

Volvo Car Group

Ersättningsrapport 2025



Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Översikt över koncernledningens ersättningssystem	2
3. Översikt över tillämpningen av Riktlinjerna under 2025	3
3.1 Total ersättning som VD och tidigare VD har intjänat under 2025	3
3.2 Jämförande information om förändringar i ersättningar och koncernens resultat	3
4. Rörlig ersättning	4
4.1 Tillämpning av prestationskriterierna	4
4.2 Kortsiktig rörlig ersättning ("STVP")	4
Prestationskriterier för STVP 2025	4
Utfall för STVP 2025	4
4.3 Långsiktigt rörligt ersättningsprogram ("LTI") - PSP	5
Prestationskriterier för PSP 2023/2025	6
Prestationskriterier för PSP 2024/2026	7
Prestationskriterier för PSP 2025/2027	7
Utfall PSP 2023/2025	7

1. Inledning

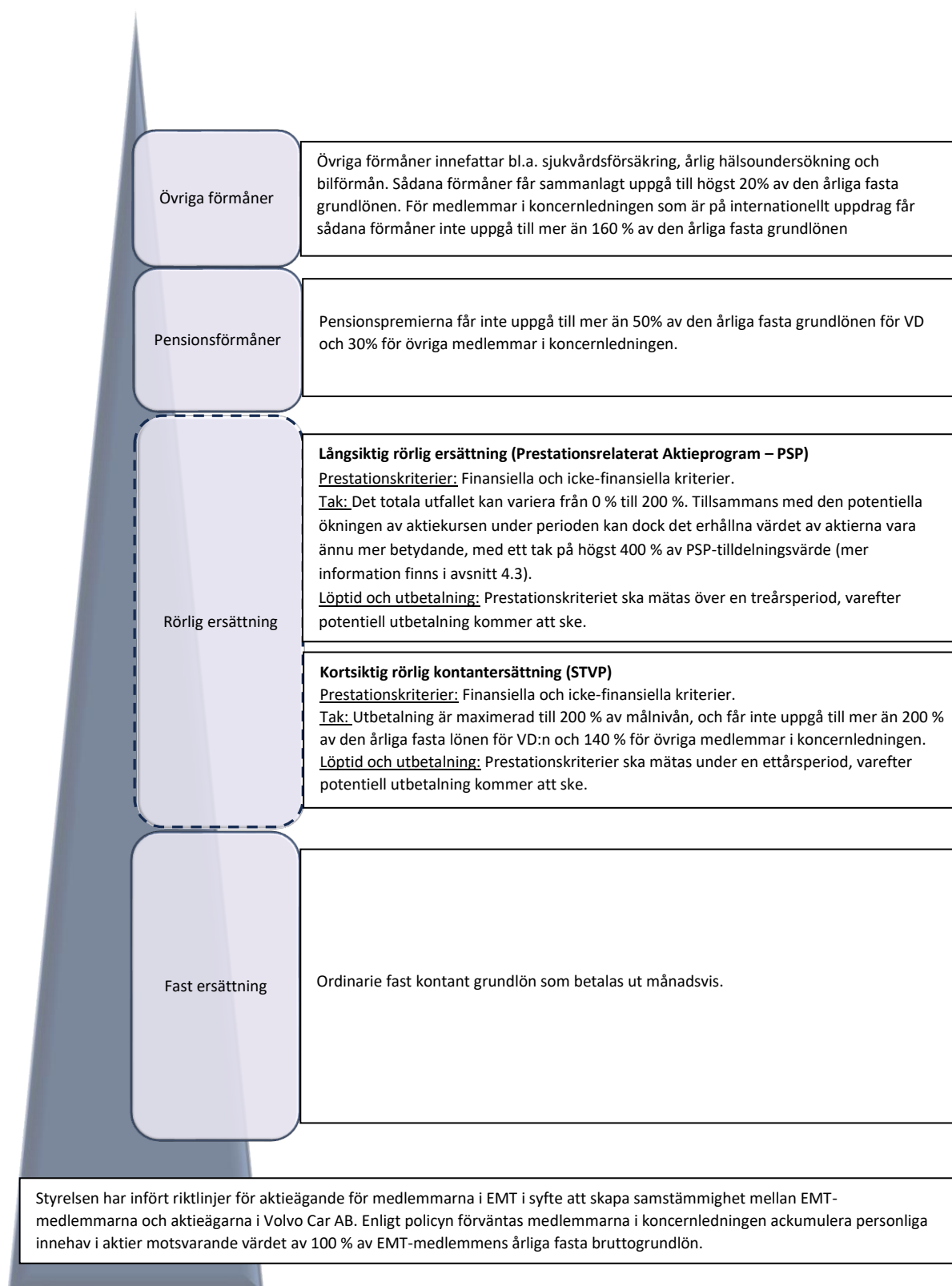
Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i koncernledningen ("EMT") för Volvo Car Group (inklusive Volvo Car AB (publ)) har tillämpats under 2025. De senaste riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare antogs av årsstämman 3 april 2025 ("Riktlinjerna").

