

# Ersättningsrapport

## Introduktion

Denna ersättningsrapport för 2021 beskriver hur Skanska AB:s ("bolaget") riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman den 26 mars 2020, har tillämpats under 2021. 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.

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 168–171 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021. 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 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten

på sidorna 37–46 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna ersättningsrapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 37 på sidan 170 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

Årsstämman den 30 mars 2021 beslutade att godkänna styrelsens ersättningsrapport för 2020. Inga synpunkter framfördes på ersättningsrapporten.

## Utveckling under 2021

VD och Koncernchefen Anders Danielsson summerar Skanskas övergripande resultat under 2021 i sin redogörelse på sidorna 6–7 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

## 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 kontanterersättning, pensions- och försäkringsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen 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 kontanterersättningen och har en tydlig koppling till affärsstrategin och bolagets hållbarhetsagenda.

De tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman 2020 finns i not 37 på sidorna 168–169 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021. Bolaget har under 2021 följt ersättningsriktlinjerna. Inga avsteg från ersättningsriktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av ersättningsriktlinjerna finns tillgänglig på

Skanskas webbplats: [group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/ersattningar](https://group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/ersattningar). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

## Ersättningskommitténs utvärdering av ersättningar

Ersättningskommittén anser att de ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2020 har fungerat väl under 2021, att ersättning till koncernledningen har betalats i enlighet med riktlinjerna samt att syftet med riktlinjerna uppnåtts. Ersättningskommittén har kommit till slutsatsen att ersättningsriktlinjerna inte behöver revideras. De ersättningsriktlinjer som antagits av årsstämman 2020 gäller till årsstämman 2024. Inga förändringar av ersättningsriktlinjerna föreslås, och därför behövs inget godkännande från aktieägarna gällande ersättningsriktlinjerna vid årsstämman 2022.

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, marknads- mässiga 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.

Styrelsen har, efter rekommendation från ersättningskommittén, beslutat att föreslå årsstämman 2022 för godkännande ett långsiktigt aktiesparprogram för räkenskapsåren 2023, 2024 och 2025 ("Seop 6"). Styrelsens

fullständiga förslag till beslut vid årsstämman 2022 om Seop 6 finns tillgängligt på Skanskas webbplats: [group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/bolagsstamma/arsstamma-2022/](http://group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/bolagsstamma/arsstamma-2022/).

Tabell 1 – Total ersättning till VD och Koncernchefen under 2020 och 2021<sup>1)</sup>

Tkr	Namn och position	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pensionskostnad <sup>6)</sup>	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning <sup>7)</sup>	
		Räkenskapsår	Grundlön <sup>2)</sup>	Övriga ersättningar och förmåner <sup>3)</sup>	Ettårig rörlig ersättning <sup>4)</sup>	Flerårig rörlig ersättning <sup>5)</sup>				Extraordinära ersättningar
	Anders Danielsson, VD och Koncernchef	2021	13 125	160	9 844	8 050	-	4 594	35 772	50/50
		2020	12 500	123	9 375	8 027	-	4 375	34 399	49/51

1) Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som intjänats under 2020 och 2021. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

2) Semesterersättning är inkluderat i årslönen.

3) Övriga ersättningar och förmåner för 2021 inkluderar tjänstebil, drivmedel, sjukvårdsförsäkring, och deklareringshjälp.

4) Ettårig rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2021 är preliminär och fastställs slutgiltigt samt utbetalas efter uppföljning av utfallet i första kvartalet 2022. Beräkningen är vidare preliminär så tillvida att eventuella avdrag som följd av de icke-finansiella målen ännu inte beaktats. I avtalet för rörlig ersättning ingår en allmän klausul som stipulerar att styrelsen och ersättningskommittén har rätt att helt eller delvis reducera den rörliga ersättningen. 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 2020 utgör faktisk utbetalning för räkenskapsåret 2020.

5) Angivet värde för 2021 avser preliminär tilldelning av prestationsaktier för 2021 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs per 30 december 2021 (234,2 kr). VD och Koncernchefen beräknas erhålla 34 372 prestationsaktier. Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2022. För erhållande av prestationsaktierna förutsätts ytterligare tre års tjänstgöring. För 2021 har VD och Koncernchefen investerat i 5 729 sparaktier, motsvarande 1 342 Tkr, beräknat med aktiekurs per 30 december 2021 (234,2 kr). Inga matchnings- och prestationsaktier avseende sparaktier investerade under Seop 4 under 2018 har överförts till VD och Koncernchefen eftersom utfallet av outperform-målet på koncernnivå för Seop 4 för 2018 var 0 procent och VD och Koncernchefen inte tilldelades några matchningsaktier för räkenskapsåret 2018.

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 premiebästa, har till fullo redovisats som fast ersättning.

