

Volvo Car Group

Ersättningsrapport 2024



Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Översikt över koncernledningens ersättningssystem	2
3. Översikt över tillämpningen av riktlinjerna under 2024	3
3.1 Total ersättning som VD och vice VD:ar har erhållit under 2024	3
3.2 Jämförande information om förändringar i ersättningar och koncernens resultat	4
4. Rörlig ersättning	4
4.1 Tillämpning av prestationskriterierna	4
4.2 Kortsiktig rörlig ersättning ("STVP")	5
Prestationskriterier för STVP 2024	5
Utfall för STVP 2024	5
4.3 Långsiktigt rörligt ersättningsprogram ("LTI") - PSP	5
Prestationskriterier för PSP 2022/2024	7
Prestationskriterier för PSP 2023/2025	7
Prestationskriterier för PSP 2024/2026	7
Utfall PSP 2022/2024	7
Engångsersättning PSP 2022/2024	7
Distribution av Polestar-aktier	8

1. Inledning

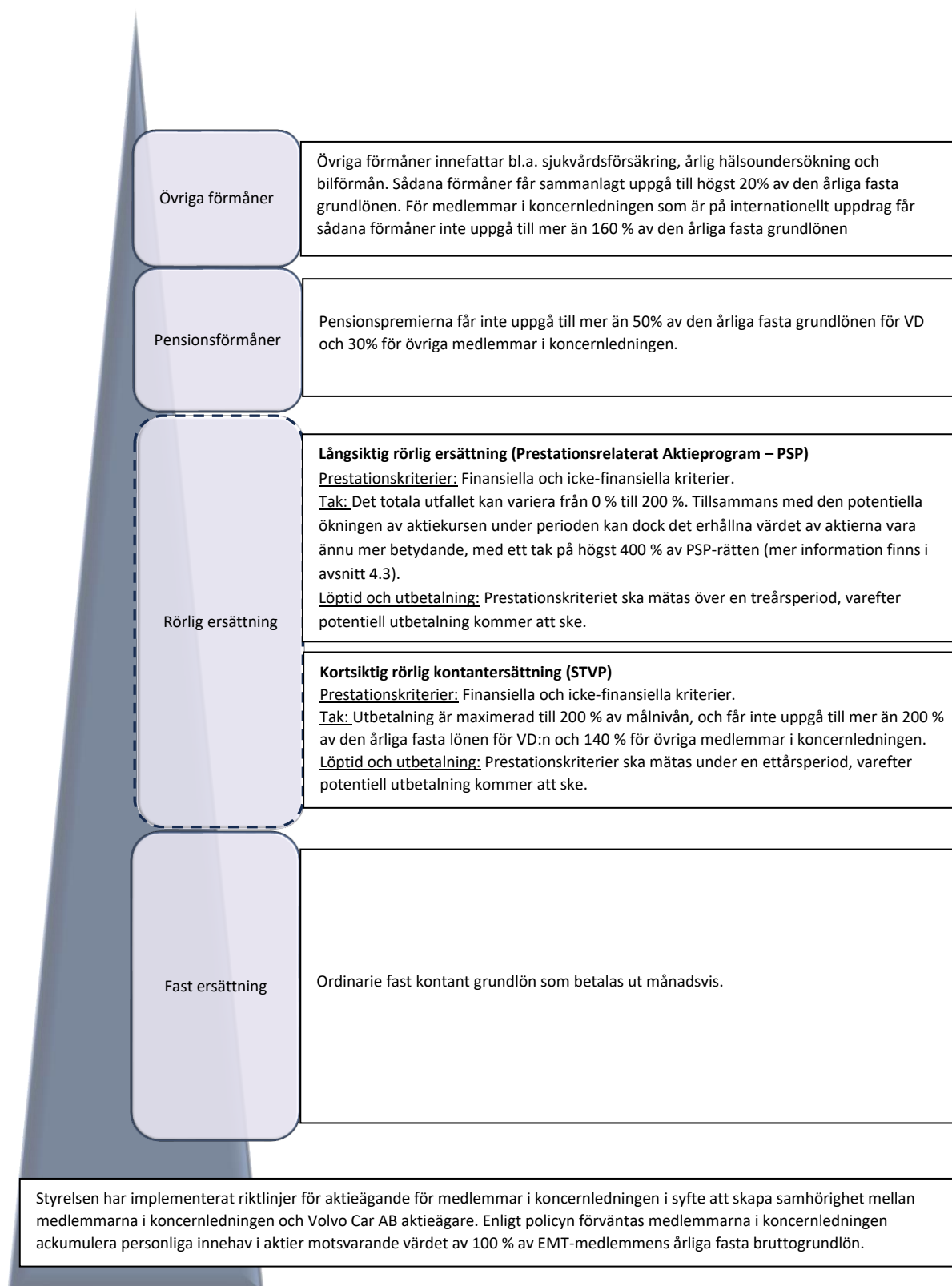
Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i koncernledningen ("EMT") för Volvo Car Group (inklusive Volvo Car AB (publ)) har tillämpats under 2024. De senaste riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare antogs av årsstämman 3 april 2023 ("Riktlinjerna").

