

Ersättningsrapport

Introduktion

Denna ersättningsrapport för 2023 beskriver hur Skanska AB:s (Bolaget) riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare (Ersättningsriktlinjerna), antagna av årsstämman 2020 och reviderade av årsstämman 2023, har tillämpats under 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till Verkställande direktören (VD) och Koncernchefen samt en sammanfattning av Bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a samt 53 b §§ aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*, numera förvaltade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté (ASK).

Mer information om ersättningar till ledande befattningshavare och styrelseledamöter som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not 37, Ersättning till ledande befattningshavare och styrelseledamöter, på sidorna 181–186 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023. Med ledande befattningshavare avses VD och Koncernchefen samt övriga medlemmar i koncernledningen (Group Leadership Team).

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté. Information om ersättningskommitténs arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 79–89 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna ersättningsrapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 37 på sidan 183 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Årsstämman 2023 beslutade att godkänna styrelsens ersättningsrapport för 2022. Inga synpunkter framfördes av aktieägarna på ersättningsrapporten.

Utveckling under 2023

VD och Koncernchefen Anders Danielsson summerar Skanskas övergripande resultat under 2023 i sin redogörelse på sidorna 8–9 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Ersättningsriktlinjerna: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsagenda, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Ersättningsriktlinjerna möjliggör att medlemmar i koncernledningen kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt Ersättningsriktlinjerna ska den sammanlagda ersättningen för varje medlem i koncernledningen vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där den ledande befattningshavaren är placerad, och framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Ersättningen

får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pension och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsagenda. Detta genomförs genom de finansiella och icke finansiella mål som avgör utfallet av den rörliga kontantersättningen och har en tydlig koppling till Bolagets affärsstrategi och hållbarhetsagenda.

De tillämpliga Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2023 finns i not 37 på sidorna 181–182 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023. Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2020, som var tillämpliga under perioden 1 januari 2023 fram till slutet av årsstämman 2023, finns tillgängliga på Skanskas webbplats: group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/bolagsstamma/arkiv-bolagsstammor. Under perioden 1 januari 2023 fram till slutet av årsstämman 2023 har Bolaget följt Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2020. Under perioden från slutet av årsstämman 2023 till 31 december 2023 har Bolaget följt Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2023. Inga avsteg från respektive tillämpliga Ersättningsriktlinjer har gjorts under 2023 och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt respektive riktlinjer ska tillämpas för att fastställa, se över och genomföra respektive riktlinjer. Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna antagna

av årsstämman 2020 och av årsstämman 2023 finns tillgänglig på Skanskas webbplats: group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/ersattningar. Ingen ersättning har krävts tillbaka under 2023.

Utöver den ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har Bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Ersättningskommitténs utvärdering av ersättningar

Såsom informerades i ersättningsrapporten för 2022 föreslog styrelsen för årsstämman 2023, enligt rekommendation från ersättningskommittén, ändringar i Ersättningsriktlinjerna antagna av årsstämman 2020, främst avseende pensionsförmåner i syfte att anpassa taket för pensionsförmåner för ledande befattningshavare till rådande svensk marknadspraxis. Årsstämman 2023 antog de reviderade Ersättningsriktlinjerna i enlighet med styrelsens förslag.

Ersättningskommittén anser att de Ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2023 har fungerat väl under 2023, att ersättning till koncernledningen har betalats i enlighet med de av årsstämman 2020 antagna och av årsstämman 2023 reviderade riktlinjerna samt att syftet med respektive riktlinjer uppnåtts. Ersättningskommittén har kommit till slutsatsen att Ersättningsriktlinjerna antagna av årsstämman 2023 inte behöver revideras. De Ersättningsriktlinjer som antogs av

årsstämman 2023 är avsedda att gälla fram till årsstämman 2027. Inga förändringar av Ersättningsriktlinjerna föreslås, och därför behövs inget godkännande från aktieägarna gällande ersättningsriktlinjerna vid årsstämman 2024.

Ersättningskommittén har vidare bedömt att Bolagets pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till koncernledningen, liksom gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget,

är ändamålsenliga, marknadsmässiga och väl avvägda. Efter utvärdering av de pågående programmen för rörliga ersättningar till koncernledningen har ersättningskommittén kommit till slutsatsen att dessa program effektivt uppnått dess syfte att stödja att Bolaget når sina strategiska mål och hållbara långsiktiga intressen, såväl som att öka koncernledningens långsiktiga fokus och sammanlänka deras intressen med aktieägarnas långsiktiga förväntningar och intressen.

