

# Ersättningsrapport

## Introduktion

Denna ersättningsrapport för 2022 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 2022. 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 179–183 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022. 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 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 39–49 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna ersättningsrapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 37 på sidan 181 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

Årsstämman den 29 mars 2022 beslutade att godkänna styrelsens ersättningsrapport för 2021. Inga synpunkter framfördes på ersättningsrapporten.

## Utveckling under 2022

VD och Koncernchefen Anders Danielsson summerar Skanskas övergripande resultat under 2022 i sin redogörelse på sidorna 6–7 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

## 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 179–180 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022. Bolaget har under 2022 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](http://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 2022, att ersättning till koncernledningen har betalats i enlighet med riktlinjerna samt att syftet med riktlinjerna uppnåtts. Ersättningskommittén har dock kommit till slutsatsen att de Ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2020 ska revideras, främst avseende pensionsförmåner i syfte att anpassa taket för pensionsförmåner för ledande befattningshavare till rådande svensk marknadspraxis. Styrelsen har följaktligen, efter rekommendation från ersättningskommittén, föreslagit att årsstämman 2023 beslutar om reviderade Ersättningsriktlinjer. Styrelsens fullständiga förslag för beslut av årsstämman 2023 om reviderade Ersättningsriktlinjer framgår av kallelsen till årsstämma som finns tillgänglig på Skanskas webbplats: [group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/bolagsstamma/arsstamma-2023](http://group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/bolagsstamma/arsstamma-2023).

På grund av Ersättningsriktlinjernas framåtblickande natur har ersättningskommittén vidare beslutat att ITP1-premier på rörlig kontanterersättning intjänad under 2022 ska betalas under 2023 i enlighet med de Ersättningsriktlinjer som antagits av årsstämman 2020.

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 2021 och 2022<sup>1)</sup>

Tkr	Namn och position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning <sup>7)</sup>	
			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			Pensionskostnad <sup>6)</sup>
	Anders Danielsson, VD och Koncernchef	2022	13 750	126	10 313	7 756	–	4 812	36 757	51/49
		2021	13 125	160	9 844	8 050	–	4 594	35 772	50/50

1) Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som intjänats under 2021 och 2022. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

2) Semesterersättning är inkluderat i grundlönen.

3) Övriga ersättningar och förmåner för 2022 inkluderar tjänstebil, drivmedel, sjukvårdsförsäkring och deklareringshjälp.

4) Ettårig rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2022 fastställs slutgiltigt samt utbetalas efter uppföljning av utfallet i första kvartalet 2023. Beräkningen är vidare preliminär såtillvida att eventuella avdrag som följd av de icke finansiella målen ännu inte beaktats. Beloppet som är inkluderat i tabellen avseende 2022 är det maximala utfallet för 2022. 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 2021 utgör faktisk utbetalning för räkenskapsåret 2021.

5) Angivet värde för 2022 avser preliminär tilldelning av prestationsaktier för 2022 års investerade sparaktier, beräknat med aktiekurs per 30 december 2022 (165,00 kr). VD och Koncernchefen beräknas erhålla 47 004 prestationsaktier. Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2023. För erhållande av prestationsaktierna förutsätts ytterligare tre års tjänstgöring. För 2022 har VD och Koncernchefen investerat i 7 834 sparaktier, motsvarande 1 293 Tkr, beräknat med aktiekurs per 30 december 2022 (165,00 kr). VD och Koncernchefen har erhållit ersättning relaterad till räkenskapsåret 2019. VD och Koncernchefen har, efter en treårig inläsningsperiod, inom det tidigare aktiesparprogrammet Seop 4 erhållit 37 741 aktier motsvarande 6 227 Tkr, avseende tilldelade aktier för räkenskapsåret 2019. Värdet har beräknats med aktiekurs per 30 december 2022 (165,00 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 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 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").

Det preliminära utfallet av EPS-målet för 2022 finns i Tabell 3 (b). Information om startpunkt och outperform-mål för EPS-målet 2022 samt om de finansiella mål som är tillämpliga för deltagare i Seop 5 i de olika verksamhetsgrenarna finns i not 37 på sidan 183 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022. 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, utspädnings-effekter, etc. finns tillgänglig i not 37 på sidorna 182–183 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

Årsstämman den 29 mars 2022 beslutade att godkänna styrelsens förslag till ett långsiktigt aktiesparprogram för räkenskapsåren 2023, 2024 och 2025 ("Seop 6"). Information om Seop 6, 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/).

