

Styrelsens förslag till förnyelse av incitamentsprogram för ledande befattningshavare

Styrelsen för Castellum AB (publ) föreslår att årsstämman den 21 mars 2019 beslutar förnya incitamentsprogrammet för ledande befattningshavare enligt vad som följer av nedanstående huvudpunkter. Förslaget avser perioden 2020-2023 och 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 ledande befattningshavare som ingår i koncernledningen i Castellum.

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 individuellt målsatta faktorer som styrelsen, efter samråd med verkställande direktören, 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 fastställs.

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 2020. I det treåriga aktiekursrelaterade programmet baseras utgående rörlig ersättning på ett genomsnitt av de årslöner som vederbörande befattningshavare haft per juli månad 2020, 2021 respektive 2022. Befattningshavare som erhåller rörlig ersättning skall för minst halva beloppet av utfallande ersättning efter avdrag för skatt förvärva Castellumaktier. Rörlig ersättning som utgår enligt detta incitamentsprogram inkluderar semesterersättning och skall inte vara pensionsgrundande

Styrelsen beslutar om de detaljerade villkoren för incitamentsprogrammet inom ramen för de villkor som framgår av detta dokument. Styrelsen har rätt att besluta om mindre avsteg från villkoren för incitamentsprogrammet om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det, förutsatt att sådana avsteg inte innebär att utgående ersättning överstiger den maximala ersättning som kan utgå inom ramen för respektive del av incitamentsprogrammet.

Incitamentsprogrammets varaktighet

Incitamentsprogrammet skall gälla, såvitt avser årsvis resultatbaserad ersättning, för räkenskapsåren 2020, 2021 och 2022 samt, såvitt avser treårig aktiekursrelaterad ersättning, för perioden juni 2020 - maj 2023.

Ersättningstak

Incitamentsprogrammets utformning medför att maximalt utfall för den årliga resultatbaserade ersättningen är en halv årslön för respektive år och att maximalt utfall för den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen är en och en halv årslön för treårsperioden. Den totala kostnaden för Castellum för det årliga programmet beräknas bli maximalt 16 Mkr per år (inklusive sociala avgifter) och för det treåriga programmet maximalt 49 Mkr för hela treårsperioden (inklusive sociala avgifter).

Göteborg i februari 2019
CASTELLUM AB (publ)
Styrelsen