Rapporten innehåller även information om ersättning till Volvo Car Groups VD, tidigare VD, 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 77-80 och not 9 på sidorna 80-83 i bolagets årsredovisning för 2025 ("Årsredovisning 2025").

Information om People Committee arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns tillgänglig på sidorna 42-60 i Årsredovisning 2025. Ersättning till styrelsen ingår inte i denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och framgår av not 8 på sidorna 77-80 i Årsredovisning 2025.

VD Håkan Samuelsson sammanfattar Volvo Car Groups övergripande resultat under 2025 i sitt uttalande på sidan 13-14 i Årsredovisningen 2025.

2. Översikt över koncernledningens ersättningssystem



Mer information finns i Riktlinjerna.

3. Översikt över tillämpningen av Riktlinjerna under 2025

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 kontanterättning, 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 2025 har Volvo Car Group uppfyllt gällande Riktlinjerna, inga avvikelser från Riktlinjerna och inga avsteg från förfarandet för implementering av Riktlinjerna har gjorts.

Det ska noteras att VD och tidigare VD intjänat 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 2026 | Volvo Cars](#)].

3.1 Total ersättning som VD och tidigare VD har intjänat under 2025

Tabellen nedan visar den totala ersättning som Volvo Car Groups VD och tidigare VD har intjänat under 2025.

Tabell 1 – Total ersättning 2025 (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				
Håkan Samuelsson, VD ⁶	15,000	620	0	0	10,900	7,500	34,020	68/32
Jim Rowan, VD (tidigare) ⁷	4,106	113	0	1,117	860	1,221	7,417	73/27

1. Inkluderar förmåner som försäkring och tjänstebil, samt bostadsersättning
2. Styrelsen har beslutat att ingen utbetalning ska ges för programmet för kortsiktig rörlig ersättning (STVP) 2025.
3. Flerårig rörlig ersättning är ett resultat av det långsiktiga aktiebaserade ersättningsprogram (PSP 2023/2025) vilket kommer att betalas ut under andra kvartalet 2026. Värdet på PSP 2023/2025 är ett preliminärt tilldelningsvärde beräknat med hjälp av stängningskursen (30,70 SEK) på den sista dagen för handel under 2025 (den 30 december).
4. Avser sign-on bonus för VD i enlighet med den överenskommelse som träffades när denne anställdes på Volvo Car Group. En erkännandeersättning till den tidigare VD:n i form av en extraordinär betalning för att uppmärksamma det värdefulla bidraget under 2024. Den individuella sign-on-bonusen och erkännandeersättningen utgör extraordinära ersättningar enligt avsnitt 2.1.1 i Riktlinjerna och har beslutats av People Committee samt styrelsens dåvarande vice ordförande.
5. Pensionskostnaden är kopplad till grundlönen med en bestämd premie.
6. Håkan Samuelsson utsågs till VD för Volvo Car Group från 1 april 2025; vilket innebär att hans ersättning har fördelats proportionellt i enlighet med detta.
7. Jim Rowan lämnade sin position som VD den 1 april 2025; vilket innebär att hans ersättning har fördelats proportionellt i enlighet med detta.

3.2 Jämförande information om förändringar i ersättningar och koncernens resultat

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 anställer VD:n och hade tidigare VD:n anställd. Notera också att tabellen nedan visar ersättningar från det att VD och respektive tidigare VD utsågs, informationen är således inte fullt jämförbar med föregående år. Se fotnoterna för mer information.

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

	2025	2024	2023	2022	2021
Ersättning till VD (TSEK)					
Håkan Samuelsson, VD ¹	34,020	-	-	45,718 (-25,1%)	61,076
Jim Rowan, VD (tidigare) ²	7,417 (-85,7%)	51,790(-1,2%)	52,438 (34,1%)	39,115	-
Företagets resultat (TSEK)					
Rörelseresultat (EBIT) ³	-351 000 (-101%)	27,040,000 (5,8%)	25,567,000	22 332 000 (10,2 %)	20,275,000
Genomsnittlig ersättning omräknat till heltidstjänster för anställda⁴ (TSEK)					
Anställda vid Volvo Personvagnar AB ⁵	703 (-5,4 %) ⁸	743 (7 %) ⁷	695 (-1,1 %) ⁶	703(13,6 %)	619