**Aktiebaserad ersättning****Utestående aktierelaterade incitamentsprogram**

I bolaget har inrättats långsiktiga aktiesparprogram, Skanska Employee Ownership Programs ("Seop 4" och "Seop 5"). Seop 4 och Seop 5 ger nuvarande och framtida anställda möjlighet att bli aktieägare i Skanska och omfattar fast anställda inom Skanska-koncernen. VD och Koncernchefen deltar i Seop 4 och Seop 5.

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 resultatbaserade prestationsvillkor uppfylls. De prestationsvillkor som tillämpas för att bedöma utfallet av Seop 4 och Seop 5 består av finansiella mål på

koncern, affärsenhets- och/eller affärsenhetsgrupp-nivå. 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"). Det preliminära utfallet av EPS-målet för 2021 finns i Tabell 3 (b). Information om startpunkt och outperform-mål för EPS-målet 2021 samt om de finansiella mål som är tillämpliga för deltagare i Seop 5 i de olika verksamhetsgrenarna finns i not 37 på sidan 171 i års- och hållbarhetsredovisningen

2021. Inga matchningsaktier tilldelas VD och Koncernchefen i Seop 5.

Mer information om Seop 4 och Seop 5, inklusive de villkor som utfallet är beroende av, finns på Skanskas webbplats: [group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/ersattningar/incitamentsprogram](http://group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/ersattningar/incitamentsprogram). Information om kostnader för programmen, utspädningseffekter, etc. finns tillgänglig i not 37 på sidan 171 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

**Tabell 2 – Ersättning till VD och Koncernchefen i aktier**

De huvudsakliga villkoren för aktieprogrammen						Information om det rapporterade räkenskapsåret <sup>4)</sup>					
Namn och position	Programmets namn	Prestationsperiod <sup>1)</sup>	Tilldelningsperiod <sup>2)</sup>	Utskiftandeperiod <sup>3)</sup>	Utgång av inläsningsperiod	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 <sup>5)</sup>
Anders Danielsson, VD och Koncernchef	Seop 4	2017–2019	2017–2019	2020–2022	2020–2022	37 741	0	0	-	37 741	-
	Seop 5	2020–2022	2020–2022	2023–2025	2023–2025	38 277	34 372 <sup>6)</sup>	0	-	72 649	-
<b>Total</b>						<b>76 018</b>	<b>34 372</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>110 390</b>	<b>-</b>

1) Vart och ett av Seop-programmen är uppdelade i tre årsprogram med en årlig prestationsperiod. Seop 4 är uppdelat i årsprogram 2017 med prestationsperiod 2017, årsprogram 2018 med prestationsperiod 2018 och årsprogram 2019 med prestationsperiod 2019. Seop 5 är uppdelat i årsprogram 2020 med prestationsperiod 2020, årsprogram 2021 med prestationsperiod 2021 och årsprogram 2022 med prestationsperiod 2022. Utskiftande av prestationsaktier förutsätter att ett antal resultatbaserade 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 4 innefattar räkenskapsåret 2017 för årsprogram 2017, räkenskapsåret 2018 för årsprogram 2018 och räkenskapsåret 2019 för årsprogram 2019. Förvärvsperioden för Seop 5 innefattar räkenskapsåret 2020 för årsprogram 2020, räkenskapsåret 2021 för årsprogram 2021 och räkenskapsåret 2022 för årsprogram 2022. 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 4 beräknas ske månadsvis under räkenskapsåret 2020 för årsprogram 2017, under räkenskapsåret 2021 för årsprogram 2018 och under räkenskapsåret 2022 för årsprogram 2019. Utskiftande av 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.

4) Inga matchnings- och prestationsaktier avseende sparaktier investerade under Seop 4 under 2018 har överförts till VD och Koncernchefen eftersom utfallet av outperform-målet på koncernnivå för Seop 4 för 2018 var 0 procent och VD och Koncernchefen inte tilldelades några matchningsaktier för räkenskapsåret 2018. I Seop 5 har VD och Koncernchefen preliminärt tilldelats 34 372 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: 8 050 Tkr, beräknat baserat på aktiekursen per 30 december 2021 (234,2 kr) multiplicerat med antalet preliminärt tilldelade framtida aktier (34 372).

**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 2021 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 aktivitetsbaserade mål relaterade till bland annat arbetsplatssäkerhet och 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. Mer information om Skanskas klimatmål finns på sidorna 70–75 och 90–91 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

**Tabell 3 (a) – VD och Koncernchefens prestation under 2021: rörlig kontantersättning**

Namn och position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriteriet	a) Uppmätt prestation <sup>1)</sup> och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Anders Danielsson, VD och Koncernchef	Resultat efter finansiella poster 2021 <sup>2)</sup>	100%	a) 9,4 Mdr kr b) 9 844 Tkr <sup>3)</sup>

1) Startpunkt och outperform-målet finns i not 37 på sidan 169 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

2) Resultatet exkluderar elimineringar på koncernnivå samt operativa enheten Asset Management (portfölj av OPS-tillgångar).

