

## Ersättningsrapport 2021

### Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för AB Volvo, antagna av årsstämman i mars 2021 ("ersättningsriktlinjerna"), har tillämpats under 2021. 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 ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 27 i Volvokoncernens års- och hållbarhetsredovisning för 2021 ("års- och hållbarhetsredovisningen 2021").

Information om arbetet i ersättningskommittén i AB Volvos styrelse under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 180-195 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 27 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

### Sammanfattning av 2021

#### *Övergripande resultat under 2021*

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. 6-9 och s. 76-151 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

Det noterades att 2021 var ett utmanande år, då Volvokoncernen fortsatte att påverkas av effekterna av Covid-19 pandemin, såsom komponentbrist och störningar i leveransleden. Trots den utmanande situationen fortsatte Volvokoncernen att prestera väl och viktiga åtgärder genomfördes för att omvandla Koncernen mot mer hållbara transportsystem.

#### *Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna under 2021*

De nuvarande ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2021, återfinns i not 27 i års- och hållbarhetsrapporten för 2021. 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 2021.

Som framhölls i ersättningsrapporten för 2020 föreslog ersättningskommittén och styrelsen en ändring av pensionsåtaganden för 2021 avseende verkställande direktör, vice verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare anställda i Sverige, i syfte att förenkla pensionsplanerna och få dem i bättre överensstämmelse med rådande pensionsplaner på den svenska marknaden. De föreslagna ändringarna genomfördes den 1 juli 2021, efter det att årsstämman antagit en reviderad ersättningspolicy i mars 2021 och efter godkännande från berörda medarbetare. För att göra ändringarna kostnadsneutrala överenskomms med de berörda anställda om en justering av grundlön samt en engångsbetalning, att betalas i två rater. Se not 27 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2021 för mer information.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Koncernens webbplats, [www.volvokoncernen.se](http://www.volvokoncernen.se). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

## Framåtblick mot 2022

### *Översyn av ersättningsstruktur och beaktande av aktieägares synpunkter*

Ersättningskommittén har under 2021 ägnat tid åt att se över de nuvarande ersättningsriktlinjerna och Volvokoncernens incitamentsstruktur. Målet har varit att säkerställa att ersättningsstrukturen stöttar genomförandet av Volvokoncernens långsiktiga strategi och levererar långsiktiga aktieägarvärden, att den är i linje med aktieägarnas och samhällets intressen, samtidigt som den levererar konkurrenskraftiga och marknadsmässiga ersättningar till anställda, vilket möjliggör för Volvokoncernen att attrahera, motivera och behålla de bästa talangerna. Under 2021 har ersättningskommittén granskat marknadspraxis och trender, ny bästa praxis och konsulterat såväl interna som externa intressenter. Ersättningskommittén har noga övervägt synpunkter som mottagits från aktieägare och röstningsrådgivare i samband med årsstämman och i andra sammanhang under året. Som ett resultat av denna översyn föreslås följande ändringar i ersättningsstrukturen under 2022.

### *Införande av en hållbarhetsparameter i 2022 års kortfristiga incitamentsprogram*

Styrelsen har beslutat att addera ett hållbarhetsmål till det kortfristiga incitamentsprogrammet för 2022. Hållbarhet är en integrerad del av Volvokoncernens verksamhet och koncernen stödjer ambitionerna i Parisavtalet. Under 2020 anslöt sig Volvokoncernen till initiativet Science-Based Targets Business Ambition for 1.5°C. Volvokoncernen har som mål att uppnå ett netto-noll utsläpp i hela värdekedjan till 2040. I juni 2021 godkände initiativet Science Based Targets Koncernens föreslagna mål för att uppnå ett netto-noll utsläpp av växthusgaser i hela värdekedjan enligt den ovan angivna tidplanen. För att ytterligare främja den pågående omställningen har styrelsen beslutat att lägga till ett specifikt hållbarhetsmål i det kortfristiga incitamentsprogrammet för 2022. En viktig drivkraft för att uppnå Science Based Targets är användningen av eldrivna lastbilar, bussar, anläggningsmaskiner och drivlinor. Volymen av eldrivna fordon har därför valts som det mest relevanta hållbarhetsmålet att införa på kort sikt.