Rapporten innehåller även information om ersättning till Volvo Car Groups VD, vice VD:ar samt en sammanfattning av Volvo Car Groups långsiktiga och kortsiktiga ersättningsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen (2005:551) och de ersättningsregler som administreras av den svenska Aktiemarknadens Självregleringskommitté. Mer information om ledande befattningshavares ersättningar finns även i not 8 på sidorna 87-89 och not 9 på sidorna 89-91 i bolagets årsredovisning för 2024 ("Årsredovisning 2024").

Information om Personalkommitténs arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns tillgänglig på sidorna 53-69 i Årsredovisning 2024. Ersättning till styrelsen ingår inte i denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och framgår av not 8 på sidorna 87-89 i Årsredovisning 2024.

VD Jim Rowan sammanfattar Volvo Car Groups övergripande resultat under 2024 i sitt uttalande på sidan 12-14 i Årsredovisningen 2024.

2. Översikt över koncernledningens ersättningssystem



Mer information finns i Riktlinjerna.

3. Översikt över tillämpningen av riktlinjerna under 2024

Målet med Riktlinjerna är att säkerställa att Volvo Car Group kan attrahera och behålla de bästa medarbetarna för att bidra till Volvo Car Groups mål och affärsstrategi, dess långsiktiga intressen och dess hållbarhetsmål. Ersättningen till koncernledningen ska baseras på marknadsmässiga villkor och samtidigt vara i linje med aktieägarnas intresse.

Det totala ersättningspaketet för koncernledningen består av fast kontantersättning, rörlig ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Komponenterna i ersättningen ska vara i linje med lokal marknadspraxis. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av Riktlinjerna besluta om exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterad ersättning.

Riktlinjerna finns på [Ersättning | Volvo Cars](#). Under 2024 har Volvo Car Group uppfyllt gällande ersättningsriktlinjer, inga avvikelser från Riktlinjerna och inga avsteg från förfarandet för implementering av Riktlinjerna har gjorts.

Det ska noteras att VD och tidigare vice VD:ar erhållit all ersättning från Volvo Personvagnar AB och ingen ersättning har utgått från det börsnoterade bolaget Volvo Car AB (publ).

Revisorsyttrandet avseende bolagets efterlevnad av dessa riktlinjer finns tillgänglig [på [Årsstämma 2025 | Volvo Cars](#)].

3.1 Total ersättning som VD och vice VD:ar har erhållit under 2024

Tabellen nedan visar den totala ersättning som Volvo Car Groups VD och tidigare vice VD:ar har erhållit under 2024.

Tabell 1 – Total ersättning 2024 (TSEK)

Total ersättning	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster ⁴	Pensionskostnad ⁵	Total ersättning	Andel i % fast och rörlig ersättning
	Grundlön	Övriga förmåner ¹	Ettårig variabel ²	Flerårig variabel ³				
Jim Rowan, VD	16,425	320	16,587	2,670	10,900	4,888	51,790	42/58
Javier Varela, COO och vice VD (tidigare) ⁶	3,476	83	0	0	0	1,015	4,575	100/0
Björn Annwall, CCO och vice VD (tidigare) ⁷	6,067	214	3,822	470	0	1,787	12,360	65/35

