

Ersättningsrapport 2020

Vattenfall

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Vattenfalls riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2020, har tillämpats under 2020. 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 134 i årsredovisningen 2020.

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 42 på sida 133 - 135 i företags årsredovisning för 2020 ("årsredovisningen 2020").

Information om ersättningsutskottets arbete 2020 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida 78 i årsredovisningen 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 - 9 i årsredovisningen 2020.

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 2020, sammanfattas på sida 82 i årsredovisningen 2020. Bolaget har under 2020 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>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

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 vid framtagandet av ersättningspolicy 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 2020

		Grundlön	Förmåner	Tjänstepension	Rörlig ersättning	Övrig ersättning	Totalersättning
Magnus Hall, Verkställande direktör & koncernchef T.o.m. 2020-10-31 ¹	TSEK	15 716	68	4 643	-	-	20 427
	Andel av totalersättning	77%	0,3%	22,7%	-	-	-
Anna Borg, Verkställande direktör & koncernchef Fr.o.m. 2020-11-01	TSEK	2 239	15	774	-	-	3 028
	Andel av totalersättning	73,9%	0,5%	25,6%	-	-	-
Anna Borg, Finansdirektör T.o.m. 2020-10-31	TSEK	5 609	75	1 717	-	-	7 401
	Andel av totalersättning	75,8%	1%	23,2%	-	-	-
Kerstin Ahlfont, Finansdirektör Fr.o.m. 2020-11-01	TSEK	1 147	4	343	-	-	1 494
	Andel av totalersättning	76,7%	0,3%	23,0%	-	-	-
Kerstin Ahlfont, Chef koncernstab HR T.o.m. 2020-10-31	TSEK	3 676	18	1 083	-	-	4 777
	Andel av totalersättning	77%	0,4%	22,6%	-	-	-
Torbjörn Wahlborg, Chef Business Area Generation	TSEK	7 411	72	2 206	-	-	9 689
	Andel av totalersättning	76,5%	0,7%	22,8%	-	-	-
Tuomo Hatakka, Chef Business Area Heat T.o.m. 2020-11-30 ²	TSEK	13 681	96	2 882	-	-	16 659
	Andel av totalersättning	82,1%	0,6%	17,3%	-	-	-
Ulrika Jardfeldt, Chef Business Area Heat Fr.o.m. 2020-12-01	TSEK	512	5	154	-	-	671
	Andel av totalersättning	76,3%	0,7%	23%	-	-	-
Gunnar Groebler, Chef Business Area Wind	TSEK	6 987	127	1 397	-	-	8 511
	Andel av totalersättning	82,1%	1,5%	16,4%	-	-	-
Anne Gynnerstedt, Chef koncernstab Legal & CEO Office & Styrelsens sekreterare	TSEK	5 119	67	1 476	-	-	6 662
	Andel av totalersättning	76,8%	1%	22,2%	-	-	-
Martijn Hagens, Chef Business Area Customers & Solutions	TSEK	7 876	42	1 323	-	-	9 241
	Andel av totalersättning	85,2%	0,5%	14,3%	-	-	-

¹ Var formellt anställd och avlönad fram till och med den 20 januari 2021.

² Var formellt anställd och avlönad fram till och med den 31 december 2020.

Niek den Hollander, Chef Business Area Markets T.o.m. 2020-05-31	TSEK	3 117	59	561	-	-	3 737
	Andel av totalersättning	83,4%	1,6%	15%	-	-	-
Andreas Regnell, Chef koncernstab Strategic Development	TSEK	4 686	78	1 389	-	-	6 153
	Andel av totalersättning	76,2%	1,3%	22,5%	-	-	-
Karin Lepasoon, Chef koncernstab Communications T.o.m. 2020-10-31	TSEK	4 411	51	1 121	-	-	5 583
	Andel av totalersättning	79%	0,9%	20,1%	-	-	-

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	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	Räkenskapsår 2020
<i>Årlig förändring av ersättning verkställande direktör & vice verkställande direktör³</i>						
Verkställande direktör & koncernchef	+247 (1%)	+291 (2%)	+489 (3%)	+717 (4%)	+2 921 (14%) ⁴	23 455 ⁵
Vice verkställande direktör & vice koncernchef	-647 (-7%) ⁶	-7	-7	-7	-7	-7
Vice verkställande direktör, Chef Generation Business Area	-5 919 (-66%) ⁸	-7	-7	-7	-7	-7
Vice verkställande direktör, Chef Heat Business Area & Chef Mining & Generation	-10 246 (-73%) ⁹	-7	-7	-7	-7	-7
<i>Bolagets resultatutveckling</i>						
Rörelseresultat (EBIT) ¹⁰	+ 6 406 000 (126%)	+17 187 000 (1 285%)	-905 000 (-5%)	4 522 000 (26%)	-6 865 000 (-31%)	15 276 000
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)¹¹</i>						
Vattenfall ¹²	+24 (3%)	+21 (3%)	+53 (7%)	+47 (6%)	-44 (-5%) ¹³	826

³ Förändringen av totalersättningen avser den årlig förändringen av summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

⁴ 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.

⁵ Ersättningen för 2020 utgörs av den ersättning som utgått till både föregående och nuvarande verkställande direktör.

⁶ Den vice verkställande direktören och koncernchefen lämnade befattningen den 30 november 2016.

⁷ 2016 var sista året som Vattenfall hade officiella vice verkställande direktörer. Dessförinnan inkluderade Vattenfall vice verkställande direktörsansvaret i tre ledande befattningshavares roller som presenteras i tabellen.

⁸ Den vice verkställande direktören och chefen för Generation Business Area lämnade befattningen som vice verkställande direktör den 27 april 2016.

⁹ Den vice verkställande direktören och chefen för Heat Business Area & Chef Mining & Generation lämnade befattningen som vice verkställande direktör den 27 april 2016.

¹⁰ För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende rörelseresultat och andra relevanta nyckeltal, se sida 91 i Vattenfalls Årsredovisning 2020.

¹¹ Förändringen av ersättningen till övriga anställda avser förändringen av summan av motsvarande ersättningskomponenter som för ledande befattningshavare.

¹² Totalersättning för samtliga övriga anställda i koncernen dividerat med antal heltidsekvivalenter under respektive år.

¹³ Den årliga förändringen av totalersättningen härleds till förändring i personalstrukturen vilket minskade den genomsnittliga totalersättningen. Vidare sköts lönerevisionen för 2020 upp på grund av försenade kollektivavtalsförhandlingar.