3) Utfallet avseende verksamhetsåret 2021 är preliminärt och fastställs slutligt samt utbetalas efter uppföljning av utfallet i första kvartalet 2022. Beräkningen är vidare preliminär såtillvida att eventuella avdrag som följd av de icke-finansiella målen ännu inte beaktats. I avtalet för rörlig ersättning ingår en allmän klausul som stipulerar att styrelsen och ersättningskommittén har rätt att helt eller delvis reducera den rörliga ersättningen. 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 2021: aktiebaserad ersättning**

Namn och position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriteriet	a) Uppmätt prestation <sup>1)</sup> och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Anders Danielsson, VD och Koncernchef	Resultat per aktie 2021 <sup>2)</sup>	100%	a) 19,8 kr b) 8 050 Tkr <sup>3)</sup>

1) Startpunkt och outperform-målet finns i not 37 på sidan 171 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

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

3) Angivet värde avser preliminär tilldelning av prestationsaktier för 2021 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs per 30 december 2021 (234,2 kr). VD och Koncernchefen beräknas erhålla 34 372 prestationsaktier. Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2022. För erhållande av prestationsaktierna förutsätts ytterligare tre års tjänstgöring.

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de fem senaste rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring <sup>1)</sup>	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Ersättning till ledande befattningshavare (Tkr)</b>						
Ersättning till VD och Koncernchef (Anders Danielsson) <sup>2)</sup>	-	-	16 868	32 347 (+91,8%)	34 399 (+6,3%)	35 772 <sup>3)</sup> (+4,0%)
Ersättning till VD och Koncernchef (Johan Karlström) <sup>4)</sup>	39 618	21 248 (-46,4%)	-	-	-	-
<b>Skanskakoncernens prestation</b>						
Resultat efter finansiella poster (Mdr kr) <sup>5)</sup>	8,0	5,7 (-29,7%)	4,9 (-12,9%)	7,8 (+57,5%)	11,6 (+48,9%)	9,7 <sup>6)</sup> (-16,4%)
Resultat per aktie (kr) <sup>7)</sup>	15,9	12,0 (-24,5%)	9,5 (-20,8%)	15,5 (+63,2%)	22,5 (+45,2%)	19,8 (-12,0%)
Koldioxidutsläpp (ton) <sup>8) 9)</sup>	386 000	347 000	332 000	291 000	265 000	216 000
<b>Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda<sup>10)</sup> i bolaget (Tkr)<sup>11)</sup></b>						
Bolagets anställda <sup>10)</sup>	-	-	-	-	1 455 <sup>12)</sup>	1 603 <sup>13)</sup> (+10,2%)

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

2) VD och Koncernchef från och med den 1 januari 2018.

3) Totalersättning under 2021 i enlighet med vad som anges i Tabell 1.

4) VD och Koncernchef till och med den 31 december 2017.

5) Resultatet exkluderar eliminerings på koncernnivå.

6) Tabellen redovisar resultatet exklusive eliminerings på koncernnivå, men inklusive den operativa enheten Asset Management (portfölj av OPS-tillgångar). I Tabell 3 (a) anges resultat efter finansiella poster exklusive eliminerings på koncernnivå samt den operativa enheten Asset Management. Rörlig kontantersättning till VD och Koncernchefen för 2021 har varit relaterad till resultat efter finansiella poster exklusive eliminerings på koncernnivå samt den operativa enheten Asset Management, såsom anges i Tabell 3 (a).

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

8) Scope 1 (direkta) och 2 (indirekta – marknadsbaserat). Mer information finns på sidan 90 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

9) 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 89–94 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

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

11) Information om förändringar i ersättning under de fem senaste rapporterade räkenskapsåren inkluderas inte i tabellen för 2016–2019. Eftersom 2020 är det första räkenskapsår som rapporteringskyldigheten finns har bolaget inte den aktuella informationen lättillgänglig för de tidigare räkenskapsåren 2016–2019.

12) I ersättningsrapporten för 2020 rapporterades en genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i bolaget om 1 439 Tkr. Den genomsnittliga ersättningen för 2020 har uppdaterats eftersom korrekt genomsnittligt antal heltidsekvivalenter anställda i bolaget under 2020 är en mindre än antalet som beräkningen till ersättningsrapporten för 2020 baserades på.

13) Genomsnittlig ersättning för bolagets övriga anställda inkluderar utbetalningar av ersättningar och förmåner som har gjorts under 2021. Vad gäller ettårig rörlig kontantersättning avser dock det belopp som har inkluderats i tabellen preliminär rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2021 som slutligt fastställs samt utbetalas efter uppföljning av utfallet i första kvartalet 2022. Beräkningen av den ettåriga rörliga kontantersättningen är vidare preliminär såtillvida 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 5) avser preliminär tilldelning av matchnings- och prestationsaktier för 2021 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs per 30 december 2021 (234,2 kr). Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet av aktiesparprogrammet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2022. 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 har minskat från 91 under 2020 till 81 under 2021, vilket påverkar den genomsnittliga ersättningen baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i bolaget. Den genomsnittliga grundlöneökningen för anställda i bolaget var 2,5 % i lönerevisionen 2021.