1. Inkluderar förmåner som försäkring och tjänstebil.
2. Ersättningen för kortsiktig rörlig ersättning (STVP) är ett resultat av programmet för 2024 och kommer att betalas ut under första kvartalet 2025. Beloppet inkluderar också en individuell prestationsbonus för VD:n som är en del av det ursprungliga treåriga incitamentsprogram som upprättades med VD i samband med att han anställdes på bolaget i mars 2022, ett nettobelopp som ska investeras i aktier i Volvo Car AB. Det kommer inte att bli någon utbetalning av kortsiktig variabel lön för den tidigare COO och vice VD:n Javier Varela.
3. Flerårig rörlig ersättning är ett resultat av det långsiktiga aktiebaserade ersättningsprogram (PSP 2022/2024) vilket kommer att betalas ut under andra kvartalet 2025. Värdet på PSP 2022/2024 är ett preliminärt tilldelningsvärde beräknat med hjälp av stängningskursen (24 SEK) på den sista dagen för handel under 2024 (den 30 december). Det kommer inte att bli någon utbetalning av flerårig rörlig ersättning för den tidigare COO och vice VD:n Javier Varela.
4. Tredje delbetalningen av det ursprungliga treåriga incitamentavtalet i syfte att rekrytera och behålla medarbetare. Nettobelopp som ska investeras i aktier i Volvo Car AB.
5. Pensionskostnaden är kopplad till grundlönen med en bestämd premie.
6. Javier Varela har lämnat sin position som COO och vice VD från och med maj 2024, vilket innebär att hans ersättning har fördelats proportionellt i enlighet med detta.
7. Björn Annwall har lämnat sin position som CCO och vice VD från och med november 2024, vilket innebär att hans ersättning har fördelats proportionellt i enlighet med detta.

3.2 Jämförande information om förändringar i ersättningar och koncernens resultat

Volvo Car AB noterades på Nasdaq Stockholm under 2021 och därför är 2021 det första tillgängliga referensåret. Jämförelseinformationen mellan 2021, 2022, 2023 och 2024 har presenterats i tabellen nedan. För framtida rapporter kommer kommande år att läggas till så att den årliga förändringen under de senaste fem åren kommer att visas. Koncernföretaget Volvo Personvagnar AB har valts ut som det relevanta företaget för genomsnittlig ersättning, då det är det största svenska företaget i Volvo Car Group, vilket även har VD, tidigare VD och vice VD:ar anställda. Notera också att tabellen nedan visar ersättningar från det att VD och respektive tidigare VD, samt vice VD:ar, utsågs, informationen är således inte fullt jämförbar jämfört med föregående år. Se fotnoterna för mer information.

Tabell 2 – Förändring av ersättning och företagets resultat (TSEK)

	2024	2023	2022	2021
Ersättning till VD och vice VD:ar (TSEK)				
Håkan Samuelsson, VD (tidigare) ¹	-	-	45,718 (-25,1%)	61,076
Jim Rowan, VD ²	51,790 (-1,2%)	52,438 (34,1%)	39,115	-
Javier Varela, COO och vice VD (tidigare) ³	4 575 (-82%)	25,155 (153,3%)	9,931	-
Björn Annwall, CCO och vice VD (tidigare) ⁴	12 360 (-32,9%)	18,415 (156,3%)	7,185	-
Företagets resultat (TSEK)				
Rörelseresultat (EBIT ⁵)	27,040,000 (5,8%)	25,567,000 (14,5%)	22 332 000 (10,2%)	20,275,000
Genomsnittlig ersättning omräknat till heltidstjänster för anställda⁶ (TSEK)				
Anställda vid Volvo Personvagnar AB ⁷	743 (7%) ⁹	695 (-1,1%) ⁸	703 (13,6%)	619

