

Ersättningsrapport

Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Volvo Car Groups (inklusive Volvo Car AB (publ)) riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjerna") tillämpades under år 2021. Den senaste versionen av ersättningsriktlinjerna antogs på extra bolagsstämma som hölls den 17 oktober 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till Volvo Car Groups VD samt en sammanfattning av Volvo Car Groups lång- och kortsiktiga incitamentsprogram tillsammans med dess aktierelaterade program. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* som har utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare återfinns i not 8 på sidorna 93-97 i bolagets årsredovisning för 2021. Information om Personal- och hållbarhetskommitténs arbete under 2021 anges i bolagsstyrningsrapporten, vilken finns tillgänglig på sidorna 62-69 i årsredovisningen för 2021. Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidorna 93-97 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

VD, Håkan Samuelsson, sammanfattar Volvo Car Groups övergripande resultat under 2021 i sin redogörelse på sidan 8 i årsredovisningen för 2021.

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna för 2021

Syftet med ersättningsriktlinjerna är att säkerställa att Volvo Car Group kan attrahera och behålla de främsta medarbetarna för att på så sätt bidra till Volvo Car Groups uppdrag och affärsstrategi, dess långsiktiga intressen och dess hållbarhetsmål. Ersättning till koncernledningen ska baseras på marknadsmässiga och konkurrenskraftiga villkor och samtidigt främja aktieägarnas intressen.

Det totala ersättningspaketet för koncernledningen kan bestå av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Ersättningskomponenterna ska vara marknadsmässiga. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av ersättningsriktlinjerna – besluta om bland annat aktie- eller aktiekursrelaterad ersättning.

Ersättningsriktlinjerna är tillgängliga på investors.volvocars.com. Under 2021 har Volvo Car Group följt tillämpliga ersättningsriktlinjer och inga avsteg eller avvikelser har gjorts från riktlinjerna eller från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Därutöver har ingen ersättning krävts tillbaka. Det ska noteras att all ersättning som VD erhåller betalas från Volvo Car Corporation och det betalas således inte ut någon ersättning från det noterade bolaget Volvo Car AB (publ).

Revisorns yttrande avseende bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på investors.volvocars.com.

Tabell 1 – Total ersättning till VD under 2021 (TSEK)

	1	2	3	4	5	6		
	Fast ersättning		Rörlig ersättning					
Total ersättning	Grundlön	Övriga förmåner ¹	Ettårig rörlig ²	Flerårig rörlig ³	Extraordinära poster ⁴	Pensionskostnader ⁵	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning
Håkan Samuelsson	14 241	87	16 673	8 693	14 250	7 132	61 076	46/54

1. Inklusive förmåner såsom försäkring och företagsbil.

2. Kortsiktig rörlig ersättning (STVP) är ett preliminärt resultat av 2021 års program och kommer att fastställas slutgiltigt och betalas ut efter det att resultatet fastställts under första kvartalet 2022. Avtalet om rörlig kontantersättning innehåller en klausul som föreskriver att styrelsen och Personal- och hållbarhetskommittén har rätt att, helt eller delvis, minska den rörliga kontantersättningen.

3. Längsiktig rörlig ersättning (LTVP), är ett preliminärt resultat av det kontantbaserade incitamentsprogrammet från 2019 och kommer att fastställas slutgiltigt och betalas ut efter det att resultatet fastställts under det första kvartalet 2022. Avtalet om rörlig kontantersättning innehåller en klausul som föreskriver att styrelsen och Personal- och hållbarhetskommittén har rätt att, helt eller delvis, minska den rörliga kontantersättningen.

4. För att uppmärksamma det hårda arbete som koncernledningen har lagt ner för att möjliggöra en notering av bolagets aktier på Nasdaq Stockholm, betalades en kontant engångsbetalning till VD.

5. Pensionskostnader, vilka i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Short-Term Variable Pay Programme (“STVP”)

STVP är ett ettårigt, kontantbaserat incitamentsprogram som omfattar totalt cirka 150 anställda inklusive VD, andra medlemmar i koncernledningen och vissa andra ledande befattningshavare. Syftet med STVP är att stödja företagsstrategin och omställningen av Volvo Car Group.