**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	37 741 <sup>7)</sup>	–	0	–
	Seop 5	2020–2022	2020–2022	2023–2025	2023–2025	72 649	47 004 <sup>6)</sup>	0	–	119 653	–
<b>Total</b>						<b>110 390</b>	<b>47 004</b>	<b>37 741</b>	<b>–</b>	<b>119 653</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) Matchnings- och prestationsaktier avseende sparaktier investerade i Seop 4 för 2019 har utskiftats varpå (1 572) matchningsaktier och (36 169) prestationsaktier har erhållits av VD och Koncernchefen. I Seop 5 har VD och Koncernchefen preliminärt tilldelats 47 004 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: 7 756 Tkr, beräknat baserat på aktiekursen per 30 december 2022 (165,00 kr) multiplicerat med antalet preliminärt tilldelade framtida aktier (47 004).

7) Värde: 6 227 Tkr, beräknat baserat på aktiekursen per 30 december 2022 (165,00 kr) multiplicerat med antalet utskiftade aktier (37 741).

**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 2022 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 2022 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 74–81 och 95 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

**Tabell 3 (a) – VD och Koncernchefens prestation under 2022: 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 2022 <sup>2)</sup>	100%	a) 9,4 Mdr kr b) 10 313 Tkr <sup>3)</sup>

1) Startpunkt och outperform-målet finns i not 37 på sidan 180 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

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

3) Utfallet avseende räkenskapsåret 2022 fastställs slutligt samt utbetalas efter uppföljning av utfallet i första kvartalet 2023. Beräkningen är vidare preliminär såttillvida att eventuella avdrag som följd av de icke finansiella målen ännu inte beaktats. Beloppet som är inkluderat i tabellen är det maximala utfallet för 2022. 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 2022: 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 2022 <sup>2)</sup>	100%	a) 18,6 kr b) 7 756 Tkr <sup>3)</sup>

1) Startpunkt och outperform-målet finns i not 37 på sidan 183 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

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

3) Angivet värde avser preliminär tilldelning av prestationsaktier för 2022 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs per 30 december 2022 (165,00 kr). VD och Koncernchefen beräknas erhålla 47 004 prestationsaktier. Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2023. 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>	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<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 (+4,0%)	36 757 <sup>3)</sup> (+2,8%)
Ersättning till VD och Koncernchef (Johan Karlström) <sup>4)</sup>	21 248	–	–	–	–	–
<b>Skanskakoncernens prestation</b>						
Resultat efter finansiella poster (Mdr kr) <sup>5)</sup>	5,7	4,9 (-12,9%)	7,8 (+57,5%)	11,6 (+48,9%)	9,7 (-16,4%)	9,8 <sup>6)</sup> (+1,1%)
Resultat per aktie (kr) <sup>7)</sup>	12,0	9,5 (-20,8%)	15,5 (+63,2%)	22,5 (+45,2%)	19,8 (-12,0%)	18,6 (-6,1%)
Koldioxidutsläpp (ton) <sup>8) 9)</sup>	347 000	332 000	291 000	265 000	216 000	182 000
<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	1 603 (+10,2%)	1 589 <sup>12)</sup> (-0,9%)

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

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

3) Totalersättning under 2022 i enlighet med vad som anges i Tabell 1.

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

5) Resultatet exkluderar elimineringar på koncernnivå.

6) Tabellen redovisar resultatet exklusive elimineringar på koncernnivå, men inklusive den operativa enheten Asset Management (portfölj av OPS-tillgångar). I Tabell 3 (a) anges resultat efter finansiella poster exklusive elimineringar på koncernnivå samt den operativa enheten Asset Management. Rörlig kontantersättning till VD och Koncernchefen för 2022 har varit relaterad till resultat efter finansiella poster exklusive elimineringar 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 95 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

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 94–104 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

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 2017–2019. Eftersom 2020 är det första räkenskapsår som rapporteringskyldigheten finns har Bolaget inte den aktuella informationen lättillgänglig för de tidigare räkenskapsåren 2017–2019.

12) Genomsnittlig ersättning för Bolagets övriga anställda inkluderar utbetalningar av ersättningar och förmåner som har gjorts under 2022. Vad gäller ettårig rörlig kontantersättning avser dock det belopp som har inkluderats i tabellen preliminär rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2022 som slutligt fastställs samt utbetalas efter uppföljning av utfallet i första kvartalet 2023. 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 5) avser preliminär tilldelning av matchnings- och prestationsaktier för 2022 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs per 30 december 2022 (165,00 kr). Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet av aktiesparprogrammet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2023. 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 2022 var 74 (2021: 81) och aktiekursen för värderingen av aktiesparprogrammet Seop 5 för 2022 var enligt ovan 165,00 kr (2021: 234,20 kr). Det lägre antalet genomsnittliga heltidsekvivalenter anställda under 2022 och den lägre aktiekursen 2022 har påverkat den genomsnittliga ersättningen. Den genomsnittliga grundlönökningen för anställda i Bolaget var 2,8 procent i lönerrevisionen 2022.