1. Återspeglar förändring av ersättningen för Håkan Samuelsson (tidigare VD); anställd fram till första kvartalet 2022.
2. Jim Rowan utsågs till VD från och med mars 2022, varför jämförande information för 2021 inte är tillgänglig. Nio månaders ersättning rapporterad för 2022 från tillträdesdatum.
3. Javier Varela utsågs till vice VD från och med juli 2022, varför jämförande information för 2021 inte är tillgänglig. Endast halvårsersättning rapporterad för 2022 från tillträdesdatum. Han har lämnat sin position som COO och vice VD från och med maj 2024 och hans ersättning beräknades proportionellt därefter.
4. Björn Annwall utsågs till vice VD från och med juli 2022, varför jämförande information för 2021 inte är tillgänglig. Endast halvårsersättning rapporterad för 2022 från tillträdesdatum. Han har lämnat sin position som CCO och vice VD från november 2024 och hans ersättning beräknades proportionellt därefter.
5. För 2023 och 2024 beräknas EBIT exklusive andel av intäkter från JV:s och intresseföretag. För 2022 och 2021 görs beräkning på koncernens EBIT.
6. Exklusive VD och medlemmar i koncernledningen.
7. I den genomsnittliga ersättningen för bolagets övriga anställda ingår utbetalningar av ersättningar och förmåner som gjorts under 2024. För ett års rörlig kontanterersättning är det ingående beloppet preliminärt. Beloppet kommer slutligt fastställas under första kvartalet 2025.
8. 2022 var ett exceptionellt år på grund av förmånsbestämda och premiebestämda åtaganden. Under 2023 stabiliserades kostnaden och är tillbaka på 2021 års nivå.
9. Under 2024 var löneökningen 7,6 % i Sverige som omfattade två år enligt lokalt förhandlade kollektivavtal.

4. Rörlig ersättning

4.1 Tillämpning av prestationskriterierna

Prestationskriterierna för den rörliga ersättningen har valts ut för att leverera Volvo Car Groups strategi och för att uppmuntra beteende som ligger i Volvo Car Groups långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen och affärsprioriteringarna på kort och lång sikt för 2024 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar till att stödja hållbarhetsagendan samt Volvo Car Groups mål och värderingar.

4.2 Kortsiktig rörlig ersättning ("STVP")

Prestationskriterier för STVP 2024

STVP är ett ettårigt kontantbaserat incitamentsprogram som omfattar VD, EMT, den utökade ledningsgruppen ("GMT"), och vissa andra seniora befattningshavare, totalt cirka 350 medarbetare. Syftet med STVP är att stödja Volvo Car Groups företagsstrategi och transformation. Utbetalning enligt STVP förutsätter att Volvo Car Group uppfyller de prestationskriterier som fastställts av styrelsen. Det belopp som kan utbetalas är en procentandel av den anställdes årliga grundlön, med ett tak för det maximala belopp som kan betalas när maximinivåerna för samtliga prestationskriterier uppnås eller överträffas. Utbetalningen är begränsad till 200% av den så kallade måltilldelningen. Måltilldelningen är en procentsats av den anställdes årliga bruttogrundlön per den 31 december. Om inget annat överenskommits måste den anställda stanna kvar inom Volvo Car Group på utbetalningsdagen för att vara berättigad till utbetalning. Avtalet om rörlig kontanterersättning innehåller en generalklausul som innebär att styrelsen och Personalkommittén har rätt att helt eller delvis reducera den kortsiktiga rörliga kontanterersättningen.

Utfall för STVP 2024

År 2024 var STVP-utbetalningen villkorad av att vissa prestationskriterier uppnåddes: (i) Utförande av uppdrag, mätt mot sex mål relaterade till medarbetarengagemang, produkt-, teknik-, kund- och digital strategi, vilket resulterade i en uppnådd prestation på 133 %; (ii) EBIT exklusive intäkter från JV:er och intresseföretag, med en prestation på 126%; och (iii) Försäljning, där målet inte uppnåddes.

Tabell 3 - Prestationsutfall - kortsiktig rörlig ersättning (STVP 2024)

Namn och befattning	Prestationskriterier	Max som % av grundlönen	Viktning	Resultat a. Uppmätt prestation b. Faktisk ersättning utkomst (TSEK)
Jim Rowan, VD	Utförande av uppdrag	150%	30%	a. 133 % b. 4.928
	EBIT (exklusive intäkter från JV:er och intresseföretag)		40%	a. 126 % b. 6.159
	Försäljning		30%	a. 0 % b. 0
Björn Annwall, CCO och vice VD (tidigare) ¹	Utförande av uppdrag	140%	30%	a. 133 % b. 1.699
	EBIT (exklusive intäkter från JV:er och intresseföretag)		40%	a. 126 % b. 2.123
	Försäljning		30%	a. 0 % b. 0

