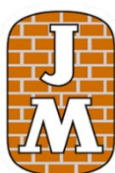
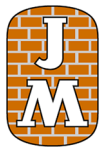


ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022





Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur JM ABs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2022, har tillämpats under 2022. Rapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till JM ABs verkställande direktör samt en sammanfattning av utestående konvertibelprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings regler om ersättning till ledande befattningshavare.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 3 på sidorna 94-95 i årsredovisningen för 2022.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 3 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 94-95 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 118-121 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4-5 i årsredovisningen för 2022.

Riktlinjer för ersättning

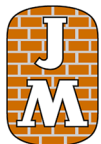
En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. JM:s riktlinjer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

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantärsättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantärsättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De finansiella kriterierna definieras utifrån JM:s segmentsredovisning. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

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

Riktlinjerna finns på sidorna 77-79 i årsredovisningen för 2022.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolaget erbjudit samtliga anställda i Sverige inklusive koncernledningen möjlighet att teckna personalkonvertibler. Programmen beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av riktlinjerna för ledande befattningshavare på JM. Under år 2022 har inget erbjudande om att teckna konvertibler lämnats.



Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.jm.se under fliken bolagsstyrning. Styrelsen har inte reducerat eller återkrävt utbetalade ersättningar under året.

Totalersättning till verkställande direktör

Tabellen nedan visar den totala ersättningen till JM ABs verkställande direktör under 2022.

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör

		Grundlön ¹	Ettårig rörlig kontant-ersättning ²	Flerårig rörlig kontant-ersättning ³	Aktie-relaterad ersättning	Förmåner ⁴	Tjänstepension	Övrig ersättning	Total-ersättning ⁵
Johan Skoglund, Verkställande direktör	TSEK	7 410	2 710	2 029	–	198	2 545	-	14 892
	Andel av total-ersättning	49,8 %	18,2	13,6 %	0 %	1,3	17,1	0%	100 %

1) Den redovisade kortsiktiga ersättningen avser det som är hänförligt till 2022 och kommer utbetalas under 2023.

2) Den redovisade långsiktiga ersättning är hänförligt till verksamhetsåren 2020-2022 och kommer utbetalas under 2023. Belopp som hänförs sig till 2022 är utöver ovan programmen 2021-2023 med utbetalning 2024. Maximalt utfall för VD programmet 2021-2023 är 2 898 tkr och för programmet 2022-2024 är det maximala utfallet för VD 3 024 tkr.

3) Förmåner består av förmånsbil, drivmedel, sjukvårdsförsäkring och lunchsubvention.

4) Den fasta ersättningen utgörs av grundlön, förmåner och tjänstepension. Andelen fast/rörlig ersättning = 68 % / 32 %.

5) I tabellen angivna belopp inkluderas ej förändring av semesterlöneskuld. Vid utgången av året uppgick semesterlöneskulden till 940 tkr.

6) I årsredovisningen för 2022 och not 3 Ersättningar (tabell) avser den kortsiktiga och långsiktiga ersättningen för VD rörlig ersättning för 2021 (utbetalad 2022) samt flerårig rörlig kontanterersättning för programmet 2019-2021 (utbetalad 2022). I ersättningsnoten i årsredovisningen lämnas information om ettårig och flerårig ersättning för VD, för även år 2022 (utbetalas 2023) under avsnittet "Ersättningar för VD och koncernledning".

Ettårig – rörlig kontanterersättning

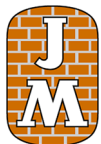
Prestationskriterier för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till ökad kundnöjdhet vilket är grunden för en långsiktig hållbar och lönsam affär.

VDs ettåriga rörliga löneprogram baseras på mål för resultat före skatt, vinst per aktie och nöjd kundindex. De olika kriterierna utgör 60, 30 respektive 10 procent av den maximalt möjliga ersättningen. Målnivåerna fastställs årligen av Ersättningsutskottet. Utfallet för räkenskapsåret 2022 uppgick till 90,3 procent av maximalt möjligt utfall.

Flerårig – rörlig kontanterersättning

Prestationskriterier för den verkställande direktörens program för flerårig rörlig ersättning är baserad på uppfyllelse av mål för resultat före skatt. Även detta mål har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse.

VDs fleråriga rörliga löneprogram sträcker sig över tre år. Vid ingången av år ett fastställs mål för resultat före skatt som ska uppnås år tre för att ge maximalt utfall. Även en instegsnivå fastställs och ger 20 procent utfall. Utfall mellan instegsnivå och maximalt möjlig nivå beräknas linjärt. Maximalt möjligt utfall är 42% av den fasta årslönen. Riktlinjerna för det fleråriga programmet läggs fram av styrelsen och beslutas på årsstämman. Utfallet för räkenskapsåret 2022 uppgick till 73 procent av maximalt möjligt utfall.



Inom ramen för den maximalt möjliga långsiktiga rörliga kontantersättningen enligt riktlinjerna för ledande befattningshavare har alla anställda i koncernen inklusive VD bjudits in till ett aktiesparprogram. Programmet går i korthet ut på att deltagarna erhåller ett kontantbidrag som tillsammans med en egeninvestering ska investeras i JM-aktier. Programmet löper över en treårsperiod. Kontantbidraget utbetalas med en tredjedel per år under programmets löptid och kan maximalt uppgå till 10 000 kr för hela programperioden. Första bidraget för programmet som startade år 2022 kommer att utbetalas under år 2023

Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

Tabell 2 – Förändring av ersättning och företagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022
Årlig förändring i verkställande direktörens totala ersättning ¹⁾	-16,3%	-0,9%	21%	12,3%	1,5%	14 694 Tkr
Koncernens resultat före skatt (segmentsredovisning)	-29,5%	6,1%	1,4%	10,4%	-7,6%	1 994 Mkr
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda ²⁾ (heltidsekvivalenter)	4,0%	1,4%	-2,3%	5,4%	1,7	699 Tkr

1) Totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1 exklusive förmåner.

2) Gäller anställda i koncernen exklusive övriga medlemmar i koncernledningen.

Utestående konvertibelprogram

Bolaget har under ett antal år erbjudit samtliga anställda i Sverige inklusive koncernledningen möjlighet att teckna personalkonvertibler värderade till marknadsvärde. Syftet med konvertibelprogrammen är att den anställdes intresse för JM:s verksamhet och framtida resultatutveckling höjs och förstärks genom ett ägarengagemang. En ökad motivation och delaktighet i JM:s verksamhet hos de anställda ligger i såväl bolagets, de anställdas samt befintliga aktieägares intresse.

Tabell 3 – Sammanställning av utestående konvertibelprogram inklusive under året avslutade konvertibelprogram

Konvertibel program	Konvertibelt förlagslån nominellt högst (mkr)	Högst antal konvertibler	Förlagslån efter avslutad teckningsperiod (cirka mkr)	Antal konvertibla skuldförbindelser efter avslutad teckningsperiod	Antal lösta konvertibler	Antal förfallna konvertibler	Totalt	Lösen pris	Högsta möjliga utspädning av aktier och röster (cirka %)	Konverteringsperiod
2018	160	640 000	45	195 930	167 034	28 896	0	229	0,3	2021-06-01 – 2022-05-18
2019	160	700 000	33	153 778 ¹⁾	-	-	153 778	212	0,2	2022-06-01 – 2023-05-18
2020	230	645 000	34	157 067 ²⁾	-	-	157 067	217	0,2	2023-06-01 – 2024-04-21

Varav VD:s innehav:

1) 11 132 st

2) 9 982 st