Tabell 1 – Total ersättning till VD och Koncernchefen under 2022 och 2023¹⁾

Tkr	Namn och position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning ⁷⁾	
			Grundlön ²⁾	Övriga ersättningar och förmåner ³⁾	Ettårig rörlig ersättning ⁴⁾	Flerårig rörlig ersättning ⁵⁾	Extraordinära ersättningar			Pensionskostnad ⁶⁾
	Anders Danielsson, VD och Koncernchef	2023	14 250	133	0	1 087	–	4 988	20 458	95/5
		2022	13 750	126	10 313	7 756	–	4 812	36 757	51/49

1) Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som intjänats under 2022 och 2023. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

2) Semesterersättning är inkluderat i grundlönen.

3) Övriga ersättningar och förmåner för 2023 inkluderar tjänstebil, drivmedel, sjukvårdsförsäkring, kostförmån och deklarationshjälp.

4) Ettårig rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2023 fastställs slutgiltigt efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2024. Den ettåriga rörliga kontantersättningen för VD och Koncernchefen kan högst uppgå till 75 procent av den fasta årliga kontantlönen. Beloppet som är inkluderat i tabellen avseende 2022 utgör faktisk utbetalning för räkenskapsåret 2022.

5) Angivet värde för 2023 avser preliminär tilldelning av prestationsaktier för 2023 års investerade sparaktier, beräknat med aktiekurs per 29 december 2023 (182,35 kr). VD och Koncernchefen beräknas preliminärt erhålla 5 963 prestationsaktier. Det uppskattade antalet prestationsaktier för 2023, beräknat baserat på utfallet av prestationsvillkoren, har reducerats som en konsekvens av aktiesparprogrammets kostnadstak. Angivet värde avser preliminärt antal prestationsaktier efter denna reduktion. Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet för 2023 efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2024. För erhållande av prestationsaktierna förutsätts ytterligare tre års tjänstgöring. För 2023 har VD och Koncernchefen investerat i 8 560 sparaktier, motsvarande 1 561 Tkr, beräknat med aktiekurs per 29 december 2023 (182,35 kr).

VD och Koncernchefen har erhållit ersättning relaterad till räkenskapsåret 2020. VD och Koncernchefen har, efter en treårig inlåsningsperiod, inom det tidigare aktiesparprogrammet Seop 5 erhållit 38 277 aktier motsvarande 6 980 Tkr, avseende tilldelade prestationsaktier för räkenskapsåret 2020. Värdet har beräknats med aktiekurs per 29 december 2023 (182,35 kr).

6) VD och Koncernchefen omfattas av en individuell tjänstepensionsförsäkring, inklusive sjukförsäkring. Tjänstepensionsförsäkringen är avgiftsbestämd och totala premier till tjänstepensionsförsäkringen, inklusive sjukförsäkring, ska uppgå till 35 procent av den fasta årliga kontantlönen.

7) Pensionskostnad, som i sin helhet är relaterad till grundlönen och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning**Utestående aktierelaterade incitamentsprogram**

I Bolaget har inrättats långsiktiga aktie-sparprogram, Skanska employee ownership programs (Seop 5 och Seop 6). Seop 5 och Seop 6 ger nuvarande och framtida anställda möjlighet att bli aktieägare i Skanska och omfattar fast anställda inom Skanska-koncernen. VD och Koncernchefen deltar i Seop 5 och Seop 6.

Förutsatt en egen investering i aktier i Bolaget (sparaktier), kan deltagaren erhålla tilldelning av matchnings- och/eller prestationsaktier.

Matchnings- och prestationsaktier tilldelas vederlagsfritt och är villkorat av en treårig inläsningsperiod, under vilken sparaktierna måste behållas och anställningen fortlöpa. Tilldelning av prestationsaktier förutsätter vidare att ett antal prestationsvillkor uppfylls. De prestationsvillkor som tillämpas för att bedöma utfallet av Seop 5 och Seop 6 består av finansiella mål på koncern, affärsenhets- och/eller affärsenhetsgruppenivå. Det finansiella mål som är tillämpligt på koncernnivå, vilket tillämpas för VD och Koncernchefen samt övriga medlemmar i koncernledningen, är tillväxt i vinst per aktie (EPS-målet). I Seop 6 innehåller de på

koncernnivå tillämpliga prestationsvillkoren även ett klimatmål kopplat till koncernens minskning av koldioxidutsläpp inom scope 1 och scope 2 (Klimatmålet), vilket tillämpas för VD och Koncernchef och övriga medlemmar i koncernledningen i tillägg till EPS-målet. Viktningen av prestationsvillkoren och de preliminära utfallen av EPS-målet och Klimatmålet för 2023 finns i Tabell 3 (b). Information om startpunkt och outperform-mål för EPS-målet 2023, tröskelnivå för Klimatmålet 2023 samt om de finansiella mål som är tillämpliga för deltagare i Seop 6 i de olika verksamhetsgrenarna finns i not 37 på sidan 186 i Års- och hållbarhetsredovisningen