Utbetalning under STVP kräver att Volvo Car Group uppnår vissa prestationsindikatorer relaterade till rörelseresultat (EBIT) (1/3), kvalitet (1/3) och strategiska omställningsåtgärder (1/3), framtagna av Personal- och hållbarhetskommittén. För varje prestationsindikator sätts en tröskel-, mål- och maximinivå. Grundkravet för att STVP ska betalas ut i förhållande till varje prestationsindikator är att tröskelnivån uppnås. Om målnivån, eller maximinivån, uppnås kommer utbetalningen i förhållande till den relevanta prestationsindikatorn att öka (med linjära utbetalningar i förhållande till prestation mellan nivåerna). Det belopp som betalas ut för varje prestationsnivå är en procentandel av den anställdes årliga fasta kontantlön, med ett tak för maximal utbetalning då maximinivån för varje prestationsindikator uppnås eller överskrids. Utbetalningen är begränsad till 200 procent av det så kallade målvärdet. Målvärdet är en procentandel av den anställdes årliga fasta kontantlön per den 31 december i slutet på varje intjänandeår. För att vara berättigad till utbetalning måste den anställda vara kvar inom Volvo Car Group vid utbetalningsdagen.

Long-Term Variable Pay Programmes (“LTVPs”)

LTVP:erna är treåriga, kontantbaserade incitamentsprogram som omfattar motsvarande grupp av anställda inkluderade i STVP, dvs. totalt cirka 150 anställda inklusive VD, andra medlemmar i koncernledningen och vissa andra ledande befattningshavare. För närvarande finns det tre utestående LTVP:er; 2019/2021, 2020/2022 och 2021/2023.

Syftet med LTVP:erna är att (i) stärka samsynen bland nyckelpersoner avseende Volvo Car Groups vision, mål, strategier samt affärsplan, (ii) förbättra Volvo Car Groups förmåga att attrahera och behålla personer med nyckelkompetenser, och (iii) belöna potentiella framtida insatser i förhållande till ökat aktieägarvärde.

Under LTVP 2019/2021 var utbetalningen enbart beroende av utvecklingen av Volvo Car Groups marknadsvärde under programmets löptid.

Under LTVP 2020/2022 samt 2021/2023 beror utbetalningen på utvecklingen av Volvo Car Groups marknadsvärde så väl som uppfyllelse av vissa prestationsvillkor relaterade till rörelsemarginal och omsättningstillväxt mätt under programmets löptid såsom fastställda av styrelsen. För varje prestationsvillkor sätts en tröskel- och maximinivå. Grundkravet för att LTVP ska betalas ut i förhållande till varje prestationsvillkor är att tröskelnivån uppnås. Om maximinivån uppnås kommer utbetalningen i förhållande till det relevanta prestationsvillkoret att öka (med linjära utbetalningar i förhållande till prestation mellan nivåerna).

Det belopp som betalas ut under LTVP:erna är en procentandel av den anställdes årliga fasta kontantlön, med ett tak för maximal utbetalning. Under LTVP 2019/2021 är utbetalningen begränsad till 200 procent av det så kallade målvärdet och under LTVP 2020/2022 samt 2021/2023 är utbetalningen begränsad till 300 procent av målvärdet. Målvärdet är en procentandel av den anställdes årliga fasta kontantlön vid tidpunkten för programstart. För att vara berättigad till utbetalning måste den anställda vara kvar inom Volvo Car Group (och inte vara föremål för uppsägning) vid utbetalningsdagen.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VD:s rörliga ersättning har valts ut för att genomföra Volvo Car Groups strategi och uppmuntra handlingar som ligger i Volvo Car Groups långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har hänsyn tagits till de strategiska målen och de kort- och långsiktiga affärsmålen för 2021. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar ytterligare till anpassningen till hållbarhetsagendan samt till Volvo Car Groups syfte och värderingar.

STVP är kopplat till Volvo Car Groups rörelseresultat (EBIT), kvalitet och strategiska omställningsåtgärder. Under 2021, uppnåddes maximinivån för EBIT, resultatet för omställningsåtgärder låg strax över målnivån på 100 procent medan målen för kvalitet låg under tröskelnivån. Utfallet för VD var således att 117 procent av den maximala rörliga kontanta ersättningen intjänades.

