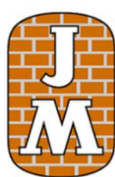
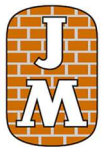


ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025





Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur JM ABs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2025, har tillämpats under 2025. Rapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till JM ABs verkställande. 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 2025.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 3 (Anställda och personalkostnader) i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse i årsredovisningen för 2025.

Riktlinjer för ersättning

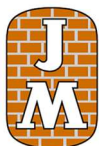
En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. JM:s riktlinjer 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, kundhöjdhet, 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 2025.

Bolaget har under 2025 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 perioden 2025-01-01 –2025-12-31.

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör

		Grundlön ¹⁾	Ettårig rörlig kontant-ersättning ^{2) 8)}	Flerårig rörlig kontant-ersättning ^{3) 8)}	Aktierelaterad ersättning ⁴⁾	Tjänstepension ⁵⁾	Övriga förmåner ⁶⁾	Övrig ersättning	Total ersättning ⁷⁾
Mikael Åslund, Verkställande direktör	TSEK	6 099	619	319	153	1 783	93	0	9 066
	Andel av total-ersättning	67,3%	6,8%	3,5%	1,7%	19,7%	1,0%	0,0%	100%

1) I grundlön ingår den fasta årslönen och semestertillägg.

2) Den redovisade kortsiktiga ersättningen avser det som är hänförligt till 2025 och som utbetalas under 2026.

3) Den redovisade långsiktiga ersättning är hänförligt till verksamhetsåren 2024–2026. Maximalt utfall för VD programmet 2024–2026 är 2 223 tkr och för programmet 2025–2027 är det maximala utfallet för VD 2 495 tkr.

4) Den redovisade aktierelaterade ersättningen avser det som är hänförligt till aktiesparprogrammen, 2022, 2023 och 2024.

5) Tjänstepensionen är en premiebestämd pension. Premien är 30% av den fasta årslönen.

6) Förmåner består av förmånsbil, drivmedel, sjukvårdsförsäkring och lunchsubvention

7) Den fasta ersättningen utgörs av grundlön, förmåner och tjänstepension. Andelen fast/rörlig del av den totala ersättningen är 88 % / 12 %.

8) I årsredovisningen för 2025 och not 3 Ersättningar (tabell) avser den kortsiktiga och långsiktiga ersättningen för VD rörlig ersättning för 2025. I ersättningsnoten i årsredovisningen lämnas information om ettårig och flerårig ersättning för VD, för även år 2025 under avsnittet "Ersättningar för VD och koncernledning

Ettårig – rörlig kontanterersättning

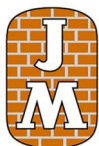
Prestationskriterier för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025 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, nöjd kundindex och individuella mål. De olika kriterierna utgör 50, 10, 10 respektive 30 procent av den maximalt möjliga ersättningen. Målnivåerna fastställs årligen av Ersättningsutskottet. Utfallet för räkenskapsåret 2025 uppgick till 25 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. Programmet är uppdelat i ett finansiellt delmål per år, totalt tre delmål under hela programperioden. Beräkningsgrunden för delmålen är rörelseresultat före skatt. Maximalt utfall (100%) är 42 % av den fasta årslönen och kan utfalla som en engångsbetalning efter genomförd årsstämma. Delmålen är 33,33% av maximalt utfall och instegsnivån för delmålen fastställs i början av varje nytt år och baseras på företagets finansiella rapporter och revisorernas granskning för respektive års resultat. Ett delmål anses intjänat då styrelsen fastställt resultat för respektive delmål/år. Riktlinjerna för det fleråriga programmet läggs fram av styrelsen och beslutas på årsstämman. Utfallet för 2025, som del av långsiktigt rörligt löneprogram, är 319 TSEK.



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	2021/2020	2022/2021	2023/2022	2024/2023	2025/2024	2025
Årlig förändring i verkställande direktörens totala ersättning ¹⁾	12,3%	1,5%	-29,1%	-15,8%	0,6%	8 821
Koncernens resultat före skatt (segmentsredovisning)	10,4%	-7,6%	-68,3%	-36,3%	-66,3%	136
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda ²⁾ (heltidsekvivalenter)	0,0%	1,7%	2,8%	2,8%	5,4%	786

1) Totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1, exklusive förmåner och aktierelaterad ersättning från aktiesparprogram

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