

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

Styrelsen för Castellum AB (publ) föreslår att årsstämman den 23 mars 2017 fattar beslut om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Castellum, att gälla till årsstämman 2018.

### *Allmänt*

En övergripande målsättning med verksamheten i Castellum är att skapa en god utveckling av aktieägarvärde över tid. Castellum skall ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla en koncernledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Styrelsen betraktar och utvärderar ersättningen som en helhet bestående av komponenterna fast lön, pensionsförmåner, rörlig ersättning samt icke-monetära förmåner. Marknadsmässighet och konkurrenskraft skall gälla som övergripande principer för ersättningen till ledande befattningshavare i Castellum.

### *Beredning av frågor om ersättning till ledande befattningshavare*

I Castellum finns ett ersättningsutskott som består av tre styrelseledamöter, inklusive styrelsens ordförande tillika ordförande i ersättningsutskottet. Ersättningsutskottet skall, i förhållande till styrelsen, ha en beredande funktion i fråga om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet skall således utarbeta förslag avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som styrelsen skall underställa årsstämman för beslut, samt utvärdera tillämpningen av de riktlinjer årsstämman fattat beslut om. Vidare skall ersättningsutskottet bereda, inom ramen för av årsstämman beslutade riktlinjer, förslag rörande ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet skall årligen utvärdera verkställande direktörens insatser. Vidare skall ersättningsutskottet följa och utvärdera under året pågående och avslutade program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Castellum.

### *Kretsen av befattningshavare som omfattas*

Riktlinjerna skall omfatta koncernledningen, vilken vid tidpunkten för detta förslag omfattar verkställande direktören, ekonomi- och finansdirektören, Chief Investment Officer, HR-chefen, kommunikationsdirektören samt respektive region-VD för de fem regionerna, d v s totalt tio personer.

### *Fast lön*

För ett fullgott arbete skall ersättning utgå i form av fast lön. Den fasta lönen skall grundas på marknadsmässiga förutsättningar och fastställas med hänsyn tagen till kompetens, ansvarsområde och prestation.

### *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.

### *Rörlig ersättning*

Utöver fast lön skall rörliga ersättningar, som belönar tydligt målrelaterade prestationer i enkla och transparenta konstruktioner, kunna erbjudas. Sådan rörlig ersättning skall syfta till att främja långsiktigt värdeskapande inom koncernen och skall utgå inom ramen för ett incitamentsprogram. Dess utformningen skall ta 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.

De ledande befattningshavarnas ersättning enligt incitamentsprogram skall grundas på (a) tillväxt i förvaltningsresultatet per aktie (d v s kassaflödesbaserad tillväxt), (b) utvecklingen av individuellt målsatta faktorer som styrelsen, efter samråd med verkställande direktören i Castellum AB (publ), beslutar att prioritera under det aktuella räkenskapsåret, samt (c) i vilken utsträckning uppställda mål uppnåtts avseende aktiekursutvecklingen, såväl i nominella tal som jämfört med ett eller flera mot bakgrund av ägarstrukturen relevanta index för fastighetsaktier.

Den resultatbaserade delen av ett incitamentsprogram enligt punkterna (a) och (b) ovan skall ha en ettårig prestations- och intjäningsperiod. Den aktiekursrelaterade delen enligt punkten (c) ovan skall vara treårig.

Castellums åtagande enligt incitamentsprogram skall, i förhållande till var och en av deltagarna i programmet, inte överstiga en utbetalning motsvarande tre extra årslöner under den treårsperiod som ett incitamentsprogram omfattar.

Utfallande ersättning enligt incitamentsprogram utbetalas i form av lön, inkluderar semesterersättning och skall inte vara pensionsgrundande. Deltagarna i programmet skall förbinda sig att förvärva Castellumaktier för minst halva beloppet av utfallande rörlig ersättning efter skatt.

### *Icke-monetära förmåner*

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

### *Uppsägning och avgångsvederlag*

Uppsägningstiden skall, vid uppsägning från bolagets sida, inte överstiga sex månader för verkställande direktören, respektive tolv månader för övriga befattningshavare. Uppsägningstiden skall, vid uppsägning från verkställande direktörens eller övriga ledande befattningshavares sida, vara sex månader. Under uppsägningstiden utgår full lön och andra anställningsförmåner, med avräkning för lön och annan ersättning som erhålls från annan anställning eller verksamhet som den anställde har under uppsägningstiden. Sådan avräkning sker inte beträffande den verkställande direktören. Vid bolagets uppsägning av verkställande direktören utgår ett avgångsvederlag om tolv fasta månadslöner, som inte skall reduceras till följd av andra inkomster den verkställande direktören erhåller.

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

Det förnyade incitamentsprogrammet, vilket beslutades av årsstämman 2016 och som i princip är en förlängning av tidigare incitamentsprogram, består av en årlig resultatbaserad ersättning för åren 2017, 2018 och 2019 samt en treårig aktiekursrelaterad ersättning som gäller under perioden juni 2017 – maj 2020. Maximalt utfall för den årliga resultatbaserade ersättningen är en halv årslön för respektive år, varvid lönenivån som vederbörande befattningshavare hade per juli månad det aktuella räkenskapsåret gäller som bas. Detta medför en maximal årlig kostnad för Castellum om 11,0 Mkr (inklusive sociala avgifter) baserat på nuvarande deltagarkrets löner per januari 2017. Maximalt utfall för den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen är en och en halv årslön för treårsperioden juni 2017 – maj 2020, varvid utgående rörlig ersättning baseras på ett genomsnitt av de årslöner som vederbörande befattningshavare haft per juli månad 2017, 2018 respektive 2019. Detta medför en maximal kostnad för Castellum om 32,9 Mkr (inklusive sociala avgifter) baserat på nuvarande deltagarkrets löner per januari 2017.

I det tidigare gällande incitamentsprogrammet avslutades den årliga resultatbaserade delen med ett utfall om 84 %, motsvarande en kostnad för 2016 om 9,7 Mkr (inklusive sociala avgifter). Kostnaden för den treåriga aktiekursrelaterade delen kan för hela treårsperioden maximalt uppgå till 30,3 Mkr (inklusive sociala avgifter). Per december 2016 var utfallet 57%, motsvarande en kostnad om 14,5 Mkr (inklusive sociala avgifter). Den treåriga aktiekursrelaterade delen kommer att avslutas och slutligen avräknas per den 31 maj 2017.

*Frångående av riktlinjerna i fall där särskilda skäl föreligger*

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

---

Göteborg den 19 januari 2017  
CASTELLUM AB (publ)  
Styrelsen