

Ersättningsrapport

Introduktion

Denna ersättningsrapport för 2024 beskriver hur Skanska AB:s (Bolaget) riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare (Ersättningsriktlinjerna), antagna av årsstämman 2023, har tillämpats under 2024. 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 ersättning 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 178–182 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024. 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 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 92–107 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna ersättningsrapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 37 på sidan 181 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024.

Årsstämman 2024 beslutade att godkänna styrelsens ersättningsrapport för 2023. Inga synpunkter framfördes av aktieägarna varken på ersättningsrapporten för 2023 eller de tillämpliga Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2023.

Utveckling under 2024

VD och Koncernchefen Anders Danielsson summerar Skanskas övergripande resultat under 2024 i sin redogörelse på sidorna 8–9 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024.

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 178–179 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024. Under 2024 har Bolaget följt Ersättningsriktlinjerna. Inga avsteg från Ersättningsriktlinjerna har gjorts under 2024 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. Ingen ersättning har krävts tillbaka under 2024.

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 2023 har fungerat väl under 2024, att ersättning till koncernledningen har betalats i enlighet med riktlinjerna samt att syftet med riktlinjerna 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 2025.

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.

Under 2024 har ersättningskommittén förberett, för beslut av styrelsen, ett förslag till årsstämman 2025 om ett långsiktigt aktiesparprogram för 2026, 2027 och 2028 (Seop 7). Huvuddragen i förslaget är att fortsätta med samma övergripande programutformning som i det pågående programmet Seop 6, men att ändra klimatmålet i programmet från det nuvarande målet avseende minskning av absoluta koldioxidutsläpp, begränsat till scope 1 och scope 2 (egna utsläpp) till koldioxidsintensitetsbaserat samt att lägga till ett mål avseende byggnaders energianvändning inom Skanskas verksamhetsgrenar inom projektutveckling (relaterat till scope 3, kategori 11). Styrelsens fullständiga förslag till Seop 7 framgår av kallelsen till årsstämman 2025 som finns tillgängligt på Skanskas webbplats: group.skanska.com/sv/koncernens-styrning/bolagsstamma/arsstamma-2025/.

Tabell 1 – Total ersättning till VD och Koncernchefen under 2023 och 2024¹⁾

Tkr	Fast ersättning			Rörlig ersättning					Andel fast respektive rörlig ersättning ⁷⁾
	Räken-skapsår	Grundlön ²⁾	Övriga ersättningar och förmåner ³⁾	Ettårig rörlig ersättning ⁴⁾	Flerårig rörlig ersättning ⁵⁾	Extraordinära ersättningar	Pensionskostnad ⁶⁾	Total ersättning	
Namn och position									
Anders Danielsson, VD och Koncernchef	2024	14 800	135	8 885	1 517	–	5 180	30 517	66/34
	2023	14 250	133	0	1 087	–	4 988	20 458	95/5

1) Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som intjänats under 2023 och 2024. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

2) Semesterersättning är inkluderat i grundlönen.

3) Övriga ersättningar och förmåner för 2024 inkluderar tjänstebil, drivmedel, sjukvårdsförsäkring, kostförmån och deklarationshjälp.

4) Ettårig rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2024 fastställs slutgiltigt samt utbetalas efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2025. Beräkningen är vidare preliminär såttillvida att eventuella avdrag som följd av de icke finansiella målen ännu inte beaktats. Beloppet som är inkluderat i tabellen avseende 2024 är det maximala utfallet för 2024. 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 2023 utgör faktisk utbetalning för räkenskapsåret 2023.

5) Angivet värde för 2024 avser preliminär tilldelning av prestationsaktier för 2024 års investerade sparaktier, beräknat med aktiekurs den 30 december 2024 (232,70 kronor). VD och Koncernchefen beräknas preliminärt erhålla 6 521 prestationsaktier. Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet för 2024 efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2025. För erhållande av prestationsaktierna förutsätts normalt ytterligare tre års tjänstgöring. För 2024 har VD och Koncernchefen investerat i 7 245 sparaktier, motsvarande 1 686 Tkr, beräknat med aktiekurs per 30 december 2024 (232,70 kronor). VD och Koncernchefen har erhållit ersättning relaterad till räkenskapsåret 2021. VD och Koncernchefen har, efter en treårig inläsningsperiod, inom det tidigare aktiesparprogrammet Seop 5 erhållit 34 372 aktier motsvarande 7 998 Tkr, avseende tilldelade prestationsaktier för räkenskapsåret 2021. Värdet har beräknats med aktiekurs den 30 december 2024 (232,70 kronor).

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 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 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 affärsenhetsgruppnivå. 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 Koncernchefen och övriga medlemmar i koncernledningen i tillägg till EPS-målet. Viktningen av prestationsvillkoren och de preliminära utfallen av EPS-målet och Klimatmålet för 2024 finns i Tabell 3 (b). Information om startpunkt och outperform-mål för EPS-målet 2024, tröskelnivå för Klimatmålet 2024 samt om de finansiella mål som är tillämpliga för deltagare i Seop 6 i de olika verksamhetsgrenarna finns i not 37 på sidan 182 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024. 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 182 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024.