2023. Inga matchningsaktier tilldelas VD och Koncernchefen i Seop 5 eller Seop 6.

Mer information om Seop 5 och Seop 6, inklusive de villkor som utfallet är beroende av, finns på Skanskas webbplats: group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/ersattningar/incitamentsprogram. Information om kostnader för programmen, utspädningseffekter, etc. finns tillgänglig i not 37 på sidan 185 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Tabell 2 – Ersättning till VD och Koncernchefen i aktier

Namn och position	Programmets namn	Prestationsperiod ¹⁾	Tilldelningsperiod ²⁾	Utskiftandeperiod ³⁾	Utgång av inläsningsperiod	Information om det rapporterade räkenskapsåret ⁴⁾					
						De huvudsakliga villkoren för aktieprogrammen		Information om det rapporterade räkenskapsåret ⁴⁾			
						Ingående balans	Under året	Utgående balans			
Innehavda aktierätter vid årets början	Tilldelade	Utskiftade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej utskiftats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsningsperiod ⁵⁾						
Anders Danielsson, VD och Koncernchef	Seop 5	2020–2022	2020–2022	2023–2025	2023–2025	119 653	0	38 277 ⁷⁾	–	81 376	–
	Seop 6	2023–2025	2023–2025	2026–2028	2026–2028	0	5 963 ⁶⁾	0	–	5 963	–
Total						119 653	5 963	38 277	–	87 339	–

1) Vårt och ett av Seop-programmen är uppdelade i tre årsprogram med en årlig prestationsperiod. Seop 5 är uppdelat i årsprogram 2020 med prestationsperiod 2020, årsprogram 2021 med prestationsperiod 2021 och årsprogram 2022 med prestationsperiod 2022. Seop 6 är uppdelat i årsprogram 2023 med prestationsperiod 2023, årsprogram 2024 med prestationsperiod 2024 och årsprogram 2025 med prestationsperiod 2025. Utskiftande av prestationsaktier förutsätter att ett antal prestationsvillkor uppfylls under prestationsperioden för respektive årsprogram.

2) Investering i sparaktier genom Seop-programmen sker normalt genom månatliga löneavdrag följt av månatliga investeringar i sparaktier, normalt månaden efter månaden då löneavdraget gjordes. Förvärvsperioden för Seop 5 innefattar räkenskapsåret 2020 för årsprogram 2020, räkenskapsåret 2021 för årsprogram 2021 och räkenskapsåret 2022 för årsprogram 2022. Förvärvsperioden för Seop 6 innefattar räkenskapsåret 2023 för årsprogram 2023, räkenskapsåret 2024 för årsprogram 2024 och räkenskapsåret 2025 för årsprogram 2025. I samband med varje månatligt förvärv av sparaktier, tilldelas framtida matchnings- och/eller prestationsaktier.

3) Matchnings- och/eller prestationsaktier utskiftas normalt först efter inläsningsperioden för respektive årsprogram, vilken uppgår till tre år. Deltagarnas utskiftande av matchnings- och/eller prestationsaktier inom ramen för respektive årsprogram beräknas ske månadsvis tre år efter investeringen i respektive sparaktie, vilket innebär att utskiftande av matchnings- och prestationsaktier i Seop 5 beräknas ske månadsvis under räkenskapsåret 2023 för årsprogram 2020, under räkenskapsåret 2024 för årsprogram 2021 och under räkenskapsåret 2025 för årsprogram 2022. Utskiftande av prestationsaktier i Seop 6 beräknas ske månadsvis under räkenskapsåret 2026 för årsprogram 2023, under räkenskapsåret 2027 för årsprogram 2024 och under räkenskapsåret 2028 för årsprogram 2025.

4) Prestationsaktier avseende sparaktier investerade i Seop 5 för 2020 har utskiftats varpå 38 277 prestationsaktier har erhållits av VD och Koncernchefen. I Seop 6 beräknas VD och Koncernchefen preliminärt tilldelas 5 963 framtida prestationsaktier. Sparaktier som VD och Koncernchefen har investerat i för att få delta i programmen är inte inkluderade i tabellen.

5) Det finns inget krav att behålla spar-, matchnings- eller prestationsaktier efter förvärvet/utskiftandet.