### *Justeringar av 2022 års ersättningsriktlinjer*

För att få den totala ersättningen till en mer marknadsmässig och konkurrenskraftig nivå föreslås en höjning av den maximala utfallsnivån för det långfristiga ersättningsprogrammet för den verkställande direktören, från nuvarande nivå på högst 100 % av grundlönen till högst 150 % av grundlönen. Att öka den maximala utfallsnivån för det långfristiga ersättningsprogrammet, där utbetalningen till 100 % investeras i Volvo-aktier under en treårig innehavsperiod, kommer dessutom att ytterligare stärka gemenskapen med aktieägarnas långsiktiga intressen. Ersättningsriktlinjerna för 2022 kommer även att innehålla förtydligande av pensionsmedförande lön i relation till rörlig ersättning.

### *Omarbetning av Volvos långfristiga incitamentsprogram under 2022*

Ersättningskommittén har även inlett en granskning av utformningen av det långfristiga incitamentsprogrammet. Det långfristiga incitamentsprogrammet har sedan 2016 baserats på en fyraårig cykel, med en prestationsbaserad årlig tilldelning som, efter skatt, i sin helhet investeras i Volvo-aktier med en obligatorisk inläsningsperiod om tre år. Avsikten är att slutföra den pågående granskningen av det långfristiga incitamentsprogrammet under 2022 och därefter föreslå ett nytt program med en treårig prestationsperiod, att implementeras under 2023. Det förväntas att övergången till ett nytt långfristigt incitamentsprogram med en treårig prestationsperiod kan komma att kräva en övergångsplan och att prestationsmålen måste omvärderas med hänsyn till Volvokoncernens affärscykel.

Total ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2021

*Tabell över total ersättning*

I tabellen nedan redovisas totalersättningen till AB Volvos verkställande direktör och vice verkställande direktör under 2021. 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 2021 och som betalas ut under 2022.

Personens namn och position	Räkenskapsår	Fast ersättning *		Rörlig ersättning *		Extraordinär ersättning *	Pensionskostnader *****	Totalersättning	Andelen fast/rörlig ersättning av totalersättning
		Fast lön	Andra förmåner**	Ettårig rörlig (STI)***	Flerårig rörlig (LTI)****				
Martin Lundstedt, verkställande direktör	2021	16 308	300	14 157	10 609	745	7 219	49 338	Fast: 44.4% Rörlig: 55.6%
Jan Gurander vice verkställande direktör	2021	8 843	152	6 132	4 595	344	3 629	23 691	Fast: 49.7% Rörlig: 50.3%

\* Verkställande direktören och vice verkställande direktören har endast erhållit ersättning från AB Volvo och inte från något annat bolag inom Volvokoncernen. För att göra ändringarna av pensionsåtagandena kostnadsneutrala för båda individerna justerades grundlönen samt gjordes ett engångsarrangemang för varje individ. Engångsarrangemanget utbetalas i två delar (en under 2021 och en under 2022). Utöver ovan nämnda betalning har varken verkställande direktören eller vice verkställande direktören erhållit någon extraordinär ersättning (ersättning som enligt ersättningsriktlinjerna kan utbetalas under extraordinära omständigheter).

\*\* Detta inkluderar, avseende båda individerna, förmån avseende tjänstebil och sjukvårdsförmåner.

\*\*\* Se nedan (*Tillämpning av prestationskriterier*) för ytterligare beskrivning av villkoren och prestationskriterierna för 2021 års program.

\*\*\*\* I tabellen redovisas LTI programmet som flerårigt rörlig då utfallet till deltagarna inte blir tillgängligt förrän vid programmets fjärde år och baseras på en kombination av operativa resultat och aktiekursutvecklingen. Det sker ingen utbetalning under LTI programmet om årsstämman 2022 beslutar att någon utdelning till aktieägarna inte ska utgå.

