

Styrelsens för Castellum AB (publ) förslag till förnyelse av incitamentsprogram för ledande befattningshavare

Styrelsen för Castellum AB (publ) ("Castellum") föreslår att årsstämman den 21 mars 2013 beslutar förnya incitamentsprogrammet för ledande befattningshavare enligt vad som följer av nedanstående huvudpunkter. Förslaget innefattar en förnyelse av det incitamentsprogram som tidigare gällt i Castellum under flera treårsperioder. En övergripande målsättning med verksamheten i Castellum är att skapa en god utveckling av aktieägarvärde över tid. Koncernens verksamhet är fokuserad på tillväxt i kassaflöde, d v s förvaltningsresultat per aktie, till begränsad operationell risk. Detta, tillsammans med låg finansiell risk, skall ge god värdetillväxt i koncernen samtidigt som aktieägarna kan erbjudas en konkurrenskraftig utdelning. Mot denna bakgrund anser styrelsen i Castellum det angeläget att koncernen erbjuder en ersättningsstruktur och de anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla en koncernledning med god kompetens, kapacitet och incitament att uppnå uppsatta mål, till för koncernen anpassade kostnader. Utformningen av incitamentsprogrammet tar sin utgångspunkt i målsättningen att sammanlänka koncernledningens intressen med aktieägarnas intressen genom att de ledande befattningshavarna också är aktieägare i Castellum samt att öka andelen av den totala ersättningen som är kopplad till koncernens utveckling.

Nedan följer en beskrivning av de väsentliga villkoren i det föreslagna incitamentsprogrammet.

Befattningshavare och övergripande struktur

Incitamentsprogrammet omfattar koncernledningen, vilken vid tidpunkten för detta förslag omfattar verkställande direktören, vice verkställande direktören, ekonomidirektören och finansdirektören i Castellum samt de verkställande direktörerna i Castellums dotterbolag.

Incitamentsprogrammet består av två delar, en del som baseras på varje års resultat och en del som baseras på Castellumaktiens totalavkastning över en treårsperiod.

Den årsvisa resultatbaserade ersättningen

Den årsvisa resultatbaserade ersättningen baseras på tillväxt i förvaltningsresultatet per aktie (d v s kassaflödesbaserad tillväxt) samt på en helhetsbedömning av utvecklingen av vissa mjuka faktorer, exempelvis avseende kund- och personalnöjdhet samt andra parametrar som styrelsen, efter samråd med verkställande direktören i Castellum AB (publ), beslutar prioritera under det aktuella räkenskapsåret. För full rörlig ersättning med koppling till förvaltningsresultatet krävs en 10%-ig årlig tillväxt. Vid tillväxt i spannet 0-10% sker en linjär beräkning av utfallet och den ersättning som skall utgå. Om ersättning skall utgå sker utbetalning i form av lön årsvis efter det att bokslutet fastställts.

Den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen

Den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen baseras dels på Castellumaktiens totalavkastning i absoluta tal under treårsperioden, dels på Castellumaktiens totalavkastning i jämförelse med index för fastighetsaktier i Sverige, Storbritannien och Eurozone under mätperioden. För full rörlig ersättning enligt det treåriga programmet krävs dels att totalavkastningen uppgår till minst 50% under perioden, dels att totalavkastningen överstiger respektive indexutveckling med minst 5%-enheter under perioden. Vid ett utfall i spannet 0-50% respektive 0-5%-enheter sker en linjär beräkning av utfallet och den ersättning som skall utgå. Om ersättning skall utgå sker utbetalning i form av lön efter utgången av den treåriga mätperioden.

Generella föreskrifter

Utgående rörlig ersättning baseras i det årsvisa resultatbaserade programmet på den årslön som vederbörande befattningshavare hade per juli månad det aktuella räkenskapsåret med början i juli 2014. I det treåriga aktiekursrelaterade programmet baseras utgående rörlig ersättning på ett genomsnitt av de årslöner som vederbörande befattningshavare haft per juli månad 2014, 2015 respektive 2016. Befattningshavare som erhåller rörlig ersättning skall för minst halva beloppet av utfallande ersättning efter avdrag för skatt förvärva Castellumaktier. Rörlig ersättning är inte pensionsgrundande.

Styrelsen äger rätt att omfördela den rörliga ersättning som maximalt kan utgå till följd av de ovan angivna parametrarna mellan de olika parametrarna. Om en eller flera av förutsättningarna för att rörlig ersättning skall utgå brister har styrelsen, förutsatt att särskilda omständigheter föreligger, ändå möjlighet att besluta att rörlig ersättning skall utgå.

Incitamentsprogrammets varaktighet

Incitamentsprogrammet skall gälla, såvitt avser årsvis resultatbaserad ersättning, för räkenskapsåren 2014, 2015 och 2016 samt, såvitt avser treårig aktiekursrelaterad ersättning, för perioden juni 2014 - maj 2017.

Ersättningstak

Incitamentsprogrammets utformning medför att den rörliga ersättningen inte kan överstiga tre extra årslöner under aktuell treårsperiod. Baserat på nuvarande deltagarkrets årslöner innebär detta att den totala kostnaden för Castellum för det årliga programmet kan bli maximalt 10 Mkr per år (inklusive sociala kostnader) och för det treåriga programmet maximalt 31 Mkr för hela treårsperioden (inklusive sociala kostnader).

Göteborg den 22 januari 2013
CASTELLUM AB (publ)
Styrelsen