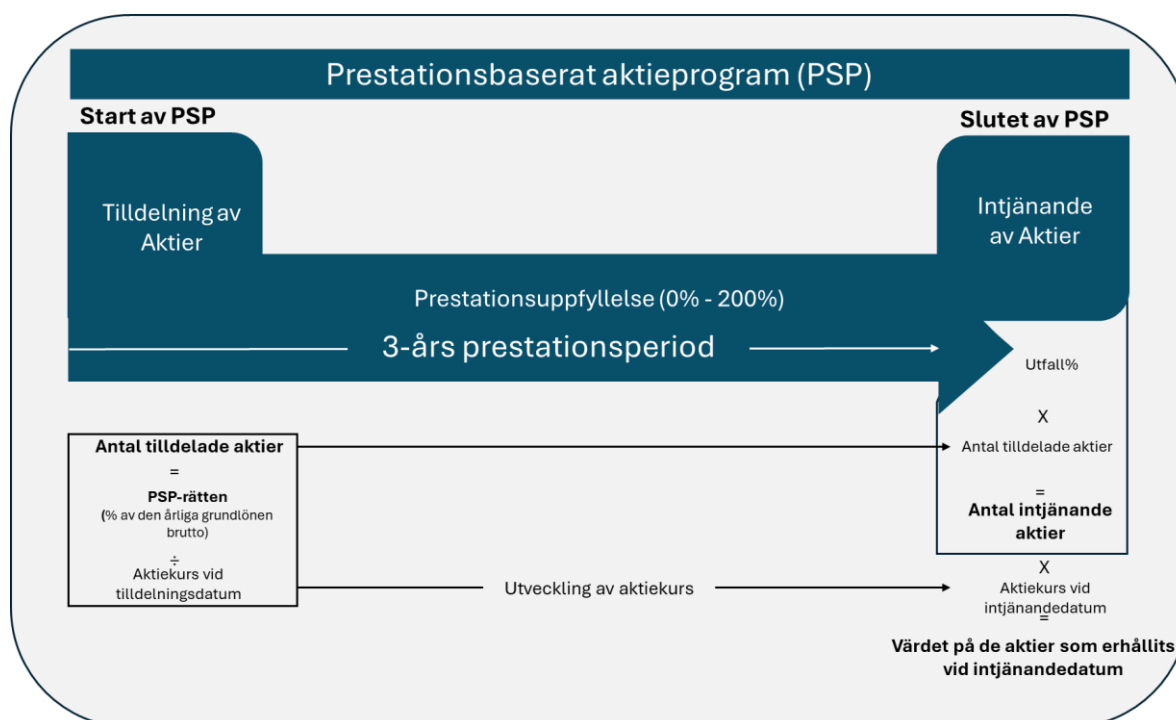
1. Björn Annwall har lämnat sin position som CCO och vice VD från och med november 2024, vilket innebär att hans utbetalning av STVP 2024 beräknades proportionellt i enlighet med detta.

4.3 Långsiktigt rörligt ersättningsprogram ("LTI") - PSP

Det prestationsbaserade aktieprogrammet (PSP) är ett långsiktigt rörligt ersättningsprogram som sträcker sig över tre år, i vilket VD, EMT, GMT-medlemmar och vissa andra ledande befattningshavare och nyckelpersoner erbjuds att delta. För närvarande finns det cirka 120 deltagare i PSP 2022/2024, 135 i PSP 2023/2025 och 205 i PSP 2024/2026. Deltagarna tilldelas ett visst antal aktier i Volvo Car AB, förutsatt att de relevanta prestationskriterierna uppfylls. För att beräkna det maximala antalet aktier som varje deltagare kan erhålla används en procentandel av deltagarens årliga grundlön ("PSP- rätten"). Detta värde omvandlas sedan till antal aktier ("Prestationsaktier"), baserat på den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Volvo Car AB:s aktie av serie B på Nasdaq Stockholm under en period om 30 handelsdagar i samband med inledningen av intjänandeperioden.

Prestationskriterierna inkluderar en miniminivå som måste överskridas för att tilldelning av några Prestationsaktier överhuvudtaget ska ske, samt en maximinivå utöver vilken inga ytterligare Prestationsaktier kommer att tilldelas. Om miniminivån överskrids men maximinivån inte uppnås kommer ett proportionerligt antal Prestationsaktier att tilldelas.