6) Värde: 1 087 Tkr, beräknat baserat på aktiekursen per 29 december 2023 (182,35 kr) multiplicerat med antalet preliminärt tilldelade framtida prestationsaktier (5 963).

7) Värde: 6 980 Tkr, beräknat baserat på aktiekursen per 29 december 2023 (182,35 kr) multiplicerat med antalet utskiftade prestationsaktier (38 277).

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VD och Koncernchefens rörliga ersättning har valts för att främja Skanskas strategi och uppmuntra agerande som ligger i Bolagets och koncernens långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2023 beaktats. De icke finansiella prestationskriterierna bidrar

vidare till anpassning till hållbarhetsagendan samt Skanskas löfte och värderingar.

Utöver de finansiella målen i Tabell 3 (a) har VD och Koncernchefen icke finansiella mål som kan reducera utfallet av den rörliga kontantersättningen. Utfallet i relation till förutbestämda och mätbara finansiella mål ska bestämma den totala (finansiella) bonuspotentialen, det vill

säga de finansiella målen utgör basen för den totala bonuspotentialen. Detta utfall kan reduceras beroende på utfallet av de icke finansiella målen. De icke finansiella målen ska främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhetsagenda, och är för 2023 aktivitetsbaserade mål relaterade till bland annat Skanskas klimatmål. Utfallet reduceras i fall då de icke finansiella målen inte helt

har uppnåtts. De icke finansiella målen ska sammanlagt motsvara 50 procent av den totala bonusen vilket innebär att det totala bonusutfallet kan reduceras med maximalt 50 procent om de icke finansiella målen inte är uppfyllda. Information om Skanskas klimatmål finns på sidorna 46–53 och 68 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Tabell 3 (a) – VD och Koncernchefens prestation under 2023: rörlig kontantersättning

Namn och position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriteriet	a) Uppmätt prestation ¹⁾ och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Anders Danielsson, VD och Koncernchef	Resultat efter finansiella poster 2023 ²⁾	100%	a) 2,6 Mdr kr b) 0 Tkr ³⁾

1) Startpunkt och outperform-målet finns i not 37 på sidan 183 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

2) Resultatet exkluderar den operativa enheten Asset Management (portfölj av OPS-tillgångar).

3) Utfallet avseende räkenskapsåret 2023 fastställs slutligt efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2024. Den ettåriga rörliga kontantersättningen för VD och Koncernchefen kan högst uppgå till 75 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Tabell 3 (b) – VD och Koncernchefens prestation under 2023: aktiebaserad ersättning

Namn och position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriteriet	a) Uppmätt prestation ¹⁾ och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Anders Danielsson, VD och Koncernchef	Resultat per aktie 2023 ²⁾	85%	a) 7,8 kr b) 0 Tkr ⁴⁾
	Koldioxidutsläpp (CO ₂ e) 2023 ³⁾	15%	a) 161 000 ton b) 1 087 Tkr ⁴⁾

1) Startpunkt och outperform-målet för EPS-målet och tröskelnivå för Klimatmålet finns i not 37 på sidan 186 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

2) Periodens resultat hänförligt till aktieägarna, dividerat med genomsnittligt antal utestående aktier efter utspädning under året.

3) Utsläpp inom scope 1 och scope 2 (marknadsbaserat). Mer information finns på sidan 68 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

4) Angivet värde avser preliminär tilldelning av prestationsaktier för 2023 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs per 29 december 2023 (182,35 kr). VD och Koncernchefen beräknas preliminärt erhålla 5 963 prestationsaktier totalt för båda prestationskriterierna. Det uppskattade antalet prestationsaktier för 2023, beräknat baserat på utfallet av prestationsvillkoren, har reducerats som en konsekvens av aktieprogrammets kostnadstak. Angivet värde avser preliminärt antal prestationsaktier efter denna reduktion. Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2024. För erhållande av prestationsaktierna förutsätts ytterligare tre års tjänstgöring.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Ersättning och bolagets resultat under de senaste rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring ¹⁾	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ersättning till ledande befattningshavare (Tkr)						
Ersättning till VD och Koncernchef (Anders Danielsson)	16 868	32 347 (+91,8%)	34 399 (+6,3%)	35 772 (+4,0%)	36 757 (+2,8%)	20 458 (-44,3%) ²⁾
Skanskakoncernens prestation						
Resultat efter finansiella poster (Mdr kr) ³⁾	4,9	7,7 (+58,9%)	11,6 (+50,5%)	9,7 (-16,9%)	9,6 (-0,8%)	3,8 (-60,0%) ⁴⁾
Resultat per aktie (kr) ⁵⁾	9,5	15,5 (+63,2%)	22,5 (+45,2%)	19,8 (-12,0%)	18,6 (-6,1%)	7,9 (-57,5%) ⁶⁾
Koldioxidutsläpp (ton) ^{7) 8)}	332 000	291 000	265 000	216 000	182 000	161 000
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda⁹⁾ i Bolaget (Tkr)¹⁰⁾						
Bolagets anställda ⁹⁾	–	–	1 455	1 603 (+10,2%)	1 589 (-0,9%)	1 231 (-22,5%) ¹¹⁾

1) Tabellen redovisar faktiskt utfall samt årlig förändring i procent.

