

## Ersättningsrapport 2022

### Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för AB Volvo, antagna av årsstämman i april 2022 ("ersättningsriktlinjerna"), har tillämpats under 2022. Rapporten innehåller även information om ersättningen till AB Volvos verkställande direktör och vice verkställande direktör. Det noteras att AB Volvos vice verkställande direktör, Jan Gurander, avgick som vice verkställande direktör i slutet av 2022.

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 2022 ("årsredovisningen 2022").

Information om arbetet i ersättningskommittén i AB Volvos styrelse under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 186 – 203 i årsredovisningen 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 27 i årsredovisningen 2022.

### Sammanfattning av 2022

#### *Övergripande resultat under 2022*

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. 42–73 i årsredovisningen 2022.

Under 2022 fortsatte Volvokoncernen att prestera väl och genomförde återigen viktiga åtgärder för att omvandla koncernen mot mer hållbara transportsystem, trots utmaningar som komponentbrist, störningar i leveransleden, ökade energipriser, och de allmänna konsekvenserna av kriget i Ukraina och införda sanktioner mot Ryssland.

#### *Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna under 2022*

De nuvarande ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2022, återfinns i not 27 i årsredovisningen 2022. 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 2022.

Som framhållits i tidigare ersättningsrapporter har pensionsåtagandena för verkställande direktör, vice verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare anställda i Sverige ändrats under 2021, i syfte att förenkla pensionsplanerna och få dem i bättre överensstämmelse med rådande pensionsplaner på den svenska marknaden. Som en del av implementeringen justerades grundlönen för berörda anställda och det avtalades om en engångsbetalning att betalas i två delbetalningar. Den sista delbetalningen gjordes 2022. Se not 27 i årsredovisningen 2022 för mer information.

Som framgår av ersättningsrapporten för 2021 beslutade styrelsen att lägga till ett nytt hållbarhetsmål, baserat på volymen eldrivna fordon, till det kortfristiga incitamentsprogrammet för 2022. Eldrivna lastbilar, bussar, anläggningsmaskiner och drivlinor är viktiga drivkrafter för att uppnå Volvokoncernens hållbarhetsmål och ambitionerna i Parisavtalet. Den totala volymen för eldrivna fordon ligger fortfarande i underkant, vilket gör det svårt att sätta relevanta resultatmål. Under 2022 har stora ansträngningar gjorts för att öka försäljningen av eldrivna fordon, och detta arbete kommer att fortsätta under 2023 till förmån för Volvokoncernens hållbarhetsresultat.

Revisorernas 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 2023

#### *Omarbetning av Volvos långfristiga incitamentsprogram*

Såsom framgår av ersättningsrapporten för 2021 har ersättningskommittén under 2022, efter dialog med aktieägarna, slutfört en översyn av utformningen av bolagets långfristiga incitamentsprogram. Som ett resultat av denna översyn, och dialog med aktieägarna, föreslås att det införs ett nytt långfristigt incitamentsprogram med en treårig prestationsperiod, att implementeras från och med 2023 (under förutsättning att det godkänns av årsstämman 2023).

Syftet med AB Volvos långfristiga incitamentsprogram är att skapa incitament för långsiktigt värdeskapande och att stärka intressegemenskapen mellan koncernens högsta chefer, inklusive de ledande befattningshavarna, anställda i andra affärskritiska positioner och aktieägarna. Det befintliga programmet har tjänat Volvokoncernen och aktieägarnas intressen väl i dessa avseenden. Med koncernens nuvarande resultat och påskyndandet av ansträngningar för långsiktig förändring anser styrelsen dock att tiden är inne för att utveckla en bättre balans mellan kortfristiga och långfristiga mål. Därigenom tillförs en viktig parameter för styrningen av koncernen och anpassningen till långsiktiga intressen, samtidigt som utformningen av det långfristiga incitamentsprogrammet ytterligare anpassas till marknadspraxis. Både det befintliga och det föreslagna nya programmet löper över en fyraårig cykel. Det befintliga programmet mäter prestation på årsbasis med en treårig inlåsning av aktier, och det föreslås att det nya programmet ska ha en treårig prestationsperiod med en ettårig inlåsningsperiod för de AB Volvo-aktier som deltagarna är skyldiga att förvärva.

Som en följd av att det nya långfristiga incitamentsprogrammet införs med start 2023 föreslås att det befintliga programmet fasas ut under två år. Det befintliga programmet föreslås därför fortsätta under ytterligare två år (implementering efter årsstämman 2023 respektive 2024) men endast för de deltagare som deltog i det befintliga programmet vid utgången av 2022. Åtgärder har vidtagits för att tillse att dessa deltagare inte blir överkompenserade genom det föreslagna nya programmet, med hänsyn till den ersättning som utgår i det befintliga programmet.

Båda programmen – det befintliga och det nya föreslagna programmet – är kontantbaserade, med skyldighet för deltagarna att omedelbart investera nettoutfallet (efter skatt) av utbetalningen i AB Volvo-aktier som måste behållas under en minsta inlåsningsperiod i enlighet med vad som anges för respektive program. På detta sätt bygger deltagarna upp ett aktieinnehav i bolaget och får ett investerat intresse i AB Volvo-aktiens långsiktiga värdeutveckling. Vid utgången av inlåsningsperioden får deltagarna avyttra sina aktier. Ledande befattningshavare får dock endast göra det om de uppfyller kravet på att inneha AB Volvo-aktier värda minst två bruttoårslöner för verkställande direktören, och aktier värda minst en bruttoårslön för övriga ledande befattningshavare. Innehavskraven för ledande befattningshavare ska upphöra om den ledande befattningshavarens anställning upphör och styrelsen får medge andra undantag från kraven efter vad styrelsen bedömer lämpligt.