\*\*\*\*\* För verkställande direktören var 5.295 TSEK av pensionskostnaderna hänförligt till fast lön och 1.923 TSEK hänförligt till rörlig lön. För vice verkställande direktör var 2.773 TSEK av pensionskostnaderna hänförligt till fast lön, och 852 TSEK hänförligt till rörlig lön.

*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 vice verkställande direktör under 2021 bedöms vara i linje med affärsresultaten och implementeringen av Koncernens affärsstrategi.

Under inledningen av 2021 fastställdes mål och kriterier avseende rörelseresultat och operativt kassaflöde för det kortfristiga incitamentsprogrammet, och mål för rörelseresultat och avkastning på sysselsatt kapital fastställdes för det långfristiga 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 vice verkställande direktör resulterade ovanstående i följande resultat avseende incitamentsprogrammen för 2021 (utbetalas 2022).

Namn, Position	Program	Maximal utfallsnivå i % av grundlön	Parametrar	Relativ vikt	Resultat	Utbetalning i % av grundlönen
Martin Lundstedt, verkställande direktör	Kortfristigt	100%	Rörelseresultat	50%	76,3%	88,1%
			Operativt kassaflöde från industriverksamhet	50%	100,0%	
	Långfristigt	100%	Rörelseresultat	30%	76,3%	66,1%
			Avkastning på sysselsatt kapital	70%	61,7%	
Jan Gurander, vice verkställande direktör	Kortfristigt	80%	Rörelseresultat	50%	76,3%	70,5%
			Operativt kassaflöde från industriverksamhet	50%	100,0%	
	Långfristigt	80%	Rörelseresultat	30%	76,3%	52,8%
			Avkastning på sysselsatt kapital	70%	61,7%	

Mer information återfinns i not 27 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2021.

#### Avsteg och avvikelser från ersättningsriktlinjerna

Under 2021 har det inte lämnats eller utlovats någon ersättning till verkställande direktören, vice 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 2017-2021*

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

		2017	2018		2019		2020		2021	
Ersättning till verkställande direktör	TSEK	43 906	43 454	-1,0%	35 277	-18,8%	43 926	24,5%	49 338	12,3%
Kortfristigt program, utfall som % av grundlön	%	100,0%	87,7%	-12,3%	88,8%	1,3%	70,3%	-20,8%	88,1%	25,3%
Långfristigt program, utfall som % av grundlön	%	100,0%	70,5%	-29,5%	0,0%	-100,0%	70,3%	-	66,1%	-6,0%
Ersättning till vice verkställande direktör*	TSEK		21 099		17 515	-17,0%	21 308	21,7%	23 691	11,2%
Koncernens rörelseresultat	SEK M	30 327	34 478	13,7%	49 531	43,7%	27 484	-44,5%	43 074	56,7%
Operativt kassaflöde i industriverksamhet	SEK Mdr	28,4	26,6	-6,3%	38,3	44,0%	18,5	-51,7%	29,4	58,9%
Avkastning på sysselsatt kapital	%		22,4		28,4	26,8%	14,7	-48,2%	25,3	72,1%
Genomsnittlig ersättning för heltidsanställda (exkl koncernledning) i moderbolaget.	TSEK	1 685	2 100	24,6%	1 622	-22,8%	1 478	-8,9%	1 799	21,7%

\* Vice verkställande direktör (tidigare finanschef) antog sin roll under det fjärde kvartalet år 2018, men summorna som anges för 2018 avser hela året.

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 87,0 % för det kortfristiga incitamentsprogrammet och 61,4 % för det långsiktiga incitamentsprogrammet, vilket ska mätas mot den maximala möjliga utfallsnivån.

Formatet för ersättningsrapporten – ökad transparens avseende prestation i förhållande till ersättning  
I enlighet med synpunkter från aktieägare under 2021 avseende formatet för ersättningsrapporten har rapporten utvecklats för att inkludera ytterligare detaljer med jämförande information om den historiska förändringen gällande ersättning och bolagsresultat, i enlighet med tabellen ovan.

Enligt mandat från styrelsen godkänner jag härmed ovanstående ersättningsrapport.