

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för AB Volvo, antagna av årsstämman i april 2023 ("ersättningsriktlinjerna"), har tillämpats under 2025. Rapporten innehåller även information om ersättningen till AB Volvos verkställande direktör och koncernchef.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 27 i Volvokoncernens årsredovisning för 2025 ("årsredovisningen 2025").

Information om arbetet i ersättningskommittén i AB Volvos styrelse under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten, tillgänglig på s. 190–207 i årsredovisningen 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 27 i årsredovisningen 2025.

Sammanfattning av 2025

Övergripande resultat under 2025

En uppdatering om koncernen och AB Volvos övergripande resultat finns tillgänglig i redogörelsen från verkställande direktör och koncernchef Martin Lundstedt, samt i avsnittet koncernens utveckling i årsredovisningen 2025, på s. 8 - 11 och s. 28 – 67 i årsredovisningen 2025.

Under 2025 upprätthöll Volvokoncernen en stark resultatutveckling, trots lägre volymer och en normalisering av efterfrågan på många av koncernens marknader. Koncernen fortsatte också att driva omställningen mot nettonollutsläppslösningar, med insikt om att transformationen behöver ske i takt med utvecklingen i samhället.

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna under 2025

Inga ändringar av ersättningsriktlinjerna föreslogs till årsstämman 2025. Mindre ändringar av riktlinjerna har föreslagits för godkännande av aktieägarna de senaste åren, exempelvis för att tillgodose investerares synpunkter och förändringar i ersättningspraxis, men något sådant behov identifierades inte under 2025. De nuvarande ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2023, återfinns i not 27 i årsredovisningen 2025. I enlighet med ersättningsriktlinjerna ska Volvokoncernens ersättning till ledande befattningshavare vara på marknadsmässiga villkor och bestå av följande komponenter: grundlön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolaget har följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna under 2025.

Det hållbarhetsmål för incitamentsprogrammet som styrelsen beslutade om för första gången 2022, med fokus på volymen eldrivna fordon, fortsatte även under 2025. Eldrivna lastbilar, bussar, anläggningsmaskiner och drivlinor är centrala drivkrafter för att uppnå Volvokoncernens hållbarhetsmål om minskade utsläpp under produkternas livscykel, och dessa incitamentsmål syftar till att främja försäljningen av sådana produkter.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på koncernens webbplats,

www.volvogroup.com/se/. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Långfristigt incitamentsprogram

Under 2025 godkände styrelsen ett långfristigt incitamentsprogram för 2025 till 2027 ("LTI-programmet 2025-2027") som utfärdades enligt det långfristiga incitamentsprogrammet som godkändes av årsstämman 2023. För mer information om omfattningen av och villkoren för det långsiktiga incitamentsprogrammet som godkändes 2023, se not 27 i årsredovisningen för 2025, förslagen till årsstämman 2023 och ersättningsrapporten för 2023 (tillgängliga på www.volvogroup.com/se/).

LTI-programmet 2025-2027 är kopplat till två förutbestämda prestationsmål:

- AB Volvos treåriga genomsnittliga avkastning på sysselsatt kapital enligt en linjär skala (0% vid minimum, 100% vid maximum; viktning 70%) och
- Det relativa treårssnittet för aktieägarnas totalavkastning för AB Volvo B-aktier jämfört med MSCI World Machinery Index enligt en linjär skala (20% vid minimum, 100% vid maximum; viktning 30%).

Utfallet av vart och ett av dessa två prestationsmål fastställs efter att den relevanta treåriga mätperioden har avslutats. Det slutliga utfallet av LTI-programmet 2025-2027 kommer att presenteras i årsredovisningen för 2027. Den redovisningsmässiga behandlingen av LTI-programmet 2025-2027 beskrivs i not 27 i årsredovisningen 2025.

Total ersättning till verkställande direktör och koncernchef under 2025

Tabell över total ersättning

I tabellen nedan redovisas totalersättningen till AB Volvos verkställande direktör och koncernchef under 2025. Alla belopp anges i tusen SEK (TSEK). Notera att den information som anges i kolumn "Rörlig ersättning" avser rättigheter som intjänats och uppkommit under prestationsperioden 2025 och som betalas ut under 2026.

Personens namn och position	Räkenskapsår	Fast ersättning *		Rörlig ersättning *		Extraordinär ersättning *	Pensionskostnader	Totalersättning	Andelen fast/rörlig ersättning av totalersättning	
		Grundlön	Andra förmåner**	Ettårig rörlig (STI)***	Flerårig rörlig (LTI)****					
Martin Lundstedt, verkställande direktör och koncernchef	2025	22 868	425	9 125	30 687	-	7 775	70 880	Fast:	43,8%
									Rörlig:	56,2%

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

** Detta inkluderar förmån avseende tjänstebil och sjukvårdsförmåner.

*** Se nedan (Tillämpning av prestationskriterier) för ytterligare beskrivning av villkoren och prestationskriterierna för 2025 års program.

