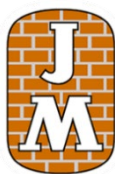


ERSÄTTNINGSRAPPORT 2024





Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur JM ABs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2024, har tillämpats under 2024. 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 i årsredovisningen för 2024.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 3 (Anställda och personalkostnader) i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse i årsredovisningen för 2024.

Riktlinjer för ersättning

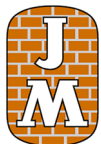
En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. JM:s riktlinjer 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, hållbarhet och individuell prestation. En förutsättning för utbetalning av ersättning är efterlevnad av policys, 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 i årsredovisningen (Förvaltningsberättelsen) för 2024.

Bolaget har under 2024 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.



Totalsättning till verkställande direktör

Under 2024 gick JMs verkställande direktör Johan Skoglund i pension den 31 maj och ersattes av Mikael Åslund varför totalsättning till verkställande direktör presenteras i två separata tabeller.

Tabellen nedan visar den totala ersättningen till JM ABs verkställande direktör under perioden 2024-01-01 –2024-05-31.

Tabell 1:1 - Totalsättning till verkställande direktör

		Grundlön ³⁾	Ettårig rörlig kontant-ersättning	Flerårig rörlig kontant-ersättning	Aktie-relaterad ersättning	Förmåner ¹⁾	Tjänste-pension	Övrig ersättning	Total-ersättning ²⁾
Johan Skoglund, Verkställande direktör	TSEK	3 135	0	0	-	90	1 096	-	4 321
	Andel av total-ersättning	72,6%	0	0	-	2,1%	25,4%	-	100%

1) Förmåner har bestått av förmånsbil, drivmedel, sjukvårdsförsäkring och lunchsubvention.

2) Den fasta ersättningen utgörs av grundlön, förmåner och tjänstepension. Andelen fast/rörlig ersättning = 100% fast ersättning.

3) I tabellen angivna belopp inkluderas ej förändring av semesterlöneskuld. Slutbetalning av kvarstående semesterlöneskuld gjordes i juni 2024 med 1 546 tkr.

Tabellen nedan visar den totala ersättningen till JM ABs verkställande direktör under perioden 2024-06-01 – 2024-12-31.

Tabell 1:2 - Totalsättning till verkställande direktör

		Grundlön ³⁾	Ettårig rörlig kontant-ersättning ^{1) 4)}	Flerårig rörlig kontant-ersättning ^{2) 4)}	Aktie-relaterad ersättning	Förmåner ³⁾	Tjänste-pension	Övrig ersättning	Total-ersättning ⁴⁾
Mikael Åslund, Verkställande direktör	TSEK	3 323	208	0	-	52	1 009	-	4 592
	Andel av total-ersättning	72,4%	4,5%	0	-	1,1%	22,0%	-	100%

1) Den redovisade kortsiktiga ersättningen avser det som är hänförligt till 2024 och kommer utbetalas under 2025. Redovisat utfall gäller under förutsättning att placeringen blir sämst 3:a i Prognoscentrets "Årets nöjdaste kunder 2024". Placering sämre än 3:a ger 80% av redovisat utfall.

2) Den redovisade långsiktiga ersättning är hänförligt till verksamhetsåren 2022-2024. Belopp som hänförs till 2024 är utöver ovan programmen 2023-2025 med utbetalning 2026 samt programmet 2024-2026. Maximalt utfall för VD programmet 2023-2025 är 922 tkr och för programmet 2024-2026 är det maximala utfallet för VD 2 195 tkr.

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

4) Den fasta ersättningen utgörs av grundlön, förmåner och tjänstepension. Andelen fast/rörlig ersättning = 95,5 % / 4,5 %.

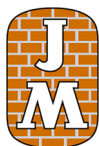
5) I tabellen angivna belopp inkluderas ej förändring av semesterlöneskuld.

6) I årsredovisningen för 2024 och not 3 Ersättningar (tabell) avser den kortsiktiga och långsiktiga ersättningen för VD rörlig ersättning för 2024 (utbetalas 2025). I ersättningsnoten i årsredovisningen lämnas information om ettårig och flerårig ersättning för VD, för även år 2024 (utbetalas 2025) 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 2024 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till ökad kundnöjdhet vilket är grunden för en långsiktigt hållbar och lönsam affär.

VDs ettåriga rörliga löneprogram baseras på mål för resultat före skatt, hållbarhetsmål och nöjd kundindex. De olika kriterierna utgör 80, 10 respektive 10 procent av den maximalt möjliga ersättningen. Målnivåerna fastställs årligen av Ersättningsutskottet. Utfallet för räkenskapsåret 2024 uppgick till 12,5 procent av maximalt möjligt utfall.



Flerårig – rörlig kontantersättning

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. Det blev inget utfall räkenskapsåret 2024.

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 med start år 2022. 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 300 kkr per program för hela programperioden.

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	2020/2019	2021/2020	2022/2021	2023/2022	2024/2023	2024 ³⁾
Årlig förändring i verkställande direktörens totala ersättning ¹⁾	-0,9%	21%	12,3%	1,5%	-15,8%	8 771 Tkr
Koncernens resultat före skatt (segmentsredovisning)	6,1%	1,4%	10,4%	-7,6%	-36,3%	403 Mkr
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda ²⁾ (heltidsekvivalenter)	-2,3%	5,4%	1,7%	2,8%	3,8%	746 Tkr

1) Totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1:1 och 1:2 exklusive förmåner.

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

3) Johan Skoglunds ersättningar 202401-05 och Mikael Åslunds ersättningar 202406-12

Utestående konvertibelprogram

Bolaget har under ett antal år erbjudit samtliga anställda i Sverige inklusive ledande befattningshavare möjlighet att teckna personalkonvertibler värderade till marknadsvärde. Detta erbjudande har upphört och konverteringsperioden för det sista konvertibelprogrammet var 2023-06-01 – 2024-04-21. Ingen konvertering gjordes under perioden.