

## Styrelsens för Castellum AB (publ) förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Castellum AB (publ) ("Castellum") föreslår att årsstämman den 26 mars 2009 fattar beslut om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Castellum, att gälla till årsstämman 2010.

### **Allmänt**

Castellum skall ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Marknadsmässighet skall således vara den övergripande principen för lön och andra ersättningar till ledande befattningshavare i Castellum.

### **Kretsen av befattningshavare som omfattas**

Riktlinjerna skall omfatta verkställande direktören, vice verkställande direktören, ekonomidirektören och finansdirektören i Castellum AB samt de verkställande direktörerna i Castellums dotterbolag.

### **Fast lön**

För ett fullgott arbete skall ersättning utgå i form av fast lön.

### **Pensionsförmåner**

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor skall vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden och skall baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar.

### **Icke-monetära förmåner**

De ledande befattningshavarnas icke-monetära förmåner (exempelvis bilförmån, mobiltelefon) skall underlätta utförandet av arbetet och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden.

### **Uppsägningslön och avgångsvederlag**

Uppsägningslön och avgångsvederlag skall sammantaget inte överstiga 24 månadslöner för respektive befattningshavare, med avräkning för lön och ersättning som erhålls från annan anställning eller verksamhet.

## **Rörlig ersättning**

Utöver fast lön skall rörliga ersättningar kunna erbjudas, som belönar tydligt målrelaterade prestationer i enkla och transparenta konstruktioner.

De ledande befattningshavarnas ersättning enligt incitamentsprogram skall grundas på (a) i vilken utsträckning uppställda mål uppnåtts avseende förvaltningsresultat, (b) utvecklingen av mjuka faktorer, såsom personalutveckling och kundtillfredsställelse, samt (c) i vilken utsträckning uppställda mål uppnåtts avseende aktiekursutvecklingen, såväl i nominella tal som jämfört med lämpligt index för fastighetsaktier.

Castellums åtagande enligt incitamentsprogram skall sammantaget beloppsmässigt inte överstiga den fasta lönen för respektive befattningshavare under aktuell tidsperiod.

Utfallande ersättning enligt incitamentsprogram utbetalas i form av lön och skall inte vara pensionsgrundande.

## **Information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning**

Nuvarande incitamentsprogram, vilket beslutades av årsstämman 2007 och som i princip är en förlängning av tidigare program, består av en årlig resultatbaserad ersättning för åren 2008, 2009 och 2010 samt en treårig aktiekursbaserad ersättning som gäller under perioden juni 2008 - maj 2011. Maximalt utfall för den årliga resultatbaserade ersättningen för 2008, 2009 och 2010 är en halv årslön per år, vilket motsvarar en årlig kostnad för Castellum om 10 Mkr inklusive sociala kostnader. Maximalt utfall för den treåriga aktiekursbaserade ersättningen är en och en halv årslön för treårsperioden juni 2008 - maj 2011, vilket motsvarar en kostnad för Castellum om 29 Mkr inklusive sociala kostnader.

## **Frångående av riktlinjerna i fall där särskilda skäl föreligger**

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

---

Göteborg den 21 januari 2009  
CASTELLUM AB (publ)  
Styrelsen