

Styrelsens för JM AB förslag till beslut vid årsstämman den 21 april 2016 om fastställande av riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare

Ersättning till koncernchefen och andra ledande befattningshavare ska utgöras av fast lön, kort- och långsiktiga rörliga löneprogram, pensionsförmån samt övriga förmåner. Med andra ledande befattningshavare menas koncernledningen. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrensmässig på den arbetsmarknad befattningshavaren verkar. Fast lön och kortsiktigt rörligt löneprogram ska vara relaterad till befattningshavarens ansvar och befogenheter. För ledande befattningshavare ska det kortsiktiga rörliga löneprogrammet vara maximerat till 50 procent av fast lön. Det kortsiktiga rörliga löneprogrammet ska baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål, vilka i normalfallet är externt redovisat rörelseresultat före skatt, vinst per aktie samt Nöjd Kund Index. Långsiktiga rörliga löneprogram kan vara aktie- och/eller kontantrelaterade och ska vara prestationsbaserade samt vid utfästelsen vara maximerade till 50 procent av fast lön.

Vid uppsägning av anställning bör i normalfallet en ömsesidig uppsägningstid om sex månader gälla. För det fall att uppsägningen initieras av JM bör även ett avgångsvederlag om sex månader utgå.

Pensionsförmåner är förmåns- och/ eller premiebestämda och pensionsålder bör i normalfallet vara 65 år.

Principer för ersättning till VD och ledande befattningshavare ska beredas av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

Styrelsen ska ha rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

JM AB (publ)
Styrelsen