1. Återspeglar förändring av ersättningen för Håkan Samuelsson (VD); anställd fram till första kvartalet 2022 och åter tillsatt den 1 april 2025. Jämförande information för 2023 och 2024 saknas således. Nio månaders ersättning rapporterad för 2025 från tillträdesdatum.
2. Jim Rowan (tidigare VD) utsågs till VD från och med mars 2022, varför jämförande information för 2021 inte är tillgänglig. Nio månaders ersättning rapporterad för 2022 från tillträdesdatum. Han lämnade sin position som VD den 1 april 2025, och hans ersättning beräknades proportionellt därefter.
3. För 2023 , 2024 och 2025 beräknas EBIT exklusive andel av intäkter från JVs och intresseföretag. För 2022 och 2021 görs beräkning på koncernens EBIT. Jämförande information för 2022 och 2023 saknas således, eftersom den är irrelevant.
4. Exklusive VD och medlemmar i koncernledningen.
5. I den genomsnittliga ersättningen för Volvo Personvagnar ABs övriga anställda ingår utbetalningar av ersättningar och förmåner som gjorts under 2025. För den rörliga ersättningen är det ingående beloppet preliminärt. Beloppet kommer slutligt fastställas under första kvartalet 2026.
6. 2022 var ett exceptionellt år på grund av förmånsbestämda och premiebestämda åtaganden. Under 2023 stabiliserades kostnaden.
7. Under 2024 var löneökningen 7,6 % i Sverige. Denna omfattade två år enligt lokalt förhandlade kollektivavtal.
8. År 2025 beslutade styrelsen att inte betala ut kortsiktiga bonusplaner.

4. Rörlig ersättning

4.1 Tillämpning av prestationskriterierna

Prestationskriterierna för den rörliga ersättningen har valts för att stödja Volvo Car Groups strategi och för att uppmuntra beteenden som ligger i Volvo Car Groups långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen och affärsprioriteringarna på kort och lång sikt för 2025 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 2025

STVP är ett ettårigt kontantbaserat incitamentsprogram som omfattar VD, EMT, den utökade ledningsgruppen ("EMTe"), och vissa andra seniora befattningshavare, totalt cirka 320 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 maximnivåerna 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 People Committee har rätt att helt eller delvis reducera den kortsiktiga rörliga kontanterersättningen.

Utfall för STVP 2025

År 2025 var STVP-utbetalningen villkorad av att vissa prestationskriterier uppnåddes: (i) Fritt kassaflöde, (ii) EBIT exkl. andel av intäkter från JVs och intresseföretag, och (iii) Försäljning – Absoluta intäkter exkl. kontraktstillverkning. På grund av de extraordinära omständigheter som påverkar räkenskapsåret 2025 har Volvo Cars styrelse beslutat att inte betala ut STVP 2025.

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

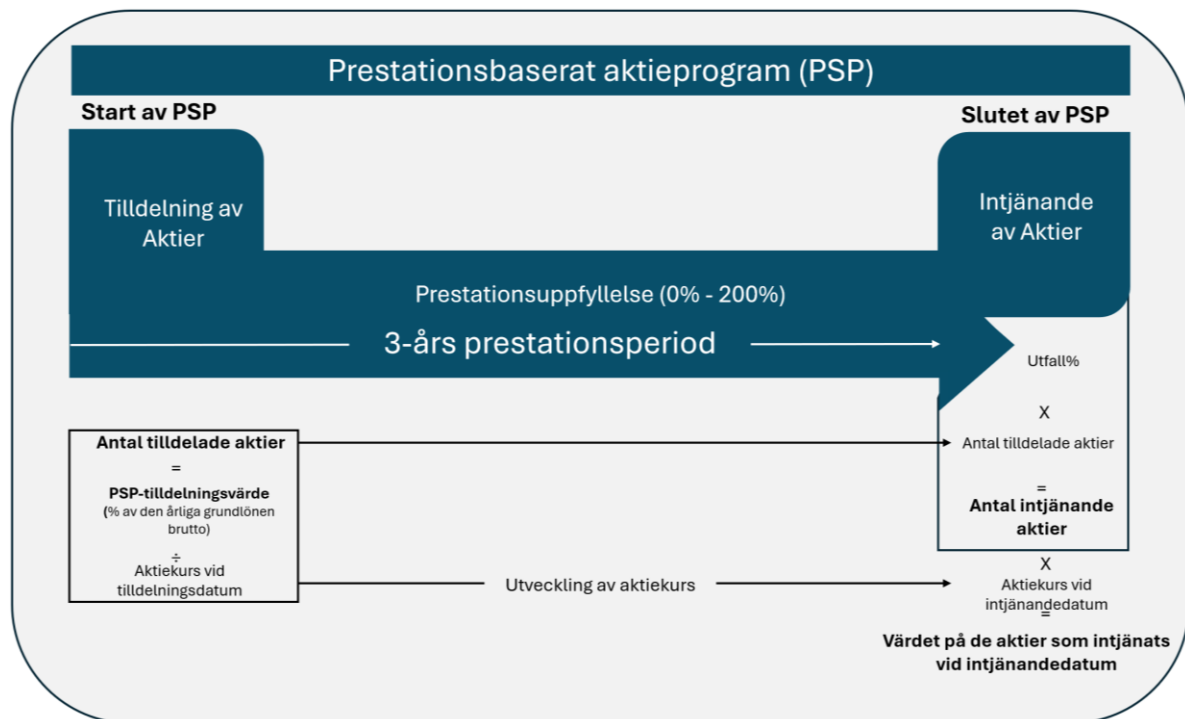
Namn och befattning	Prestationskriterier	Max som % av grundlönen	Viktning	Resultat Faktisk utkomst (TSEK)
Håkan Samuelsson, VD	Fritt kassaflöde	150%	40%	0
	EBIT exkl. andel av intäkter från JVs och intresseföretag		40%	0
	Försäljning – Absoluta intäkter exkl. kontraktstillverkning		20%	0