Den totala prestationsuppfyllelsen kan variera från 0 % till 200 %. Tillsammans med den potentiella kursuppgången under denna period kan dock det erhållna värdet av aktierna stiga ytterligare och då aktiveras ett tak om högst 400 % av värdet på PSP-rätten, och antalet tilldelade Prestationsaktier kan komma att reduceras i motsvarande mån. Tilldelning av Prestationsaktier är villkorad av att deltagaren kvarstår i sin anställning inom Volvo Car Group under hela intjänandeperioden.



Exempel på hur Prestationsbaserat aktieprogram (PSP) fungerar	Exempel 1: Utfall 200 %	Exempel 2: Utfall 80 %
Årlig grundlön	1 000 000	1 000 000
Tilldelning %	30%	30%
PSP-rätten (årlig grundlön * tilldelning %)	300 000	300 000
Aktiekurs vid tilldelningsdatum	30	30
Antal tilldelade aktier vid start av PSP	10 000	10 000
Utfall efter 3 år	200%	80%
# Aktier intjänade vid slutet av PSP (Antal tilldelade aktier * utfall efter 3 år)	20 000	8 000
Aktiekurs vid intjänandedatum	40	25
Värdet på de aktier som erhållits vid intjänandedatum	800 000	200 000

Observera att alla aktier som erhålls i slutet av år 3 är föremål för inkomstskatt.

Prestationskriterier för PSP 2022/2024

(a) Volvo Car AB:s rapporterade genomsnittliga rörelsemarginal under räkenskapsåren 2022– 2024 (som är prestationsperioden för programmet), vilken viktas med 40 %, (b) Volvo Car AB:s genomsnittliga omsättningstillväxt under prestationsperioden, där den rapporterade omsättningen för räkenskapsåret 2021 jämförs med den rapporterade omsättningen för varje räkenskapsår under prestationsperioden, som viktas 40%, (c) minskningen av CO2-utsläpp per såld bil, där de genomsnittliga CO2-utsläppen per såld bil 2018 jämförs med de genomsnittliga CO2- utsläppen per såld bil 2024, som viktas 10%, och (d) könsfördelning, som beräknas som andelen ej manliga deltagare i det kortfristiga ersättningsprogram STVP for Senior Leaders (för närvarande cirka 350 personer) per den 31 december 2024, som viktas 10%.

Prestationskriterier för PSP 2023/2025

(a) Volvo Car AB:s rapporterade genomsnittliga rörelsemarginal (exklusive intäktsandel från joint ventures och intresseföretag) under räkenskapsåren 2023–2025 (som är prestationsperioden för programmet), som viktas 30%, (b) Volvo Car AB:s genomsnittliga omsättningstillväxt under prestationsperioden, där den rapporterade omsättningen för räkenskapsåret 2022 jämförs med den rapporterade omsättningen för varje räkenskapsår under prestationsperioden, som viktas 30%, (c) minskningen av CO2-utsläpp per såld bil, där de genomsnittliga CO2-utsläppen per såld bil 2018 jämförs med de genomsnittliga CO2-utsläppen per såld bil 2025, som viktas 30%, och (d) könsfördelning, som beräknas som andelen ej manliga deltagare i det kortfristiga ersättningsprogram STVP for Senior Leaders (för närvarande cirka 350 personer) per den 31 december 2025, som viktas 10%.

Prestationskriterier för PSP 2024/2026

(a) Volvo Car AB:s genomsnittliga rörelseresultat (EBIT) exkl. resultat från JVs och intresseföretag, under räkenskapsåren 2024–2026 (som är prestationsperioden för programmet), som viktas 40%, (b) Volvo Car AB:s genomsnittliga årliga tillväxttakt (CAGR) för koncernens omsättning under prestationsperioden, där den rapporterade omsättningen för räkenskapsåret 2026 jämförs med den rapporterade omsättningen för räkenskapsåret 2023 (för att återspegla omsättningstillväxten under prestationsperioden), som viktas 25%, (c) procentuell minskning av CO2-utsläpp per tillverkad Volvobil, där de genomsnittliga CO2-utsläppen per tillverkad bil 2018 jämförs med de genomsnittliga CO2-utsläppen per tillverkad bil 2026, som viktas 25%, och (d) könsfördelning, som beräknas som andelen kvinnor bland sk. Senior Leaders per den 31 december 2026, som viktas 10%.

