

Ersättningsrapport 2023

Vattenfall

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Vattenfalls riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2023, har tillämpats under 2023. 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 150 i årsredovisningen 2023.

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 42 på sida 150 i företagens årsredovisning för 2023 ("årsredovisningen 2023").

Information om ersättningsutskottets arbete 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida 96 i årsredovisningen 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8 i årsredovisningen 2023.

Riktlinjer för ersättning

Enligt 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 2023, sammanfattas på sida 110 i årsredovisningen 2023. Bolaget har under 2023 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 företagens 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 2023

		Grundlön*	Förmåner*	Tjänstepension	Rörlig ersättning	Övrig ersättning	Totalersättning
Anna Borg, Koncernchef	TSEK	17 455	107	5 188	-	-	22 750
	Andel av totalersättning	76,7%	0,5%	22,8%	-	-	-
Kerstin Ahlfont, Finansdirektör	TSEK	7 325	133	2 159	-	-	9 617
	Andel av totalersättning	76,2%	1,4%	22,4%	-	-	-
Christian Barthélémy, Chef People&Culture	TSEK	6 667	73	1 314	-	-	8 054
	Andel av totalersättning	82,8%	0,9%	16,3%	-	-	-
Helene Biström, Chef Business Area Wind	TSEK	6 168	390	1 834	-	-	8 392
	Andel av totalersättning	73,5%	4,6%	21,9%	-	-	-
Anne Gynnerstedt, Chefsjurist och styrelsens sekreterare	TSEK	5 677	80	1 604	-	-	7 361
	Andel av totalersättning	77,1%	1,1%	21,8%	-	-	-
Martijn Hagens, Chef Business Area Customers & Solutions, tf Business Area Heat	TSEK	11 197	913	1 602	-	-	13 712
	Andel av totalersättning	81,6%	6,7%	11,7%	-	-	-
Andreas Regnell, Chef Strategic Development	TSEK	5 702	96	1 678	-	-	7 476
	Andel av totalersättning	76,3%	1,3%	22,4%	-	-	-
Anna-Karin Stenberg, Chef Business Area Markets	TSEK	6 120	23	1 768	-	-	7 911
	Andel av totalersättning	77,4%	0,3%	22,3%	-	-	-
Torbjörn Wahlborg, Chef Business Area Generation	TSEK	8 069	97	2 396	-	-	10 562
	Andel av totalersättning	76,4%	0,9%	22,7%	-	-	-
Åsa Jamal, Chef Kommunikation	TSEK	4 663	100	1 388	-	-	6 151
	Andel av totalersättning	75,8%	1,6%	22,6%	-	-	-

*Grundlönen inkluderar semesterlön. 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	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	Räkenskapsår 2023
<i>Årlig förändring av ersättning verkställande direktör¹</i>						
Vd & Koncernchef	+717 (4%)	+2 921 (14%) ²	-2 373 (-10%) ³	+1 415 (7%) ⁴	+253 (1%)	22 750
<i>Bolagets resultatutveckling</i>						
Rörelseresultat (EBIT) ⁵	+4 522 (26%)	-6 865 (-31%)	+44 995 (+295%)	-47 626 (-79%)	+4 346 (+34%)	16 991
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)⁶</i>						
Vattenfall ⁷	+47 (6%)	-44 (-5%) ⁸	+15 (2%) ⁹	+33 (4%)	+64 (7%)	938

¹ Förändringen av totalersättningen avser den årliga förändringen av summan av *samtliga ersättningskomponenter* som är redovisade i tabell 1.

² 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.

³ Den redovisade minskningen i totalersättning förklaras av att ersättning till Vd & Koncernchef i 2021 består av ersättning till Anna Borg, medan den i 2020 består av ersättning till Anna Borg, samt tidigare Vd & Koncernchef, Magnus Hall.

⁴ Total ersättning inkluderar retroaktiv lönerevision för helåret 2021, inklusive retroaktiv semesterersättning, samt ordinarie lönerevision för 2022.

⁵ För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende rörelseresultat och andra relevanta nyckeltal, se sida 111 i Vattenfalls Årsredovisning 2023.

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 lönerevisionen 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.