

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2023 beslutar att följande riktlinjer för ersättning till bolagsledningen ska gälla fram till årsstämman 2027 om inte omständigheter uppkommer som gör att revidering måste ske tidigare.

Dessa riktlinjer omfattar koncernchef och övriga medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

JM är en av Nordens ledande projektutvecklare av bostäder och bostadsområden. Verksamheten är fokuserad på nyproduktion av bostäder i attraktiva lägen med tyngdpunkt på expansiva storstadsområden och universitetsorter i Sverige, Norge och Finland. Vi arbetar också med projektutveckling av kommersiella lokaler samt entreprenadverksamhet, huvudsakligen i Storstockholmsområdet. JM ska i all verksamhet främja ett långsiktigt hållbarhetsarbete.

För ytterligare information om affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet se www.jm.se.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Grunden för ersättningar till ledande befattningshavare är finansiell måluppfyllelse, kundnöjdhet och individuell prestation. En förutsättning för utbetalning av ersättning är efterlevnad av policies, riktlinjer och JMs uppförandekod.

Ersättningar som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Sedan ett antal år tillbaka har bolaget erbjudit samtliga anställda i Sverige inklusive koncernledningen möjlighet att teckna personalkonvertibler. Programmen beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Under år 2022 har inget erbjudande om att teckna konvertibler lämnats och styrelsen har beslutat att inte bjuda in till nytt program de närmaste åren.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, kort- och långsiktig rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av kort rörlig kontanterersättning ska kunna mätas under en period om ett år och får uppgå till högst 50 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under mätperioden. Det långsiktiga rörliga löneprogrammen ska kunna mätas under en period om tre år och får uppgå till högst 50 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under det år som programmet startade.

För koncernchefen ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta kontanta månadslönen. Övriga ledande befattningshavare omfattas för närvarande av en förstärkt ITP-plan samt en premiebaserad pensionsförstärkning om maximalt 120 000 kronor per år eller 30 procent av den fasta kontanta årslönen överstigande 30 inkomstbasbelopp. För det fall annan lösning väljs ska pensionsförmåner vara premiebestämda – med pensionspremier uppgående till högst 35 procent av den fasta kontantlönen – om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Styrelsen får, på förslag av koncernchefen, godkänna att avgångspension erbjuds koncernledningsmedlem som fyllt 62 år.

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 5 procent för koncernchefen och högst 10 procent av den fasta genomsnittliga kontantlönen för övriga ledande befattningshavare.

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får, för aktuell befattning, tillsammans med utfall av kort rörligt löneprogram inte överstiga ett belopp motsvarande den maximalt möjliga nivån för utbetalning av kort rörligt löneprogram aktuellt utbetalningsår. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av Ersättningsutskottet.

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

Det kan i undantagsfall förekomma att koncernledningen tillfälligt kompletteras med icke-ordinarie medlem som engageras på konsultbasis. Om så sker ska medlemmen endast erhålla avtalat konsultarvode. Konsultarvodets storlek får motsvara högst verkställande direktörens fasta kontantlön för samma tid, uppjusterad med belopp motsvarande sociala avgifter.

Upphörande av anställning

Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammanlagt inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två år för koncernchefen och ett år för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag. Vid en överenskommelse mellan bolaget och befattningshavaren om anställningens upphörande innebär ovanstående lydelse att avgångsvederlag kan utgå och/eller att uppsägningslön betalas i större utsträckning än vid uppsägning från befattningshavarens sida.

Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning m.m.

Förutom ekonomiskt utfall i verksamheten, som har störst betydelse, är och ska den korta rörliga kontantersättningen baseras på vinst per aktie och resultatet av kundundersökningar (Nöjd Kund Index, NKI).

Det långsiktiga rörliga löneprogrammet är och ska vara baserat på koncernens resultatuppfyllelse tre år framåt i tid och, i förekommande fall, uppfyllelse av resultat för egen enhet.

Genom de kriterier som enligt ovan avgör utfallet skapas incitament för medarbetarna att bidra till förverkligandet av bolagets affärsstrategi och därmed till långsiktigt värdeskapande. Om styrelsen framdeles skulle bedöma att affärsstrategin och bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, bättre skulle främjas om kriterierna kompletteras eller målkonstruktionen annars modifieras tillåter dessa riktlinjer att sådana förändringar görs.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till koncernchefen. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar koncernchefen för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid, utgjort en del av Ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. I den ersättningsrapport som tas fram avseende utbetald och inbestående ersättning som omfattas av riktlinjerna, kommer utvecklingen av avståndet mellan bolagsledningens ersättning och övriga anställdas ersättning redovisas.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett Ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte koncernchefen eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen,

inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i Ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna

Inga betydande förändringar av riktlinjerna har skett. Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inför årsstämman 2023 överensstämmer med de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2020. Inom ramen för den maximala möjliga långsiktiga rörliga kontanterättningen har alla anställda inklusive ledande befattningshavare erbjudits att delta i det aktiesparprogram som infördes under 2022. Vi har för avsikt att erbjuda samtliga anställda detta program årligen. Programmet går i korthet ut på att deltagarna gör en egeninvestering och erhåller ett kontantbidrag som motsvarar hälften av det investerade beloppet fördelat på tre utbetalningstillfällen under programmets treåriga löptid. Efter att skatteavdrag gjorts investeras nettobeloppet i nya JM-aktier.

Med anledning av att vi inte längre erbjuder deltagande i konvertibelprogram till ledande befattningshavare kommer de från och med år 2023 erbjudas utökade möjligheter till egeninvestering och därmed också möjlighet till högre kontantbidrag i aktiesparprogrammet. VD kan maximalt göra en egeninvestering om 600 000 kr och kan då maximalt erhålla ett kontantbidrag om 300 000 kr fördelat över tre år. Övriga medlemar i koncernledningen erbjuds investera maximalt 300 000 kr och få ett kontantbidrag på 150 000 kr. Även kategorin Enhetschefer ges utökade investeringsmöjligheter till ett maximalt belopp om 75 000 kr. Övriga anställda erbjuds investera maximalt 20 000 kr.

Mer information

För mer information om ersättningar i JM, inklusive i förekommande fall beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning, se årsredovisningen.