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, EMTe (tidigare GMT) och vissa andra ledande befattningshavare och nyckelpersoner erbjuds att delta. För närvarande finns det cirka 117 deltagare i PSP 2023/2025, 181 deltagare i PSP 2024/2026 och 171 deltagare i PSP 2025/2027. 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-tilldelningsvärde (i PSP-plan kallad PSP-rätt)"). 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-tilldelningsvärde, 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- tilldelningsvärde (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 intjänats vid intjänandedatum	800 000	200 000

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

Prestationskriterier för PSP 2023/2025

(a) Volvo Car AB:s rapporterade genomsnittliga rörelsemarginal exkl. andel av intäkter från JVs 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. andel av intäkter 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%.

Prestationskriterier för PSP 2025/2027

(a) Volvo Car AB:s genomsnittliga rörelseresultat (EBIT) exkl. andel av intäkter från JVs och intresseföretag, under räkenskapsåren 2025–2027 (som är prestationsperioden för programmet), som viktas 40%, (b) Volvo Car AB:s ackumulerade fria kassaflöde under prestationsperioden, som viktas 30%, (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 2027, som viktas 20%, och (d) könsfördelning, som beräknas som andelen kvinnor bland sk. senior leaders per den 31 december 2027, som viktas 10%

Utfall PSP 2023/2025

Utbetalningen av PSP 2023/2025 var villkorad av att prestationskriterier uppfylldes: (a) Volvo Car AB:s rapporterade genomsnittliga rörelsemarginal exkl. andel av intäkterna från JVs och intresseföretag under räkenskapsåren 2023–2025 (som är prestationsperioden för programmet), där målet inte uppnåddes; (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, där målet inte uppnåddes; (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, med en måluppfyllelse om 71 %; (d) könsfördelning, som beräknas som andelen ej manliga deltagare i det kortfristiga ersättningsprogram STVP for Senior Leaders per den 31 december 2025, där målet inte uppnåddes.

Totalt utfall av PSP 2023/2025 är 21%.

Tabell 4 – Långsiktigt rörligt ersättningsprogram ("LTI") för VD och tidigare VD

Tabellen nedan visar relevant information om PSP 2022/2024, PSP 2023/2025, PSP 2024/2026 och PSP 2025/2027 som avser VD och tidigare VD.

Namn och befattning	Planens namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Tidpunkt för intjänande	Under året (Antal aktier)		Utgående balans (Antal aktier)
					Tilldelad	Intjänad	Ej intjänade vid årets slut ³
Håkan Samuelsson, VD ¹	PSP 2025/2027	2025-2027	2025-06-30	2028-06-30	838 601	0	838 601
Jim Rowan, VD ² (tidigare)	PSP 2022/2024	2022–2024	2022-06-15	2025-06-15	0	73 480	0
	PSP 2023/2025	2023-2025	2023-05-02	2026-05-02	0	0	173 150
	PSP 2024/2026	2024-2026	2024-05-02	2027-05-02	0	0	106 280

1. För VD har siffror avseende tilldelade prestationsaktier och ej intjänade prestationsaktier vid årets slut beräknats baserat på en PSP-tilldelningsvärde såsom definierat i villkoren för PSP 2025/2027 motsvarande 75% av den VD:s årliga grundlön.
2. Jim Rowan har lämnat sin position som VD den 1 april 2025, vilket innebär att hans PSP-tilldelningsvärde fördelades i enlighet med detta.
3. Ska vara villkorad av uppfyllande av prestationskriterierna vid intjänandetidpunkten.

Värdet av PSP-tilldelningsvärde för VD:n motsvarar därefter 75% av den VD:ns årliga grundlön för samtliga utestående prestationsaktieprogram och för den tidigare VD:n 75%.