Utfall PSP 2022/2024

Utbetalningen av PSP 2022/2024 var villkorad av att prestationskriterier uppfylldes: (a) Volvo Car AB:s rapporterade genomsnittliga rörelsemarginal under räkenskapsåren 2022– 2024 (som är prestationsperioden för programmet), där målet inte uppnåddes; (b) Volvo Car AB:s genomsnittliga omsättningstillväxt under prestationsperioden, där den rapporterade omsättningen för räkenskapsåret 2021 jämförs med den rapporterade omsättningen för varje räkenskapsår under prestationsperioden, vilket resulterade i en prestation om 111%; (c) minskningen av CO2-utsläpp per såld bil, där de genomsnittliga CO2-utsläppen per såld bil 2018 jämförs med de genomsnittliga CO2- utsläppen per såld bil 2024, där målet inte uppnåddes, (d) könsfördelning, som beräknas som andelen ej manliga deltagare i det kortfristiga ersättningsprogram STVP for Senior Leaders per den 31 december 2024, med en måluppfyllelse om 55 %.

Totalt utfall av PSP 2022/2024 är 50%.

Engångsersättning PSP 2022/2024

Under 2022 lanserade bolaget ett nytt aktierelaterat program (PSP 2022/2024). För att säkerställa kontinuitet i den långsiktiga ersättningen godkände Personalkommittén en kontant engångsersättning för berättigade anställda, under övergångsperioden mellan slutet av det tidigare kontantbaserade programmet i december 2021 och inledningen av PSP 2022/2024 den 15 juni 2022.

Engångsersättning utformades för att överbrygga det ovan nämnda tidsgapet och var villkorad av prestationsutfallet för PSP 2022/2024. Beloppet (startvärdet) för varje berättigad individ beräknades som en procentandel av deras årliga grundlön per den 1 januari 2022, proportionellt för perioden om 5 månader från den 1 januari till den 31 maj 2022.

Det slutliga beloppet att betala ut fastställdes baserat på startvärdet och det övergripande prestationsutfallet som uppnåddes under PSP 2022/2024-programmet och godkändes av Personalkommittén i februari 2025.

Tabell 4 - Engångsersättning PSP 2022/2024 för VD och den tidigare vice VD:

Namn och befattning	Målvärde (TSEK)	Utfall PSP 2022/2024	Belopp som ska betalas (TSEK)
Jim Rowan, VD	1552	50%	776
Björn Annwall, CCO & vice VD (tidigare)	320	50%	160

Ovanstående engångsersättning gäller enbart för PSP 2022/2024. Efterföljande program har anpassats till årsstämmorna och är löpande för att säkerställa kontinuitet för deltagarna.

Tabell 5 – Långsiktigt rörligt ersättningsprogram ("LTI") för VD och tidigare vice VD:ar

Tabellen nedan visar relevant information om PSP 2022/2024, PSP 2023/2025 och PSP 2024/2026 som avser VD och tidigare vice VD:ar.

Namn och befattning	Planens namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Tidpunkt för intjänande	Under året		Utgående balans Ej intjänade vid årets slut ⁵
					Tilldelad ⁴	Vested	
Jim Rowan, VD ¹	PSP 2022/2024	2022–2024	2022-06-15	2025-06-15	11 954	0	157 912
	PSP 2023/2025	2023-2025	2023-05-02	2026-05-02	20 552	0	271 492
	PSP 2024/2026	2024-2026	2024-05-02	2027-05-02	349 478	0	349 478
Javier Varela, CCO och vice VD (tidigare) ²	PSP 2022/2024	2022–2024	2022-06-15	2025-06-15	0	0	0
	PSP 2023/2025	2023-2025	2023-05-02	2026-05-02	0	0	0
Björn Annwall, CCO & vice VD (tidigare) ³	PSP 2022/2024	2022–2024	2022-06-15	2025-06-15	1 954	0	25 819
	PSP 2023/2025	2023-2025	2023-05-02	2026-05-02	2 557	0	33 785
	PSP 2024/2026	2024-2026	2024-05-02	2027-05-02	13 730	0	13 730

