstämma som äger rum året efter prestationsåret beslutar att inte göra någon vinstutdelning till aktieägarna.
- Sammanfattningsvis har den fyraåriga cykeln för det långfristiga incitamentsprogrammet fungerat väl. Styrelsen anser att strukturen för det långfristiga incitamentsprogrammet är enkel och ger deltagarna en meningsfull målbild. Vidare anses programmet skapa ett tidigt och växande personligt aktieinnehav vilket främjar ett långsiktigt perspektiv. Programmet undviker de fallgropar som långsiktiga finansiella målsättningar i en osäker miljö medför, och det ligger väl i linje med aktieägarnas intressen.

Tabell – Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2020

I tabellen nedan redovisas totalersättningen till AB Volvos verkställande direktör och vice verkställande direktör under 2020. Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens fasta löner är lägre än föregående år eftersom båda beslutade att sänka sina löner under delar av året som en konsekvens

av den extraordinära situationen på grund av Covid-19-pandemin. Vidare utgick ingen ersättning under det långfristiga incitamentsprogrammet för 2019 eftersom årsstämman i juni 2020 beslutade att inte lämna någon vinstutdelning. Samtliga deltagare, inklusive verkställande direktören och vice verkställande direktören, gick miste om denna ersättning, och ingen del av det utfall som annars kunde ha betalats ut under det programmet kan betalas ut senare.

Personens namn och position	Räkenskapsår	Fast ersättning *		Rörlig ersättning *		Pensionskostnader *****	Totalersättning	Andelen fast/rörlig ersättning av totalersättning
		Fast lön	Andra förmåner**	Ettårig rörlig (STI)***	Flerårig rörlig (LTI)****			
Martin Lundstedt, verkställande direktör	2020	14 518	252	10 721	10 721	7 715	43 926	Fast: 44,7% Rörlig: 55,3%
Jan Gurander, vice verkställande direktör	2020	7 871	92	4 648	4 648	4 049	21 308	Fast: 50,3% Rörlig: 49,7%

Alla belopp är i tusen SEK (TSEK)

* Verkställande direktören och vice verkställande direktören har endast erhållit ersättning från AB Volvo och inte från något annat bolag inom Volvokoncernen. Varken verkställande direktören eller vice verkställande direktören har erhållit någon extraordinär ersättning (ersättning som enligt ersättningsriktlinjerna kan utbetalas under extraordinära omständigheter).

** Detta inkluderar, avseende båda individerna, förmån avseende tjänstebil och sjukvårdsförmåner; för verkställande direktören inkluderar det även bostadsförmån fram till den 30 juni 2020 och vissa transportrelaterade poster.

*** Se nedan (*Efterlevnad av ersättningsriktlinjerna och tillämpning av prestationskriterier*) för ytterligare beskrivning av villkoren och prestationskriterierna.

**** I tabellen redovisas LTI programmet som flerårig rörlig då utfallet till aktieägarna inte är tillgängliga förrän programmets fjärde år och baseras på en kombination av operativa resultat och aktiekursutvecklingen. Det sker ingen utbetalning under LTI programmet om årsstämman 2021 beslutar att någon utdelning till aktieägarna inte ska utgå.

***** För verkställande direktören var 4 864 TSEK av pensionskostnaderna hänförligt till fast lön och 2 851 TSEK hänförligt till rörlig lön. För vice verkställande direktör var 2 744 TSEK av pensionskostnaderna hänförligt till fast lön och 1 305 hänförligt till rörlig lön.

Efterlevnad av ersättningsriktlinjerna och tillämpning av prestationskriterier

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. För detta krävs att AB Volvo kan erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Styrelsen och ersättningskommittén arbetar flexibelt och fokuserat för att anpassa ersättningarna till bolagets övergripande målsättningar vid varje given tidpunkt. I det arbetet utvecklas prestationskriterierna stegvis över tid för att främja Koncernens utveckling och ytterligare främja intressegemenskapen med aktieägarna. Totalersättningen till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2020 har varit i enlighet med ersättningsriktlinjerna.

Under inledningen av 2020 fastställdes mål och kriterier avseende rörelseresultat och operativt kassaflöde för det kortfristiga incitamentsprogrammet och mål och kriterier avseende rörelseresultat och avkastning på investerat kapital (ROCE) för det långfristiga incitamentsprogrammet. Mot bakgrund av Covid-19-krisen som inleddes strax efter fastställandet av dessa mål och kriterier, och eftersom krisen hade långtgående konsekvenser för Koncernen och ekonomin i stort, stod det tidigt klart att dessa mål och kriterier i princip var irrelevanta. Programmen introducerades därför med reviderade mål och kriterier. Under 2020 har såväl det långfristiga som det kortfristiga incitamentsprogrammet

mätt prestation i förhållande till Koncernens justerade rörelsemarginal och operativt kassaflöde för Koncernens Industriverksamhet. Styrelsen beslutade att detta var det bästa målet för att fokusera de högsta cheferna, inklusive verkställande direktören och vice verkställande direktören, på att upprätthålla en solid lönsamhet och bibehålla likviditeten genom Covid-19-krisen.

När det gäller justerad rörelsemarginal bedömdes prestationen i relation till ett intervall med ett minimum och ett maximum för den finansiella perioden med ett linjärt utfall inom intervallet. Vid bedömningen av prestation i fråga om operativt kassaflöde för Koncernens Industriverksamhet tillämpades ett tröskelvärde, där prestationsmålet måste uppfyllas för att något utfall skulle komma ifråga överhuvudtaget. Justerad rörelsemarginal för Koncernen under 2020 nådde 70,3 procent av det uppsatta intervallet och kassaflödet översteg uppsatta mål.

För den verkställande direktören resulterade ovanstående i en utbetalning om 70,3 procent av hans årliga grundlön för både det kort- och långfristiga incitamentsprogrammet. För vice verkställande direktören resulterade ovanstående i en utbetalning om 56,3 procent av hans årliga grundlön för både det kort- och långfristiga incitamentsprogrammet.

Mer information finns i not 27 i års- och hållbarhetsrapporten 2020.

Avsteg och avvikelser från ersättningsriktlinjerna

Under 2020 har det inte skett några avsteg eller avvikelser från ersättningsriktlinjerna eller processen för att fastställa ersättning enligt riktlinjerna.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell: ersättning och bolagets resultat under 2020

	RR 2020
Ersättning till verkställande direktören (TSEK)	43 926
Ersättning till vice verkställande direktören (TSEK)	21 308
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	27 484
Operativt kassaflöde i Industriverksamheten (MSEK)	18 545
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda (exklusive medlemmar i koncernledningen) i moderbolaget (TSEK)	1 478