

Styrelsens rapport över utbetalad och inestående ersättning för ledande befattningshavare enligt punkt 12 i förslag till dagordning vid årsstämma 2026

Inledning

Styrelsen för John Mattson Fastighetsföretagen AB (publ) ("**Bolaget**") ska i enlighet med 8 kap. 51–53 §§ aktiebolagslagen (2005:551) ("**ABL**") upprätta riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör ("**VD**") och vice verkställande direktör ("**Riktlinjerna**"). Enligt Svensk kod för bolagsstyrning och Aktiemarknadsnämndens självregleringskommittés regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram ska även andra ledande befattningshavare omfattas av riktlinjerna. Med ledande befattningshavare avses Bolagets verkställande direktör och till denne rapporterade chefer som ingår i koncernledningen för koncernen. Riktlinjerna ska omfatta all ersättning, oavsett slag, som utgår till sådana ledande befattningshavare, dock inte styrelsearvoden och annan ersättning som beslutas av bolagsstämman enligt 8 kap. 23 a § ABL eller sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. ABL (den s.k. LEO-lagen).

Styrelsen ska i enlighet med 8 kap. 53 a § ABL för varje räkenskapsår upprätta en rapport över utbetalad och inestående ersättning som omfattas av Riktlinjerna ("**Ersättningsrapporten**"). Mot bakgrund av att Bolaget inte har någon vice verkställande direktör och att styrelseledamöterna inte utfår annan ersättning än den som beslutas av stämman, omfattar aktuell Ersättningsrapport över utbetalad och inestående ersättning till ledande befattningshavare endast Bolagets VD. Därutöver ska Ersättningsrapporten innehålla en översiktlig redogörelse för vart och ett av samtliga utestående och under året avslutade program för rörlig ersättning i enlighet med Aktiemarknadsnämndens självregleringskommittés regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Rapporten ska läggas fram på årsstämman för godkännande.

Ytterligare information om ersättningar till styrelseledamöter, VD och övriga ledande befattningshavare under föregående räkenskapsår finns i Bolagets årsredovisning, not 7.

Sammanfattning av räkenskapsåret 2025

Förvaltningsresultatet för 2025 uppgick till 223,3 Mkr (195,1) motsvarande 2,95 kr per aktie (2,57). Det motsvarar en tillväxt i förvaltningsresultat per aktie med 14,6 procent. Bolagets finansiella mål innebär en genomsnittlig årlig tillväxt i förvaltningsresultatet per aktie med minst 10 procent över en konjunkturcykel.

Det långsiktiga substansvärdet uppgick till 7 629,1 Mkr (7 174,6), motsvarande 101,71 kronor per aktie (94,66), en ökning med 7,4 procent per aktie. Bolagets finansiella mål innebär en genomsnittlig årlig tillväxt i långsiktigt substansvärde per aktie med minst 7 procent över en konjunkturcykel.

Vid utgången av 2025 uppgick fastighetsvärdet till 14,5 miljarder kronor, vilket är en ökning med cirka 0,4 miljarder kronor jämfört med 2024. Avyttringar av fastigheter har gjorts till ett värde om ca 0,1 miljarder. Årets investeringar om cirka 0,3 miljarder kronor avsåg huvudsakligen energi- och uppgraderingsprojekten. Orealiserade värdeförändringar uppgick till 0,3 miljarder kronor. Den

realiserade värdeförändringen är främst hänförlig till driftnettoförändringar vilket gav en positiv värdeförändring som dock motverkades något av ökade avkastningskrav.

För mer information om bolagets resultat och verksamhet under räkenskapsåret 2025 se VD-ordet i bokslutskommuniké 2025, sidan 3 och årsredovisning 2025, sidan 7–8.

Under föregående räkenskapsår gällde de Riktlinjer som antogs på årsstämma den 24 april 2025.

Utestående och under föregående räkenskapsår avslutade program för rörlig ersättning

Under helåret 2025 fanns ett kontant bonusprogram som riktade sig till samtliga anställda som för medarbetarna möjliggjorde en månadslön i bonus. Det finns en möjlighet för medarbetaren att välja att använda bonusen till att förvärva aktier i bolaget, i så fall höjs bonusen från 1,0 till 1,5 månadslöner vid full bonus.

För ledningsgruppen gällde under 2025 möjlighet till bonus motsvarande tre månadslöner. Det finns en möjlighet för ledningsgruppen att välja att använda bonusen till att förvärva aktier i bolaget, i så fall höjs bonusen från 3,0 till 4,5 månadslöner vid full bonus.

Bonusen är för samtliga medarbetare inklusive ledningsgruppen baserad på att följande kriterier uppfylldes:

Kollektiva kortsiktiga mål (1/3 av möjlig bonus)

Utfall: 60%

Finansiellt (möjlig bonus 50%):

- Rörelseresultat uppgår till 431 Mkr
 - Bonus börjar med 50 procent från 431 Mkr och full bonus utgår vid 440 Mkr
Kommentar: Utfallet blev 434 Mkr

Kund (möjlig bonus 25%):

- Serviceindex ökar med 1 procentenhet jämfört med 2023
 - Bonus börjar med 25 procent om 2023 års serviceindex uppnås, full bonus utgår vid ett serviceindex som överstiger 2023 års index med 2 procentenheter eller mer
Kommentar: Utfallet blev 0,2 procentenheter över 2023 års nivå

Hållbarhet (möjlig bonus 25%):

