

Ersättningsrapport 2023

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 2023. Rapporten innehåller även information om ersättningen till AB Volvos verkställande direktör.

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 2023 ("årsredovisningen 2023").

Information om arbetet i ersättningskommittén i AB Volvos styrelse under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 194—211 i årsredovisningen 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 27 i årsredovisningen 2023.

Sammanfattning av 2023

Övergripande resultat under 2023

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. 8 - 11 och s. 56 - 89 i årsredovisningen 2023.

Under 2023 fortsatte Volvokoncernen att prestera väl mot mer hållbara transportsystem, trots fortsatta geopolitiska utmaningar samt utmaningar i värdekedjan såsom komponentbrist, störningar i leveransleden och ökade energipriser.

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna under 2023

De nuvarande ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2023, återfinns i not 27 i årsredovisningen 2023. 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 2023.

Det hållbarhetsmål som styrelsen beslutade om 2022, med fokus på volymen eldrivna fordon, fortsatte under 2023. Eldrivna lastbilar, bussar, anläggningsmaskiner och drivlinor är viktiga drivkrafter för att uppnå Volvokoncernens hållbarhetsmål och ambitionerna i Parisavtalet. Den totala volymen för eldrivna fordon är fortsatt låg i jämförelse med andra fordonsvolymerna, vilket gör det svårt att sätta relevanta resultatmål. Volvokoncernen fortsätter sina stora ansträngningar att öka försäljningen av eldrivna fordon, vilket förbättrar hur Volvokoncernen presterar i hållbarhetshänseende, och dessa incitamentsmål syftar till att öka sådan försäljning.

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

Nytt långfristigt incitamentsprogram

Som beskrivs i ersättningsrapporten 2022 föreslogs i början av 2023, i syfte att fasa ut det då befintliga långfristiga incitamentsprogrammet antaget 2016, ett nytt långfristigt incitamentsprogram med en treårig prestationsperiod. Vidare föreslogs att övergången till det nya långfristiga incitamentsprogrammet skulle ske parallellt med utfasningen av det befintliga programmet genom två långfristiga övergångsprogram för 2023 respektive 2024. Dessa förslag godkändes av årsstämman 2023.

Det nya långfristiga incitamentsprogrammet omfattar maximalt 600 deltagare, inklusive ledande befattningshavare och anställda i vissa affärskritiska positioner inom Volvokoncernen. Det nya programmet har en treårig prestationsperiod följt av en ettårig inlåsningsperiod för de AB Volvo-aktier som deltagarna är skyldiga att förvärva. Vid utgången av inlåsningsperioden kan deltagarna sälja sina aktier. Medlemmar i Volvokoncernens bolagsledning får dock endast göra detta om de uppfyller kravet på att äga AB Volvo-aktier, vilket för verkställande direktören avser ett värde om minst två års bruttogrundlöner och för övriga ledande befattningshavare avser ett värde om ett års bruttogrundlön, såvida inte styrelsen beslutar annat.

Under 2023 godkände styrelsen ett långfristigt incitamentsprogram för 2023 till 2025 ("LTI-programmet 2023-2025") som utfärdades enligt det nya långfristiga incitamentsprogrammet som antogs 2023. Som en del av den tvååriga utfasningen av det befintliga långfristiga incitamentsprogrammet godkände styrelsen även ett övergångsprogram för 2023 ("LTI-övergångsprogrammet 2023") baserat på villkoren i det långfristiga incitamentsprogrammet som antogs 2016. LTI-övergångsprogrammet 2023 gäller endast för deltagare i det långfristiga incitamentsprogrammet vilka även omfattades av det långfristiga incitamentsprogrammet som styrelsen beslutade om 2022. Åtgärder har vidtagits för att säkerställa att parallell tillämpning av de långfristiga incitamentsprogrammen inte leder till årliga utbetalningar som överstiger den årliga maximala procentsatsen för långfristigt ersättning.

LTI-programmet 2023-2025 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 2023-2025 kommer att presenteras i årsredovisningen för 2025. Den redovisningsmässiga behandlingen av LTI-programmet 2023-2025 beskrivs i not 27 på s. 141 – 145 i årsredovisningen 2023.

Total ersättning till verkställande direktören under 2023

Tabell över total ersättning

I tabellen nedan redovisas totalersättningen till AB Volvos verkställande direktör under 2023. 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 2023 och som betalas ut under 2024.

