

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för John Mattson Fastighetsföretagen AB (publ) ("Bolaget") föreslår att årsstämman 2022 beslutar om följande riktlinjer för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare.

Föregående riktlinjer antogs vid årsstämman 2021. De huvudsakliga förändringar som nu föreslås i riktlinjerna avser maximalt belopp som andra förmåner kan utgöra av fast grundlön (till följd av bl.a. ändrade beräkningar av förmånsvärden för tjänstebilar) och avgångsvederlag (som, i syfte att öka flexibilitet, begränsas till ett belopp uppgående till fast grundlön och andra avtalade anställningsförmåner under tolv månader istället för att kopplas till uppsägningstiden för respektive ledande befattningshavare).

Riktlinjerna ska tillämpas avseende åtagande om ersättning till ledande befattningshavare, och förändring av ett sådant åtagande, som beslutas efter den årsstämma vid vilken riktlinjerna fastställts. Riktlinjerna har således inte någon inverkan på sedan tidigare avtalsrättsligt bindande åtaganden.

Styrelsen har inte mottagit några synpunkter på tidigare gällande riktlinjer från aktieägare.

Ledande befattningshavare

Med ledande befattningshavare avses Bolagets verkställande direktör och till denne rapporterande chefer som ingår i koncernledningen.

Grundläggande ersättningsprinciper

Bolagets affärsstrategi baseras på följande fyra hörnstenar:

- Förvaltning av fastigheter genom helhetsperspektiv och närhet till kunderna.
- Förädling av fastigheter genom uppgradering och konvertering.
- Förtätning på egen mark och i nära anslutning till Bolagets byggnader.
- Förvärv av fastigheter med utvecklingspotential i goda marknadslägen i Stockholmsregionen.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen och dess hållbarhetsarbete, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolaget ska därför erbjuda ersättningar och andra anställningsvillkor som möjliggör för Bolaget att säkerställa tillgång till ledande befattningshavare med den kompetens som Bolaget behöver. Marknadsmässighet och konkurrenskraft ska vara övergripande principer för ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget. Vid fastställande av riktlinjerna samt vid utvärdering av efterlevnad av riktlinjerna utgör uppgifter om de anställdas totala ersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag för bedömning av skäligheten i riktlinjerna.

Beslutsprocess

I Bolaget finns ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottet ska, i förhållande till styrelsen, ha en beredande funktion i fråga om ersättningsrelaterade frågor till verkställande direktören och ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska vidare utvärdera och till styrelsen redovisa tillämpningen av dessa riktlinjer samt gällande ersättningsstrukturer, ersättningsnivåer och i förekommande fall incitamentsprogram.

Ersättningsutskottet ska godkänna compensation och övriga anställningsvillkor som beslutas av verkställande direktören för övriga personer i företagsledande och därmed jämförlig ställning.

Med ersättningsutskottets rekommendation som grund ska styrelsen när det uppkommer behov av väsentliga förändringar av riktlinjerna, dock minst var fjärde år, upprätta förslag till nya riktlinjer för beslut av årsstämman.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor ska inte verkställande direktören eller övriga medlemmar i koncernledningen närvara, i den mån de berörs av frågorna.

Principer för fast och rörlig ersättning

Ersättningen till de ledande befattningshavarna kan utgöras av en fast grundlön, rörlig kontant ersättning, pension samt andra förmåner. Därutöver kan bolagsstämman bland annat besluta om aktiebaserade incitamentsprogram.

Principer för fast grundlön

Varje ledande befattningshavare ska erhålla fast grundlön som bidrar till att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare. Den fasta grundlönen ska baseras på den ledande befattningshavarens kompetens, ansvar och prestation och ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig.

Principer för rörlig ersättning

Den rörliga kontanta ersättningen ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella och icke-finansiella. De finansiella kriterierna kopplas till tillväxt i koncernens substansvärde och till tillväxt i förvaltningsresultatet i Bolaget. De icke-finansiella kriterierna kopplas till verksamhetsmål såsom exempelvis kundnöjdhet och hållbarhetsarbete. Kriterierna för rörlig ersättning ska beredas av ersättningsutskottet och fastställas i styrelsen med avsikten att de ska vara i linje med Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. För verkställande direktören får den rörliga kontanta ersättningen inte överstiga sex månadslöner, det vill säga 50 procent av den fasta grundlönen. För övriga ledande befattningshavare ska den rörliga ersättningen inte överstiga 4,5 månadslöner, det vill säga 37,5 procent av den fasta grundlönen. För övriga medarbetare (dvs. medarbetare som inte omfattas av dessa riktlinjer) är Bolagets policy för närvarande att den rörliga ersättningen inte ska överstiga 1,5 månadslöner, det vill säga 12,5 procent av den fasta grundlönen.

De ledande befattningshavarna samt övriga medarbetare ska ha möjlighet att välja att förvärva aktier i Bolaget över börs för den rörliga kontanta ersättningen. Om den relevanta individen väljer att göra detta ökas den rörliga kontanta ersättningen med 0,5 gång. Den rörliga kontanta ersättningen ska dock aldrig överstiga nivåerna vilka anges ovan. Medarbetarna förväntas äga aktierna långsiktigt och i minst tre år. Avtal om dessa och övriga villkor ska ingås med respektive medarbetare.

Pension

De ledande befattningshavarna ska erbjudas marknadsmässiga pensionsvillkor och pensionsnivåer. Pensionsförmåner ska vara premiebestämda alternativt förmånsbestämda om individen i fråga omfattas av förmånsbestämd pension i enlighet med tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig ersättning ska endast utgöra grund för pensionsförmåner om det följer av tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. För respektive ledande befattningshavare får pensioner utgöra maximalt motsvarande 50 procent av den fasta grundlönen i den mån inte högre avsättning följer av tillämplig kollektivavtalad pensionsplan.

Andra förmåner

De ledande befattningshavarna kan erbjudas andra förmåner som exempelvis tjänstebil och sjukvårdsförsäkring. Förmånerna ska vara marknadsmässiga och kostnaderna för sådana förmåner får för respektive ledande befattningshavare utgöra maximalt motsvarande tio procent av den fasta grundlönen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Anställningsavtal ingångna mellan Bolaget och ledande befattningshavare ska som huvudregel gälla tillsvidare. Om Bolaget säger upp anställningen för en ledande befattningshavare får inte uppsägningstiden överstiga tolv månader. Avgångsvederlag ska enbart utgå vid uppsägning från Bolagets sida och ska inte överstiga ett belopp motsvarande fast grundlön och andra avtalade anställningsförmåner under tolv månader.

Uppsägningstiden från medarbetarens sida får inte överstiga sex månader och avgångsvederlag ska inte utgå vid den ledande befattningshavarens egen uppsägning.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå dessa riktlinjer 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 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. Avvikelse ska redovisas och motiveras årligen i ersättningsrapporten.

* * *

Lidingö i mars 2022

John Mattson Fastighetsföretagen AB (publ)

Styrelsen