

Ersättningsrapport 2025

Vattenfall

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Vattenfalls riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2025, har tillämpats under 2025. 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 20 februari 2025.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 11 på sida 166 i års- och hållbarhetsredovisningen 2025.

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 11 på sida 166 i företagens års- och hållbarhetsredovisning för 2025 ("årsredovisningen 2025").

Information om ersättningsutskottets arbete 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida 61 i årsredovisningen 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8 i årsredovisningen 2025.

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 2025, sammanfattas på sida 65 i årsredovisningen 2025. Bolaget har under 2025 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 företagets 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 2025

		Grundlön ¹	Förmåner ¹	Tjänstepension	Rörlig ersättning	Övrig ersättning	Totalersättning
Anna Borg, VD och Koncernchef	TSEK	19 253	117	5 666	-	-	25 036
	Andel av totalersättning	76,9%	0,5%	22,6%	-	-	
Total ersättning övriga ledande befattningshavare	TSEK	61 450	1 054	14 102	-	-	76 606
	Andel av totalersättning	80,2%	1,4%	18,4%	-	-	

¹Grundlönen inkluderar semesterlön. Förmåner inkluderar värdet av förmånsbil, sjukvårdsförsäkring, parkering samt i förekommande fall årskort för resor (tåg eller flyg).

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	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	Räkenskapsår 2025
<i>Årlig förändring av ersättning verkställande direktör¹</i>						
Vd & Koncernchef	-2 373 (-10,1%) ²	+1 415 (6,7%) ³	+253 (1,1%)	+1 270 (5,6%)	+ 1 016 (4,2%)	25 036
<i>Bolagets resultatutveckling</i>						
Rörelseresultat (EBIT) ⁴	+44 995 (+295%)	-47 626 (-79%)	+4 346 (+34%)	+21 860 (+129%)	-11 749 (-30%)	27 102
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)⁵</i>						
Vattenfall ⁶	+15 (2%) ⁷	+33 (4%)	+64 (7%)	+18 (2%)	+11 (1%)	968

¹ Förändringen av totalersättningen avser den årliga förändringen av summan av *samtliga ersättningskomponenter* som är redovisade i tabell 1. För tydlighets skull redovisas förändringen i % med en decimal.

² Den redovisade minskningen i totalersättning förklaras av att ersättning till Vd & Koncernchef i 2021 består av ersättning till Anna Borg, medan den i 2020 bestod av ersättning till Anna Borg, samt tidigare Vd & Koncernchef, Magnus Hall.

³ Total ersättning inkluderar retroaktiv lönerrevision för helåret 2021, inklusive retroaktiv semesterersättning, samt ordinarie lönerrevision för 2022.

⁴ För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende rörelseresultat och andra relevanta nyckeltal, se sida 155 i Vattenfalls Års- och hållbarhetsredovisning 2024.

⁵ Förändringen av ersättningen till övriga anställda avser förändringen av summan av motsvarande ersättningskomponenter som för ledande befattningshavare.

⁶ Totalersättning för samtliga övriga anställda i koncernen dividerat med antal heltidsekvivalenter under respektive år.

⁷ 2022 uppdaterades metoden för uträkningen av antalet heltidsekvivalenter, varpå antalet 2021 även uppdaterades för att ge en mer rättvisande bild utav Vattenfalls utveckling avseende totalersättning till övriga anställda.