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)****				Fast:	Rörlig:
Martin Lundstedt, verkställande direktör	2023	18 073	239	17 271	26 700	-	6 230	68 513	35,8%	64,2%

* Verkställande direktören har endast erhållit ersättning från AB Volvo och inte från något annat bolag inom Volvokoncernen. Verkställande direktören 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 2023 års program.

**** Eftersom värdet för deltagarna inte är tillgängligt förrän det fjärde året av programmet och baseras på en kombination av operativa resultat och aktiekursutveckling, redovisas LTI-övergångsprogrammet 2023 som flerårig variabel i denna tabell. Det sker ingen utbetalning under LTI-övergångsprogrammet 2023 om årsstämman 2024 beslutar att någon utdelning till aktieägarna inte ska utgå. Verkställande direktören deltar även i LTI-programmet 2023-2025. Eftersom ingen ersättning till deltagarna har ackumulerats under 2023 enligt villkoren i detta program, har ingen ersättning relaterat till detta program redovisats i tabellen. Sådan ersättning (om någon) kommer att redovisas i ersättningsrapporten för 2025, när prestationsperioden har avslutats. För redovisningen av LTI-programmet 2023-2025, se not 27 på s.141 – 145 i årsredovisningen 2023.

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 direktören under 2023 bedöms vara i linje med affärsresultaten och implementeringen av koncernens affärsstrategi.

Under inledningen av 2023 fastställdes mål och kriterier avseende rörelseresultat, operativt kassaflöde och volymen eldrivna fordon för det kortfristiga incitamentsprogrammet, och mål för rörelseresultat och avkastning på sysselsatt kapital fastställdes för LTI-övergångsprogrammet 2023.

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 direktören resulterade ovanstående i följande resultat avseende det kortfristiga incitamentsprogrammet för 2023 och LTI-övergångsprogrammet 2023 (utbetalas 2024).

Personens namn och position	Program	Maximal utfallsnivå i % av grundlön	Parametrar	Relativ vikt	Resultat	Utbetalning i % av grundlönen
Martin Lundstedt, verkställande direktör	Kortfristigt	100%	Rörelseresultat	45%	100,0%	97,0 %
			Operativt kassaflöde från industriverksamhet	45%	100,0%	
			Volym eldrivna fordon	10%	70,3%	
	Långfristigt	150%	Rörelseresultat	30%	100,0%	150,0 %
			Avkastning på sysselsatt kapital	70%	100,0%	

Mer information återfinns i not 27 i årsredovisningen 2023.

Avsteg och avvikelser från ersättningsriktlinjerna

Under 2023 har det inte lämnats eller utlovats någon ersättning till verkställande direktören 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 2019-2023

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

		2019		2020		2021		2022		2023	
Ersättning till verkställande direktör	TSEK	35 277	-18,8%	43 926	24,5%	49 338	12,3%	58 105	17,8%	68 513	17,9%
Kortfristigt program, utfall som % av grundlön	%	88,8%	1,3%	70,3%	-20,8%	88,1%	25,3%	80,7%	-8,4%	97,0%	20,2%
Långfristigt program, utfall som % av grundlön	%	0,0%	-100,0%	70,3%	-	66,1%	-6,0%	-111,3%	68,4%	150,0%	34,8%
Ersättning till vice verkställande direktör*	TSEK	17 515	-17,0%	21 308	21,7%	23 691	11,2%	25 131	6,1%	-	-
Koncernens rörelseresultat	SEK M	49 531	43,7%	27 484	-44,5%	43 074	56,7%	45 712	6,1%	66 782	46,1%
Operativt kassaflöde i industriverksamhet	SEK Mdr	38,3	44,0%	18,5	-51,7%	29,4	58,9%	35,3	20,1%	45,8	29,7%
Avkastning på sysselsatt kapital	%	28,4	26,8%	14,7	-48,2%	25,3	72,1%	27,4	8,3%	36,7	33,9%
Volym eldrivna fordon	#							2 073	0,0%	5 110	146,5%
Genomsnittlig ersättning för heltidsanställda (exkl koncernledning) i moderbolaget	TSEK	1 622	-22,8%	1 478	-8,9%	1 799	21,7%	1 675	-6,9%	1 903	13,6%

* Vice verkställande direktör avgick i slutet av 2022 och ingen efterträdare tillsattes. Därför rapporteras ingen ersättning för 2023 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 85,0 % för det kortfristiga incitamentsprogrammet och 62,1 % för det långfristiga incitamentsprogrammet, vilket ska mätas mot den maximala möjliga utfallsnivån.