

Ersättningsrapport 2022

Vattenfall

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Vattenfalls riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2022, har tillämpats under 2022. Rapporten tillhandahåller även uppgifter beträffande Vattenfalls verkställande direktör och övriga medlemmar i bolagets koncernledning. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, beslutade den 27 februari 2020.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 42 på sida 146-147 i årsredovisningen 2022.

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 42 på sida 146-147 i företagens årsredovisning för 2022 ("årsredovisningen 2022").

Information om ersättningsutskottets arbete 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida 98 i årsredovisningen 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 9-12 i årsredovisningen 2022.

Riktlinjer för ersättning

I Vattenfalls riktlinjer för ersättning ska ersättning till ledande befattningshavare vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig samt bidra till god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet.

Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare.

En framgångsrik implementering av Vattenfalls affärsstrategi och tillvaratagandet av Vattenfalls långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Vattenfall kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Vattenfall kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Riktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2022, sammanfattas på sida 101 i årsredovisningen 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns rapport

om huruvida företaget har följt riktlinjerna finns på företags webbplats <https://group.vattenfall.com/se>.

Riktlinjerna är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande.

Riktlinjerna som gäller för ersättning till ledande befattningshavare har även varit vägledande för övriga anställda inom koncernen.

Totalersättning till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare i koncernledningen

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare i koncernledningen 2022

		Grundlön	Förmåner	Tjänstepension	Rörlig ersättning	Övrig ersättning	Totalersättning
Anna Borg, Koncernchef ¹	TSEK	17 363	101	5 033	-	-	22 497
	Andel av totalersättning	77%	0%	22%	-	-	-
Kerstin Ahlfont, Finansdirektör	TSEK	7 120	127	2 095	-	-	9 342
	Andel av totalersättning	76%	1%	22%	-	-	-
Christian Barthélémy, Chef Human Resources	TSEK	6 003	68	1 190	-	-	7 261
	Andel av totalersättning	83%	1%	16%	-	-	-
Helene Biström, Chef Business Area Wind	TSEK	6 039	353	1 779	-	-	8 171
	Andel av totalersättning	74%	4%	22%	-	-	-
Anne Gynnerstedt, Chefsjurist och styrelsens sekreterare	TSEK	5 325	76	1 556	-	-	6 957
	Andel av totalersättning	77%	1%	22%	-	-	-
Martijn Hagens, Chef Business Area Customers & Solutions, tf Business Area Heat Fr o m 2022-05-01	TSEK	9 334	81	1 445	-	-	10 860
	Andel av totalersättning	86%	1%	13%	-	-	-
Ulrika Jardfeldt, Chef Business Area Heat T.o.m 2022-10-29	TSEK	6 449	57	1 569	-	-	8 075
	Andel av totalersättning	80%	1%	19%	-	-	-
Karin Lepasoon, Kommunikationsdirektör T.o.m 2022-09-06	TSEK	4 110	84	1 162	-	-	5 356
	Andel av totalersättning	77%	2%	22%	-	-	-
Andreas Regnell, Chef Strategic Development	TSEK	5 085	90	1 507	-	-	6 682
	Andel av totalersättning	76%	1%	23%	-	-	-
Anna-Karin Stenberg, Chef Business Area Markets	TSEK	5 852	13	1 715	-	-	7 580
	Andel av totalersättning	77%	0%	23%	-	-	-
Torbjörn Wahlborg, Chef Business Area Generation	TSEK	7 900	86	2 326	-	-	10 312
	Andel av totalersättning	77%	1%	23%	-	-	-

¹ 317 TSEK av detta belopp avsåg retroaktiv lönerevision för helåret 2021, inklusive retroaktiv semesterersättning.

Åsa Jamal, Kommunikationsdirektör F.r.om. 2022-09-01	TSEK	1 548	18	463	-	-	2 029
	Andel av total- ersättning	76%	1%	23%	-	-	-

Grundlönen inkluderar semesterlön och förmåner inkluderar värdet av förmånsbil, sjukvårdsförsäkring, parkering samt kort för kollektivtrafik.

Vattenfall erbjuder ej rörlig ersättning till ledande befattningshavare.

Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

Tabell 2 – Förändring av ersättning och företagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

Årlig förändring	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	Räkenskapsår 2022
<i>Årlig förändring av ersättning verkställande direktör²</i>						
Vd & Koncernchef	+489 (3%)	+717 (4%)	+2 921 (14%) ³	+2 373 (10%) ⁴	+1 415 (7%)	22 497
<i>Bolagets resultatutveckling</i>						
Rörelseresultat (EBIT) ⁵	-905 (-5%)	+4 522 (26%)	-6 865 (-31%)	+44 995 (+295%)	-47 626 (-79%)	12 645
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)⁶</i>						
Vattenfall ⁷	+53 (7%)	+47 (6%)	-44 (-5%) ⁸	+15 (2%) ⁹	+33 (4%)	874 419

² Förändringen av totalersättningen avser den årlig förändringen av summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

³ Den verkställande direktören lämnade sin befattning den 31 oktober 2020. Nuvarande verkställande direktören tillträdde den 1 november 2020. Den föregående verkställande direktören var emellertid formellt anställd och avlönad till och med den 20 januari 2021. Det totala beloppet redovisas under 2020.

⁴ Den procentuella förändringen i totalersättning förklaras av att ersättning till Vd & Koncernchef i 2021 består av ersättning till Anna Borg, medans den i 2020 består av ersättning till Anna Borg, samt tidigare Vd & Koncernchef, Magnus Hall.

⁵ För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende rörelseresultat och andra relevanta nyckeltal, se sida 111 i Vattenfalls Årsredovisning 2022.

⁶ Förändringen av ersättningen till övriga anställda avser förändringen av summan av motsvarande ersättningskomponenter som för ledande befattningshavare.

⁷ Totalersättning för samtliga övriga anställda i koncernen dividerat med antal heltidsekvivalenter under respektive år.

⁸ Den årliga förändringen av totalersättningen härleds till förändring i personalstrukturen vilket minskade den genomsnittliga totalersättningen. Vidare sköts lönerrevisionen för 2020 upp på grund av försenade kollektivavtalsförhandlingar.

⁹ Under 2022 har metoden för uträkningen av antalet heltidsekvivalenter uppdaterats, varpå antalet 2021 även uppdaterades för att ge en mer rättvisande bild utav Vattenfalls utveckling avseende totalersättning till övriga anställda.