Under LTVP 2019/2021 berodde utbetalningen enbart på utvecklingen av Volvo Car Groups marknadsvärde under programmets löptid. Baserat på ökningen av värderingen av Volvo Car Group under programmets treåriga löptid, blev utfallet av LTVP 2019 122 procent av den maximala rörliga lönen.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och koncernens resultat

Volvo Cars noterades under 2021 och därmed kommer 2021 att vara det första referensåret. Någon jämförelse gentemot föregående räkenskapsår kommer följaktligen inte presenteras. Kommande år kommer att adderas så att den årliga förändringen under de senaste fem

räkenskapsåren kommer att framgå. Det ska noteras att endast VD är anställd i Volvo Car AB (publ). Koncernbolaget Volvo Car Corporation har därför valts ut som det relevanta referensbolaget för att rapportera genomsnittlig ersättning med hänsyn till att det är det största svenska bolaget i Volvo Car Group.

2021 Räkenskapsår (0)	
Ersättning till VD (TSEK)	
Håkan Samuelsson	61 076
Bolagets resultat (TSEK)	
EBIT ¹	20 275 000
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter för anställda (TSEK)	
Anställda i Volvo Car Corporation	619
1. EBIT motsvarar resultat före räntor och skatter.	

Aktierelaterade incitamentsprogram

Tidigare aktierelaterat investeringsprogram i Volvo Car Corporation

Under 2015 emitterade Volvo Car AB (publ) genom sitt dotterbolag, Volvo Car Corporation, teckningsoptioner med rätt att teckna aktier i Volvo Car Corporation. Erbjudandet att förvärva teckningsoptioner riktades till, och accepterades av, ett antal nuvarande och tidigare medlemmar av koncernledningen samt styrelsen.

Förvärven gjordes i form av privata investeringar till marknadsvärde i enlighet med en extern värdering. Varje teckningsoption gav rätt att förvärva en aktie i Volvo Car Corporation till ett förutbestämt pris, med den 30 september 2021 som sista teckningsdag. Den 13 september 2021 utnyttjades teckningsoptionerna i enlighet med villkoren i investeringsprogrammet av alla dåvarande deltagare, inklusive VD, vilka därmed erhöll aktier i Volvo Car Corporation.

I samband med noteringen av Volvo Car AB (publ):s aktier på Nasdaq Stockholm, genomfördes ett byte av VD:s aktier i Volvo Car Corporation mot nyemitterade stamaktier av serie B i Volvo Car AB (publ) genom apportemission, som framgår av tabellen nedan, där utbytesrelationen har justerats i enlighet med villkoren för investeringsprogrammet. Mer information om programmet är tillgängligt på investor.volvocars.com.

Namn	Antal stamaktier av	
	Antal aktier i Volvo Car Corporation	serie B i Volvo Car AB (publ)
Håkan Samuelsson	316	1 245 131

Investeringsprogram avseende Polestar

Under 2019 implementerade Volvo Car AB (publ), genom sitt dotterbolag Volvo Car Corporation, ett aktierelaterat incitamentsprogram till vissa medlemmar av koncernledningen i Volvo Car Group samt medlemmar av styrelsen och koncernledningen i Polestar Group. Varje deltagare erbjöds att förvärva aktier i Volvo Car Groups dotterbolag PSINV AB, som i sin tur äger aktier i Volvo Car Groups joint venture Polestar

Automotive Holding Limited och därmed är deltagarna indirekt minoritetsägare i Polestar Group. Investeringarna gjordes till marknadsvärde i enlighet med en extern värdering. För det fall att en deltagare upphör att vara anställd, och under andra vissa specificerade och förutbestämda tidsperioder, har deltagarna en möjlighet att sälja aktierna till marknadsvärde till Volvo Cars, samtidigt som Volvo Cars har en möjlighet att återköpa aktierna från deltagarna. Vid tidpunkten för transaktionen fastställdes marknadsvärdet för varje aktie till 1 000 kronor. Deltagarna har totalt förvärvat 38 125 aktier, vilket motsvarar ett indirekt ägande i Polestar Group uppgående till 0,16 procent (Håkan Samuelssons indirekta ägande i Polestar Group uppgår till cirka 0,051 procent av aktierna).

Efter slutförandet av Polestars offentliggjorda samgående med Gores Guggenheim är avsikten att investeringsprogrammet avseende Polestar ska lösas upp enligt villkoren för programmet, vilket innebär att deltagarna efter upplösandet kommer att inneha aktier direkt i Polestar Group.