

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

Styrelsen för Castellum AB (publ) ("Castellum") föreslår att årsstämman den 24 mars 2011 fattar beslut om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Castellum, att gälla till årsstämman 2012.

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.

Beredning av frågor om ersättning till ledande befattningshavare

I Castellum finns ett ersättningsutskott som består av styrelsens samtliga ledamöter. Ersättningsutskottet skall utarbeta förslag avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som skall underställas årsstämman för beslut, samt utvärdera tillämpningen av de riktlinjer årsstämman fattat beslut om. Vidare skall ersättningsutskottet föreslå, inom ramen för av årsstämman beslutade riktlinjer, om ersättning till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet skall årligen utvärdera verkställande direktörens insatser samt handlägga frågor rörande rekrytering och tillsättande av verkställande direktör. 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, d v s 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. 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.

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.

Uppsägning

Uppsägningstiden skall, vid uppsägning från bolagets sida, inte överstiga 24 månader för verkställande direktören, med arbetsplikt under de sex första månaderna, respektive 12 månader för övriga befattningshavare, med arbetsplikt under de första sex månaderna.

Uppsägningstiden skall, vid uppsägning från verkställande direktörens eller övriga befattningshavares sida, vara sex månader. Under uppsägningstid utgår full lön och andra anställningsförmåner, 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. Sådan rörlig ersättning skall syfta till att främja långsiktigt värdeskapande inom koncernen.

De ledande befattningshavarnas ersättning enligt incitamentsprogram skall grundas på (a) tillväxt i förvaltningsresultatet per aktie, (b) utvecklingen av mjuka faktorer, såsom kund- och personalnöjdhet, 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.

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 2010 och som i princip var en förlängning av tidigare program, består av en årlig resultatbaserad ersättning för åren 2011, 2012 och 2013 samt en treårig aktiekursbaserad ersättning som gäller under perioden juni 2011 - maj 2014. Maximalt utfall för den årliga resultatbaserade ersättningen är en halv årslön för respektive år, vilket med 2010 års lönenivåer motsvarar en total årlig kostnad för Castellum om 10 Mkr. Maximalt utfall för den treåriga aktiekursbaserade ersättningen är en och en halv årslön för treårsperioden juni 2011 - maj 2014, vilket med 2010 års lönenivåer motsvarar en total kostnad för Castellum om 29 Mkr.

Av det tidigare gällande incitamentsprogrammet avslutades den årliga delen med en kostnad för 2010 om 3 Mkr, medan den treåriga aktiekursrelaterade delen kommer att avslutas i maj 2011. Kostnaden för den aktiekursrelaterade delen kan för hela treårsperioden maximalt uppgå till 29 Mkr.

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 25 januari 2011
CASTELLUM AB (publ)
Styrelsen