**** Detta avser tilldelningen inom LTIprogrammet 2023–2025, som förväntas betalas ut under 2026. Den verkställande direktören och koncernchefen deltar även i LTIprogrammen 2024–2026 och 2025–2027. Eftersom ingen ersättning har betalats ut under 2025 enligt villkoren för något av dessa program, har ingen ersättning redovisats i tabellen avseende dessa program. För redovisningen av LTI-programmet 2024-2026 och 2025-2027, se not 27 på s. 121 – 125 i årsredovisningen 2025.

Tillämpning av prestationskriterier

En framgångsrik implementering av Volvokoncernens affärsstrategi förutsätter att koncernen kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. För detta krävs att AB Volvo kan erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig ersättning. Styrelsen och ersättningskommittén ser kontinuerligt över ersättningen för att anpassa den till bolagets övergripande målsättningar och

strategier. Den totala ersättningen till verkställande direktör och koncernchef under 2025 bedöms vara i linje med affärsresultaten och implementeringen av koncernens affärsstrategi.

Under inledningen av 2025 fastställdes mål och kriterier avseende rörelseresultat, operativt kassaflöde och volymen eldrivna fordon för det kortfristiga incitamentsprogrammet.

Prestationen för det såväl kortfristiga som långfristiga programmet har bedömts i relation till ett intervall med ett minimum och ett maximum för den finansiella perioden med ett linjärt utfall inom intervallet.

För verkställande direktör och koncernchef resulterade ovanstående i följande resultat avseende det kortfristiga incitamentsprogrammet för 2025 och LTI-programmet 2023-2025 (utbetalas 2026).

Personens namn och position	Program	Maximal utfallsnivå i % av grundlön	Parametrar	Relativ vikt	Resultat	Utbetalning i % av grundlönen
Martin Lundstedt, verkställande direktör och koncernchef	Kortfristigt	100%	Rörelseresultat	45%	40,7%	41,1%
			Operativt kassaflöde från industriverksamhet	45%	36,7%	
			Volym eldrivna fordon	10%	62,4%	
	Långfristigt	150%	Rörelseresultat	30%	100,0%	150,0%
			Avkastning på sysselsatt kapital	70%	100,0%	

Mer information återfinns i not 27 i årsredovisningen 2025.

Avsteg och avvikelser från ersättningsriktlinjerna

Under 2025 har det inte lämnats eller utlovats någon ersättning till den verkställande direktören och koncernchefen eller andra ledande befattningshavare som skulle utgöra ett undantag eller en avvikelse från ersättningsriktlinjerna. Det har inte heller 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 2021-2025

För varje år anges aktuella siffror såväl som den procentuella förändringen jämfört med föregående år.

		2021		2022		2023		2024		2025	
Ersättning till verkställande direktör och koncernchef	TSEK	49 338	12,3%	58 105	17,8%	68 513	17,9%	69 636	1,6%	70 880	1,8%
Kortfristigt program, utfall som % av grundlön	%	88,1%	25,3%	80,7%	-8,4%	97,0%	20,2%	71,4%	-26,4%	41,1%	-42,5%
Långfristigt program, utfall som % av grundlön	%	66,1%	-6,0%	111,3%	68,4%	150,0%	34,8%	116,5%	-22,3%	150,0%	28,8%
Ersättning till vice verkställande direktör*	TSEK	23 691	11,2%	25 131	6,1%	-	-	-	-	-	-
Koncernens rörelseresultat	SEK M	43 074	56,7%	45 712	6,1%	66 782	46,1%	66 611	-0,3%	48 506	-27,2%
Operativt kassaflöde i industriverksamhet	SEK Mdr	29,4	58,9%	35,3	20,1%	45,8	29,7%	45,3	-1,1%	21,8	-51,8%
Avkastning på sysselsatt kapital	%	25,3	72,1%	27,4	8,3%	36,7	33,9%	35,8	-2,5%	25,3	-29,3%
Volym eldrivna fordon	#			2 073	0,0%	5 110	146,5%	6 477	26,8%	5 225	-19,3%
Genomsnittlig ersättning för heltidsanställda (exkl koncernledning) i moderbolaget	TSEK	1 799	21,7%	1 675	-6,9%	1 903	13,6%	1 958	2,9%	1 872	-4,4%

* Vice verkställande direktör avgick i slutet av 2022 och ingen efterträdare tillsattes. Därför har ingen ersättning rapporterats sedan dess för denna befattning.

När det gäller uppgifterna om ersättning bör det noteras att den rörliga ersättningen redovisas under det år den uppkom, även om den betalas året efter.

Det genomsnittliga utfallet för femårsperioden uppgår till 75,7% för det kortfristiga incitamentsprogrammet och 83,6% för det långfristiga incitamentsprogrammet, vilket ska mätas mot den maximala möjliga utfallsnivån.