Det föreslagna programmet kommer att läggas fram för godkännande på årsstämman 2023. Implementering av det nya programmet förutsätter att förslaget antas med enkel majoritet vid årsstämman 2023. När programmet har godkänts av årsstämman 2023 ska detta, under överinseende av styrelsen och ersättningskommittén, implementeras fortlöpande på årsbasis med en treårig prestationsperiod för varje års respektive implementering.

Total ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2022

*Tabell över total ersättning*

I tabellen nedan redovisas totalersättningen till AB Volvos verkställande direktör och vice verkställande direktör under 2022. 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 2022 och som betalas ut under 2023.

Personens namn och position	Räkenskapsår	Fast ersättning *		Rörlig ersättning *		Extraordinär ersättning *	Pensions kostnader *****	Totalersättning	Andelen fast/rörlig ersättning av totalersättning	
		Grundlön	Andra förmåner**	Ettårig rörlig (STI)***	Flerårig rörlig (LTI)****				Fast:	Rörlig:
Martin Lundstedt, verkställande direktör	2022	17.497	279	13.911	19.183	1.199	6.036	58.105	Fast: 41,0%	Rörlig: 59,0%
Jan Gurander, vice verkställande direktör	2022	9.543	211	6.051	5.563	532	3.231	25.131	Fast: 51,7%	Rörlig: 48,3%

\* Verkställande direktören och vice verkställande direktören har endast erhållit ersättning från AB Volvo och inte från något annat bolag inom Volvokoncernen. Som en del av ändringarna av pensionsåtagandena för båda individerna betalades en andra delbetalning ut enligt det överenskomna engångsarrangemanget såsom beskrivits i tidigare ersättningsrapporter (en utbetalning under 2021 och den andra 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 2022 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 2023 beslutar att någon utdelning till aktieägarna inte ska utgå.

\*\*\*\*\* För verkställande direktören är 2022 det första hela kalenderåret som pensionen var beräknad enbart på grundlön.

*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 2022 bedöms vara i linje med affärsresultaten och implementeringen av koncernens affärsstrategi.

Under inledningen av 2022 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 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 2022 (utbetalas 2023).

Namn, Position	Program	Maximal utfallsnivå i % av grundlön	Parametrar	Relativ vikt	Resultat	Utbetalning i % av grundlönen
Martin Lundstedt, verkställande direktör	Kortfristigt	100%	Rörelseresultat	45%	79,4%	80,7%
			Operativt kassaflöde från industriverksamhet	45%	100,0%	
			Volym eldrivna fordon	10%	0,0%	
	Långfristigt	150%	Rörelseresultat	30%	79,4%	111,3%
		Avkastning på sysselsatt kapital	70%	72,0%		
Jan Gurander, vice verkställande direktör	Kortfristigt	80%	Rörelseresultat	45%	79,4%	64,6%
			Operativt kassaflöde från industriverksamhet	45%	100,0%	
			Volym eldrivna fordon	10%	0,0%	
	Långfristigt	80%	Rörelseresultat	30%	79,4%	59,4%
					Avkastning på sysselsatt kapital	

Mer information återfinns i not 27 i årsredovisningen 2022.

#### Avsteg och avvikelser från ersättningsriktlinjerna

Under 2022 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 2018-2022

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

		2018		2019		2020		2021		2022	
Ersättning till verkställande direktör	TSEK	43.454	-1,0%	35.277	-18,8%	43.926	24,5%	49.338	12,3%	58.105	17,8%
Kortfristigt program, utfall som % av grundlön	%	87,7%	-12,3%	88,8%	1,3%	70,3%	-20,8%	88,1%	25,3%	80,7%	-8,4%
Långfristigt program, utfall som % av grundlön	%	70,5%	-29,5%	0,0%	-100,0%	70,3%	-	66,1%	-6,0%	111,3%	68,4%
Ersättning till vice verkställande direktör*	TSEK	21.099		17.515	-17,0%	21.308	21,7%	23.691	11,2%	25.131	6,1%
Koncernens rörelseresultat	SEK M	34.478	13,7%	49.531	43,7%	27.484	-44,5%	43.074	56,7%	45.712	6,1%
Operativt kassaflöde i industriverksamhet	SEK Mdr	26,6	-6,3%	38,3	44,0%	18,5	-51,7%	29,4	58,9%	35,3	20,1%
Avkastning på sysselsatt kapital	%	22,4		28,4	26,8%	14,7	-48,2%	25,3	72,1%	27,4	8,3%
Volym eldrivna fordon	#	-		-		-		-		2.073	0,0%
Genomsnittlig ersättning för heltidsanställda (exkl koncernledning) i moderbolaget	TSEK	2.100	24,6%	1.622	-22,8%	1.478	-8,9%	1.799	21,7%	1.675	-6,9%

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

## V O L V O

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 83,1% för det kortfristiga incitamentsprogrammet och 56,2% för det långsiktiga incitamentsprogrammet, vilket ska mätas mot den maximala möjliga utfallsnivån.