Tabell 2 – Ersättning till VD och Koncernchefen i aktier

Tkr	De huvudsakliga villkoren för aktieprogrammen					Information om det rapporterade räkenskapsåret ⁽⁴⁾					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		Aktier föremål för inläsningsperiod ⁽⁵⁾
						Innehavda aktierätter vid årets början	Tilldelade	Utskiftade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej utskiftats vid årets utgång	
Namn och position	Program-mets namn	Prestations-period ⁽¹⁾	Tilldelnings-period ⁽²⁾	Utskiftande-period ⁽³⁾	Utgång av inläsnings-period						
Anders Danielsson, VD och Koncernchef	Seop 5	2020–2022	2020–2022	2023–2025	2023–2025	81 376	0	34 372 ⁽⁷⁾	–	47 004	–
	Seop 6	2023–2025	2023–2025	2026–2028	2026–2028	5 963	6 521 ⁽⁶⁾	0	–	12 484	–
Total						87 339	6 521	34 372	–	59 488	–

1) Vart 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 2021 har utskiftats varpå 34 372 prestationsaktier har erhållits av VD och Koncernchefen. I Seop 6 beräknas VD och Koncernchefen preliminärt tilldelas 6 521 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: 1 517 Tkr, beräknat baserat på aktiekursen den 30 december 2024 (232,70 kronor) multiplicerat med antalet preliminärt tilldelade framtida prestationsaktier (6 521).

7) Värde: 7 998 Tkr, beräknat baserat på aktiekursen den 30 december 2024 (232,70 kronor) multiplicerat med antalet utskiftade prestationsaktier (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 2024 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 de finansiella målen bestämmer 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 2024 aktivitetsbaserade målrelaterade till bland annat Skanskas klimatomål. Utfallet reduceras i fall då de icke finansiella målen inte helt har uppnåtts. De icke finansiella målen motsvarar sammanlagt 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 klimatomål finns på sidorna 48–55 och 70–73 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024.

Tabell 3 (a) – VD och Koncernchefens prestation under 2024: 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 2024 ²⁾	100%	a) 7,5 Mdr kronor b) 8 885 Tkr ³⁾

1) Startpunkt och outperform-målet finns i not 37 på sidan 180 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024.
2) Resultatet exkluderar den operativa enheten Asset Management (portfölj av OPS-tillgångar).
3) Utfallet avseende räkenskapsåret 2024 fastställs slutligt samt utbetalas efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2025. Beräkningen är vidare preliminär såtillvida att eventuella avdrag som följd av de icke finansiella målen ännu inte beaktats. Beloppet som är inkluderat i tabellen är det maximala utfallet för 2024. 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 2024: 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 2024 ²⁾	85%	a) 14,0 kronor b) 0 Tkr ⁴⁾
	Koldioxidutsläpp (CO ₂ e) 2024 ³⁾	15%	a) 155 000 ton b) 1 517 Tkr ⁴⁾

1) Startpunkt och outperform-målet för EPS-målet och tröskelnivå för Klimatomålet finns i not 37 på sidan 182 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024.
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 73 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024.
4) Angivet värde avser preliminär tilldelning av prestationsaktier för 2024 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs den 30 december 2024 (232,70 kronor). VD och Koncernchefen beräknas preliminärt erhålla 6 521 prestationsaktier totalt för båda prestationskriterierna. Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2025. För erhållande av prestationsaktierna förutsätts normalt 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⁾	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
Ersättning till ledande befattningshavare (Tkr)												
Ersättning till VD och Koncernchef (Anders Danielsson)	32 347	34 399 (+6,3%)	35 772 (+4,0%)	36 757 (+2,8%)	20 458 (-44,3%)	30 517 (+49,2%) ²⁾						
Koncernens prestation												
Resultat efter finansiella poster (Mdr kronor)	7,7	11,6 (+50,5%)	9,7 (-16,9%)	9,6 (-0,8%)	3,8 (-60,0%)	7,7 (+102,2%) ³⁾						
Resultat per aktie (kronor) ⁴⁾	15,5	21,7 ⁵⁾ (+40,0%)	19,8 (-8,8%)	18,6 (-6,1%)	7,9 (-57,5%)	14,1 (+78,5%) ⁶⁾						
Koldioxidutsläpp (ton) ^{7), 8)}	291 000	265 000	216 000	182 000	161 000	155 000						
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%)	1 299 (+5,6%) ¹¹⁾						

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

2) Totalersättning under 2024 i enlighet med vad som anges i Tabell 1.

3) 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 2024 har varit relaterad till resultat efter finansiella poster exklusive den operativa enheten Asset Management, såsom anges i Tabell 3 (a).

4) Periodens resultat hänförligt till aktieägare, dividerat med genomsnittligt antal utestående aktier under året.

5) Resultat per aktie för 2020 i tabellen har justerats i enlighet med den korrigering som gjordes i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023. Mer information finns i not 43, Koncernen fem år i sammandrag, på sidan 191 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

6) Tabellen redovisar resultat per aktie före utspädning. I Tabell 3 (b) anges resultat per aktie efter utspädning. Aktiebaserad ersättning till VD och Koncernchefen för 2024 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 73 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024.

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 Lagstadgad hållbarhetsrapport på sidorna 68–83 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2024.

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

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

11) Genomsnittlig ersättning för Bolagets övriga anställda inkluderar utbetalningar av ersättningar och förmåner som har gjorts under 2024. Vad gäller ettårig rörlig kontantersättning avser dock det belopp som har inkluderats i tabellen preliminär rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2024 som slutligt fastställs samt utbetalas efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2025. 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 6) avser preliminär tilldelning av matchnings- och prestationsaktier för 2024 års investerade aktier, beräknat med aktiekurs den 30 december 2024 (232,70 kronor). Styrelsen beslutar om det slutliga utfallet av aktiesparprogrammet efter uppföljning av verksamheten under första kvartalet 2025. För erhållande av matchnings- och prestationsaktierna förutsätts normalt 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 2024 var 141 (105). Det högre antalet genomsnittliga heltidsekvivalenter anställda under 2024 har påverkat den genomsnittliga ersättningen. Vidare har den genomsnittliga ersättningen för 2024 påverkats av högre utfall för den ettåriga rörliga kontantersättningen och aktiesparprogrammet 2024 jämfört med 2023.