- Energianvändningen (fjärrvärme och el) för 2025 ska minska med 5,7 procent jämfört med 2023 års användning i jämförbart bestånd
 - Bonus börjar med 50 procent från 5,7 procent minskning av energianvändningen och full bonus utfaller vid en minskning om 8 procent eller mer
Kommentar: Utfallet blev 6,7 procent

Kollektiva långsiktiga mål (1/3 av möjlig bonus)

Utfall: 79%

- Tillväxt i långsiktigt substansvärde per aktie om 7 procent
 - Bonus börjar med 0 procent från 4 procents tillväxt och full bonus utfaller vid en tillväxt om 10 procent eller mer
Kommentar: Utfallet blev 7,4 procent
- Tillväxt i förvaltningsresultat per aktie om 10 procent
 - Bonus börjar med 0 procent från 7 procents tillväxt och full bonus utfaller vid en tillväxt om 13 procent eller mer
Kommentar: Utfallet blev 14,6 procent

Individuella mål (1/3 av möjlig bonus)

Individuella mål alternativt gemensamt grupp mål beroende på aktuella utmaningar.

Total bonus för Bolagets ledningsgrupp utföll med i genomsnitt 68 procent av total bonuspotential och 68 procent för VD.

Total ersättning för ledande befattningshavare

Total ersättning (Tkr)

Befattningshavarens namn och roll	1 - Fast ersättning			2 - Rörlig ersättning		3 - Övrigt	4 - Pension	5 - Total ersättning	6 - Andel av fast och rörlig ersättning
	Lön	Arvode	Förmåner	Årlig	Flerårig				
Per Nilsson, VD	3 780	-	69	724	-	-	1 080	5 653	87 % fast ersättning
Total	3 780	-	69	724	-	-	1 080	5 653	87 % fast ersättning

Ersättning från andra bolag i koncernen

Inga ledande befattningshavare har under föregående räkenskapsår erhållit ersättning från något annat bolag inom John Mattson-koncernen. Med koncern avses John Mattson Fastighetsföretagen AB (publ) och alla dess dotterföretag i enlighet med 1 kap. 11 § ABL.

Total ersättning i förhållande till Riktlinjerna

Den fasta grundlönen baseras på VDs kompetens, ansvar och prestation och bedöms vara marknadsmässig och konkurrenskraftig i enlighet med riktlinjerna. Den rörliga kontanta ersättningen baseras på förutbestämda och mätbara kriterier som beskrivits i denna Ersättningsrapport. Utbetalad ersättning ryms inom riktlinjerna, det vill säga den överstiger inte sex månadslöner (eller 50 procent av den fasta grundlönen).

VDs pensionsupplägg baseras på marknadsmässiga pensionsvillkor och pensionsnivåer, och ryms inom 50 procent av den fasta grundlönen. Förmånerna är marknadsmässiga och kostnaderna utgör maximalt fem procent av den fasta grundlönen.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har för närvarande inga aktiebaserade incitaments- eller ersättningsprogram som kan utgå till ledande befattningshavare.

Återkrav av rörlig ersättning

Rörlig ersättning utbetalad till tidigare ledande befattningshavare har inte varit föremål för återkrav under föregående räkenskapsår.

Avsteg från beslutsprocess för fastställande av ersättning

Några avsteg från den i Riktlinjerna fastslagna processen för att fastställa ersättning för ledande befattningshavare har inte gjorts under föregående räkenskapsår. Ersättningsutskottets arbetsuppgifter utgörs av styrelsen i sin helhet.

Avvikelse från Riktlinjerna

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frågå Riktlinjerna 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. Det ingår i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från Riktlinjerna. Avvikelse ska redovisas och motiveras årligen i Ersättningsrapporten.

Avvikelse har skett då rörlig ersättning till den verkställande direktören under året varit pensionsgrundande trots att detta inte är ett krav enligt tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. Orsaken till avvikelsen är en anpassning till marknadsmässiga villkor vilket varit nödvändigt för att långsiktigt ha möjlighet att behålla VD-kompetens.

Årliga förändringar

Nedanstående tabell redovisar förändring i ersättning till VD kopplat till Bolagets resultat och genomsnittlig ersättning till anställda i Bolaget för de senaste fyra räkenskapsåren ("RÅ"). Årlig förändring	RÅ 2025 vs (2024)	RÅ 2024 vs (2023)*	RÅ 2023 vs (2022)	RÅ 2022 vs (2021)	Information om RÅ 2025
Ersättning till ledande befattningshavare					
Per Nilsson, VD					
- Förändring, %	17%	20%	22%	-62%	
- Total ersättning, tkr	5 653 (4 828)	4 828 (4 028)	4 028 (3 300)	3 300 (8 605)	5 653
Bolagets resultat					
Tillväxt substansvärde/aktie	7% (9%)	9 % (-50 %)	-50 % (-1 %)	-1 % (36 %)	7%
Tillväxt förvaltningsresultat/aktie	15% (-24%)	-24 % (-18 %)	-18 %* (38 %)	38 % (14 %)	15%
*exklusive engångsposter					
Genomsnittlig ersättning per heltidsekvivalent för anställda i bolaget (dvs. ledningsgrupp exkl. VD)					
Anställda i bolaget (dvs. ledningsgrupp) (exkl. VD)					
- Förändring, %	7%	-3%	37%	-38%	
- Total ersättning, tkr	1 273 (1 193)	1 193 (1 225)	1 225 (895)	895 (1 443)	1 273

* * *

Lidingö i mars 2026

John Mattson Fastighetsföretagen AB (publ)

Styrelsen