

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

Styrelsen för Castellum AB (publ) föreslår att årsstämman den 21 mars 2013 fattar beslut om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Castellum, att gälla till årsstämman 2014.

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 vara övergripande principer för ersättningen till ledande befattningshavare i Castellum.

Beredning av frågor om ersättning till ledande befattningshavare

I Castellum finns ett ersättningsutskott som t o m årsstämman 2013 består av styrelsens samtliga ledamöter. Styrelsen har beslutat att efter årsstämman 2013 inrätta ett separat ersättningsutskott bestående av tre styrelseledamöter, inklusive styrelsens ordförande som 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 samt bereda 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, vilken vid tidpunkten för detta förslag omfattar verkställande direktören, vice verkställande direktören, ekonomidirektören och finansdirektören i Castellum AB (publ) 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.

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 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, 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 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

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.

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 varvid lönenivån i juli 2011 gäller som bas för hela treårsperioden, vilket motsvarar en total årlig kostnad för Castellum om 10 Mkr (inklusive sociala avgifter). Maximalt utfall för den treåriga aktiekursbaserade ersättningen är en och en halv årslön för treårsperioden juni 2011 – maj 2014 varvid lönenivån i juli 2011 gäller som bas för hela treårsperioden, vilket motsvarar en total kostnad för Castellum om 30 Mkr (inklusive sociala avgifter).

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 22 januari 2013
CASTELLUM AB (publ)
Styrelsen