1. För VD har siffror avseende tilldelade prestationsaktier och ej intjänade prestationsaktier vid årets slut beräknats baserat på ett PSP-rätt (såsom definierat i villkoren för PSP 2022/2024, PSP 2023/2025 respektive PSP 2024/2026) motsvarande 75% av den VDs årliga grundlön.
2. Javier Varela har lämnat sin position som CCO och vice VD från och med maj 2024 och hans ej intjänade prestationsaktier förverkades.
3. Björn Annwall har lämnat sin position som CCO och vice VD från och med november 2024, vilket innebär att hans PSP-rätt fördelades i enlighet med detta.
4. Ska vara villkorad av uppfyllande av prestationskriterier vid intjänandetidpunkten.
5. Det tilldelade antalet prestationsaktier inkluderar justeringen av Polestar-aktiernas fördelning, där tilldelningen av aktierna för de tre programmen skedde i augusti 2024.

Värdet på VDs PSP-rätt angavs felaktigt till 50% av VDs årliga grundlön i villkoren för PSP 2022/2024 respektive PSP 2023/2025. I enlighet med den överenskommelse som nåddes med VDn när han anställdes till Volvo Car Group i mars 2022 beslutade årsstämman 2024 om en ändring av villkoren för respektive program som innebär att värdet av PSP-rätten för VD ska motsvara 75% av den VDs årslön.

Värdet av PSP-rätten för VD motsvarar därefter 75% av den VDs årliga grundlön för samtliga utestående prestationsaktieprogram och för tidigare vice VD 40%.

Distribution av Polestar-aktier

Som ett resultat av beslutet vid årsstämman i mars 2024 att justera Volvo Car AB aktieinnehav i Polestar, utdelades 62,7% av Volvo Car ABs aktier i Polestar till Volvo Car ABs aktieägare.

Utdelningen av Polestar-aktierna genomfördes genom en aktiesplit (2:1) med ett automatiskt inlösenprogram. Varje aktie som Volvo Car ABs aktieägare innehade på avstämningsdagen för aktiespliten den 12 april 2024 gav varje aktieägare rätt till två (2) stamaktier av serie B, varav en (1) var en inlösenaktie att sälja eller omvandla. Sista dag för handel i Volvo Car ABs B-aktie inklusive rätt att erhålla inlösenaktier var den 10 april 2024.

Eftersom PSP-deltagarna inte ägde några tilldelade aktier vid tidpunkten för utdelningen kunde de dock inte delta i utdelningen och erhöll följaktligen inga inlösenaktier att sälja eller konvertera till Polestar-aktier.

Med anledning av ovanstående beslutade styrelsen att justera tilldelningen till PSP-deltagarna under de utestående programmen (PSP 2022/2024, PSP 2023/2025 och PSP 2024/2026), såsom tillämpligt.

Justeringen har gjorts för att undvika en negativ utspädning för deltagarna i programmet. Följaktligen har det inte skett någon verklig ökning av förmånen för deltagarna (ökningen av antalet avräknas mot värdeminskningen på grund av utdelningen).

Tilldelningen justerades i förhållande till direktavkastningen och effekten av Polestar-utdelningen. De justerade tilldelningarna lades till PSP-deltagarnas befintliga utestående tilldelningar under respektive program och beräknas enligt följande.

Justerat antal tilldelade aktier = Antal ursprungligen tilldelade aktier x 8,190375% (Utdelningsavkastning)

Tabell 6 – Uppgifter om tilldelningar som beviljats i stället för utdelning av Polestar-aktier (VD och vice VD)

Namn och befattning	Planens namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Ursprunglig tilldelning	Under året
					Justerat antal tilldelade aktier
Jim Rowan, VD	PSP 2022/2024	2022–2024	2024-08-10	145958	11954
	PSP 2023/2025	2023-2025	2024-08-10	250940	20552
	PSP 2024/2026	2024-2026	2024-08-10	323022	26456
Björn Annwall, CCO & vice VD (tidigare)	PSP 2022/2024	2022–2024	2024-08-10	23865	1954
	PSP 2023/2025	2023-2025	2024-08-10	31228	2557
	PSP 2024/2026	2024-2026	2024-08-10	12691	1039