

Kallelse till årsstämma i Vattenfall AB

Härmed kallas till årsstämma i Vattenfall AB,
org.nr 556036-2138.

Tid:

Måndagen den 28 april 2025, kl 09.30

(registreringen öppnar kl 08.00 med sista insläpp kl 09.00)

Plats:

Vattenfall AB:s huvudkontor, Evenemangsgatan 13, Solna

Rätt att delta och närvara samt anmälan**Aktieägare**

Den som på dagen för årsstämman är införd som aktieägare i aktieboken har rätt att delta i stämman.

Riksdagsledamot

Riksdagsledamot har rätt att, efter anmälan till styrelsen, närvara vid årsstämman och i anslutning till denna ställa frågor till bolaget.

Allmänheten

Årsstämman är öppen för allmänheten. I samband med stämman anordnas en frågestund, där allmänheten bereds möjlighet att ställa frågor till bolagsledningen.

Anmälan

Anmälan om närvaro för allmänheten görs via formulär på Vattenfall AB:s webbsida group.vattenfall.com/se. Anmälan om närvaro för riksdagsledamot kan skickas till Vattenfall AB, Marie Åkerblom, CEO Office, 169 92 Stockholm, e-post: ceo.office@vattenfall.com. Anmälan om närvaro för såväl riksdagsledamot som allmänheten bör vara bolaget tillhanda senast en vecka före stämman.

Förslag till dagordning

1. Stämmans öppnande
2. Val av ordförande vid stämman
3. Upprättande och godkännande av röstlängd
4. Stämmans ordförande utser protokollförare
5. Val av en eller två justerare
6. Godkännande av dagordningen
7. Beslut om närvarorätt för utomstående
8. Fråga om stämman blivit behörigen sammankallad
9. Framläggande av
 - a) års- och hållbarhetsredovisning, inklusive bolagsstyrningsrapport och koncernredovisning, samt
 - b) revisionsberättelse och koncernrevisionsberättelse
10. Redogörelse för det gångna årets arbete
 - a) styrelsens ordförande och verkställande direktören,
 - b) bolagets revisor
11. Beslut om
 - a) fastställelse av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen,
 - b) dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen, och
 - c) ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och den verkställande direktören
12. Redovisning av ersättningar och revisorns yttrande om huruvida tidigare beslutade riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare har följts samt beslut om godkännande av ersättningsrapport
 - a) framläggande av ersättningsrapport och muntlig redogörelse av styrelsens ordförande om de ledande befattningshavarnas ersättningar,
 - b) framläggande av revisors yttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen (2005:551), och
 - c) beslut om godkännande av ersättningsrapport
13. Beslut om styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare
14. Redogörelse för förslag till beslut om arvoden, styrelseledamöter och styrelseordförande
15. Beslut om antalet styrelseledamöter
16. Beslut om arvoden till styrelsen
17. Val av styrelseledamöter och styrelseordförande
18. Beslut om antalet revisorer
19. Beslut om arvode till revisor
20. Val av revisor
21. Beslut om ekonomiska mål
22. Beslut om ägarpolicy
23. Övrigt
24. Stämmans avslutande

Förslag till beslut

2. Ordförande vid stämman

Aktieägaren föreslår att styrelsens ordförande Mats Granryd väljs till ordförande vid stämman.

11b). Beslut om dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen

Till årsstämmans förfogande står balanserade vinstmedel inklusive årets resultat om sammanlagt 137 684 210 929 kronor. Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras på följande sätt.

- till aktieägaren utdelas kronor 7 000 000 000
- överförs till ny räkning kronor 130 684 210 929

Förslaget till utdelning motsvarar utdelning med 53,15 kronor per aktie. Utdelningen är planerad att utbetalas den 9 maj 2025. Styrelsen har lämnat yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen (2005:551) om förslaget till utdelning.

13. Beslut om styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare beslutas enligt **bilaga 1**.

15. Antalet styrelseledamöter

Aktieägaren föreslår att antalet stämмоvalda styrelseledamöter ska vara sju (7) utan suppleanter.

16. Arvode till styrelsen

Aktieägaren föreslår att för tiden intill utgången av nästa årsstämma ska arvode utgå till styrelsens ordförande med 1 020 000 kronor och med 460 000 kronor till övriga stämмоvalda ledamöter.

Aktieägaren föreslår vidare att för tiden intill utgången av nästa årsstämma ska arvode utgå för arbete inom revisionsutskottet med 130 000 kronor till utskottets ordförande och med 97 000 kronor till ledamot, samt för arbete inom ersättningsutskottet med 65 000 kronor till utskottets ordförande och med 48 000 kronor till ledamot.

Arvode utgår inte till ledamot som är anställd i Regeringskansliet eller till arbetstagarrepresentant.

17. Styrelseledamöter och styrelseordförande

Aktieägaren föreslår, för tiden intill utgången av nästa årsstämma, omval av

Mats Granryd

Pär Ekeröth

Ingemar Engkvist

Christian Levin

Nina Linander

Carola Puusteli

Fredrik Rystedt

Aktieägaren föreslår att Mats Granryd ska väljas till styrelsens ordförande.

Per Lindberg har avböjt omval.

Motiveringen till förslaget är följande: De föreslagna styrelseledamöterna bedöms ha för Bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt relevant kompetens, erfarenhet och bakgrund. Könsfördelningen i styrelsen uppnår inte regeringens målsättning om jämn könsfördelning. Styrelsen som helhet har emellertid en mångsidighet och bredd som speglar kraven i statens ägarpolicy.

18. Antalet revisorer

Styrelsen föreslår att ett (1) registrerat revisionsbolag ska utses till revisor.