2) Totalersättning under 2023 i enlighet med vad som anges i Tabell 1.

3) Resultatet inkluderar eliminerings på koncernnivå. I ersättningsrapporterna för 2020-2022 har resultatet rapporterats exklusive eliminerings på koncernnivå då de finansiella målen för rörlig kontantersättning har satts baserat på resultat efter finansiella poster exklusive eliminerings på koncernnivå. Från 2023 exkluderas inte längre eliminerings på koncernnivå från resultatet vid målsättningen varför rapporteringen i denna tabell har ändrats på motsvarande sätt.

4) Tabellen redovisar resultatet inklusive den operativa enheten Asset Management (portfölj av OPS-tillgångar). I Tabell 3 (a) anges resultat efter finansiella poster exklusive den operativa enheten Asset Management. Rörlig kontantersättning till VD och Koncernchefen för 2023 har varit relaterad till resultat efter finansiella poster exklusive den operativa enheten Asset Management, såsom anges i Tabell 3 (a).

5) Periodens resultat hänförligt till aktieägarna, dividerat med genomsnittligt antal utestående aktier under året.

6) Tabellen redovisar resultat per aktie före utspädning. I Tabell 3 (b) anges resultat per aktie efter utspädning. Aktiebaserad ersättning till VD och Koncernchef för 2023 har varit relaterad till resultat per aktie efter utspädning, såsom anges i Tabell 3 (b).

7) Scope 1 (direkta) och scope 2 (indirekta – marknadsbaserat). Mer information finns på sidan 68 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

8) Koldioxidutsläpp redovisas i tabellen utan årlig förändring i procent i enlighet med den modell som används för rapportering av hållbarhetsinformation i års- och hållbarhetsredovisningen som finns under rubriken Information om hållbarhet på sidorna 66–78 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

9) Exklusive medlemmar i koncernledningen (Group Leadership Team).

10) Information om förändringar i ersättning inkluderar inte i tabellen för 2018–2019. Eftersom 2020 är det första räkenskapsår som rapporteringsskyldigheten finns har Bolaget inte den aktuella informationen lättillgänglig för de tidigare räkenskapsåren 2018–2019.

11) Genomsnittlig ersättning för Bolagets övriga anställda inkluderar utbetalningar av ersättningar och förmåner som har gjorts under 2023. Vad gäller ettårig rörlig kontantersättning avser dock det belopp som har inkluderats i tabellen preliminär rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2023 som slutligt fastställs samt utbetalas efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2024. Beräkningen av den ettåriga rörliga kontantersättningen är vidare preliminär så tillvida att utfallet av de icke finansiella målen ännu inte beaktats. Vid beräkningen av den preliminära ettåriga rörliga kontantersättningen har därför fullt utfall av de icke finansiella målen beaktats. Inkluderat värde avseende flerårig rörlig ersättning (aktiesparprogrammet Seop 6) avser preliminär tilldelning av matchnings- och prestationsaktier för 2023 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs per 29 december 2023 (182,35 kr). Det uppskattade antalet prestationsaktier för 2023, beräknat baserat på utfallet av prestationsvillkoren, har reducerats som en konsekvens av aktiesparprogrammets kostnadstak. Det värde som inkluderats i den genomsnittliga ersättningen avser preliminärt antal prestationsaktier efter denna reduktion. Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet av aktiesparprogrammet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2024. För erhållande av matchnings- och prestationsaktierna förutsätts ytterligare tre års tjänstgöring. Den genomsnittliga ersättningen innefattar vidare pensioner intjänade under perioden i förmånsbestämda planer samt pensionskostnader för avgiftsbestämda planer. Det genomsnittliga antalet heltidsekvivalenter anställda under 2023 var 105 (2022: 74). Det högre antalet genomsnittliga heltidsekvivalenter anställda under 2023 har påverkat den genomsnittliga ersättningen. Vidare har den genomsnittliga ersättningen för 2023 påverkats av lägre utfall för den ettåriga rörliga kontantersättningen och aktiesparprogrammet 2023 jämfört med 2022.