19. Arvode till revisor

Styrelsen föreslår att arvode för revisorns arbete utgår enligt godkänd räkning.

20. Revisor

Styrelsen föreslår att till revisor för tiden intill slutet av nästa årsstämma väljs det registrerade revisionsbolaget Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB, organisationsnummer 556029-6740, vilket ingår i samma koncern som det hittillsvarande revisionsbolaget PricewaterhouseCoopers AB.

Revisionsbolaget meddelar på stämman vem som har utsetts som huvudansvarig revisor.

Förslag till beslut forts.

21. Beslut om ekonomiska mål

Styrelsen föreslår att beslut fattas om ekonomiska mål för Vattenfall AB enligt följande.

- Avkastning på sysselsatt kapital $\geq 8\%$, som mäts på underliggande rörelseresultat,
- Internt tillförda medel/justerad nettoskuld $\geq 25\%$, där internt tillförda medel justeras för utdelningar till minoritetsägare och marginalsäkerheter undantas från den justerade nettoskulden,
- Utdelningspolicy 40-70 % av årets resultat, justerat för orealiserade marknadsvärdesförändringar och avkastning från Kärnavfallsfonden. Vidare kommer framåtblickande kapitalstruktur och investeringsbehov tas i beaktande så att utdelningsspannet används mer aktivt.

22. Beslut om ägarpolicy

Aktieägaren föreslår att beslut fattas om att statens ägarpolicy, daterad den 20 februari 2025, ska gälla för Vattenfall AB till dess att bolagsstämman beslutar annat. Policyn finns tillgänglig på webbsidan www.regeringen.se.

Övrig information

Års- och hållbarhetsredovisning, inklusive bolagsstyrningsrapport och revisionsberättelser samt ersättningsrapport och revisorns yttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen, hålls tillgängliga hos bolaget, Evenemangsgatan 13, Solna, från och med den 25 mars 2025. Handlingarna är även från och med samma datum tillgängliga på bolagets webbplats group.vattenfall.com/se. Denna kallelse och fullständiga förslag till beslut hålls tillgängliga på bolagets webbplats group.vattenfall.com/se.

Solna den 25 mars 2025

Vattenfall AB (publ)

STYRELSEN

Bilaga 1

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen. De omfattar även styrelseledamöter, i den mån ersättning till dem inte beslutas av årsstämman. Riktlinjerna är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning till ledande befattningshavare såsom dessa bestämts i statens ägarpolicy, daterad den 20 februari 2025 (www.regeringen.se), med en avvikelse beträffande hur principerna tillämpas i Vattenfalls dotterbolag (se ytterligare information under Motivering beträffande avvikelser från regeringens principer). Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Vattenfall har formulerat en strategi för att nå målet om fossilfrihet. Affärsstrategin beskrivs närmare på websidan <https://group.vattenfall.com/se/om-oss/vart-foretag/strategi>.

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. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning

Formerna av ersättning m m

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter: Fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en på bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektiv pensionsplan över den lönenivå som täcks

av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel. Pensionsåldern ska följa riktåldern för pension.

Erbjuden lönevaxling ska vara kostnadsneutral.

Övriga förmåner får innefatta bl a förmånsbil. Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpat kollektivavtal. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller etablerad lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från det uppsägande bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till den vid var tid gällande riktåldern för pension.

Bilaga 1 forts.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag.

Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av månadsinkomsten vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Vattenfalls anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska årligen upprätta förslag till riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Vattenfall. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Styrelsen säkerställer att ersättningarna följer de av stämman beslutade riktlinjerna såtillvida att innan beslut fattas om ersättning och andra anställningsvillkor för en ledande befattningshavare ska skriftligt underlag föreligga som utvisar bolagets totala kostnad. Beslutsförslaget ska beredas av styrelsens ersättningsutskott för att därefter beslutas av styrelsen. Bolagets revisorer ska årligen granska att beslutade ersättningsnivåer och övriga anställningsvillkor inte överskridits och, enligt aktiebolagslagen, senast tre veckor

före årsstämman skriftligen yttra sig i frågan om beslutade riktlinjer har följts.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Styrelsen fattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall i bolagets ersättningsrapport redovisa avvikelsen och skälen till denna.

Motivering beträffande avvikelser från regeringens principer

Avvikelsen från regeringens principer för ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande beslutades av ägaren vid årsstämman 2024. Avvikelsen innebär att en vedertagen rankningsmodell används istället för ersättningsprincipernas definition på ledande befattningshavare i dotterföretagen. Styrelsen anser att följande särskilda skäl finns att avvika från principerna.

Vattenfall styr, i likhet med andra internationella koncerner, sin verksamhet utifrån den affärsmässiga inriktningen och inte utifrån den legala bolagsstrukturen. Inom Vattenfallkoncernen finns av affärsmässiga och legala skäl cirka 300 dotterföretag. Ett mycket stort antal befattningshavare skulle därmed anses vara ledande vid en tillämpning av regeringens principer i dotterföretag, utan att de har någon signifikativ påverkan på koncernens resultat.

Den föreslagna avvikelsen speglar dessa omständigheter. Avgörande i detta sammanhang är dotterföretagets storlek i form av omsättning, antal anställda och antal led i värdekedjan, jämte kraven på innovation, kunskap, strategisk/visionär roll och internationellt ansvar hos befattningshavaren.

Den internationella rankingmodellen IPE (International Position Evaluation) används som stöd för att på ett systematiskt sätt kunna fastställa vilka positioner som kan anses vara ledande. Styrelsens slutsats är att förutom koncernledningen ska befattningshavare med befattningar från IPE 68 och däröver anses vara ledande inom koncernen.