

Styrelsens ersättningsrapport för räkensårsåret 2024

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Castellum Aktiebolag, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens Självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 i årsredovisningen för 2024. Information om People Committees arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 i årsredovisningen för 2024.

Bolagets utveckling under 2024

En sammanfattning över bolagets övergripande resultat och utveckling presenteras på sidorna 124–125 i årsredovisningen för 2024.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast lön, pensionsförmåner, rörlig ersättning samt icke-monetära förmåner. Den rörliga ersättningen ska syfta till att främja långsiktigt värdeskapande inom koncernen, genom att främja Castellums affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete, och ska utgå inom ramen för ett resultat- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Programets utformning ska 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.

Bolaget har under 2024 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2022, med undantag för att styrelsen har valt att nyttja rätten i riktlinjerna att tillfälligt göra avsteg om det finns särskilda skäl och beslutat att som en del i rekryteringsprocessen ge en ledande befattningshavare ett engångsbelopp i samband med anställningens början, inom ramen för riktlinjernas maximala ersättning. Därutöver får en ledande befattningshavare, i likhet med förra året, en årlig ersättning motsvarande fullt STI-utfall i enlighet med avtal om ersättning under de tre första anställningsåren, inom ramen för riktlinjernas maximala ersättning. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna kommer att finnas tillgängligt på

<https://www.castellum.se/investor-relations/bolagsstyrning/arsstamma/> senast tre veckor före årsstämman 2025. Ingen ersättning till ledande befattningshavare har krävts tillbaka från bolaget.

Ersättning till verkställande direktören

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2024 (Mkr)¹

Befattningshavare	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grund- lön ²	Icke- monetära förmåner ³	Ettårig	Treårig	Extra- ordinära poster	Pensions- förmåner	Total- ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ⁴
Joacim Sjöberg	5,3	0,1	0,6	0	0	1,6	7,6	92% / 8%

¹ Avser ersättning som belöper på år 2024.

² Inklusiv semesterersättning.

³ Sjukvårdsförsäkring och bilförmån.

⁴ Pensionsförmåner (kolumn 4), som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning. Extraordinära poster har i sin helhet redovisats som rörlig ersättning.

Resultat- och aktiekursrelaterad ersättning

Castellum har för närvarande ett pågående resultat- och aktiekursbaserat incitamentsprogram för perioden 2023-2025 samt hade ett program för perioden 2022-2024 som avslutades under året.

Incitamentsprogram 2022-2024

Incitamentsprogrammet för 2022-2024 bestod av två delar, en del som baserades på årets resultat och utfallet av individuellt målsatta faktorer för det aktuella året ("STI") samt en aktiekursrelaterad del som baserades på Castellumaktiens totalavkastning över en treårsperiod ("LTI").

Den årsvisa resultatbaserade ersättningen och utfallet av individuellt målsatta faktorer (STI)

STI grundades på en jämförelse mellan det faktiska förvaltningsresultatet per aktie och ett uppställt resultatmål per aktie för aktuellt räkenskapsår (d.v.s kassaflödesbaserad tillväxt) samt på en helhetsbedömning av utvecklingen av individuellt målsatta faktorer som styrelsen beslutat prioritera under det aktuella räkenskapsåret.

Uppgick förvaltningsresultatet per aktie till, eller översteg det en 10 %-ig årlig tillväxt, utgick rörlig ersättning med 37,5 % av den fasta årslönen för vederbörande befattningshavare. Vid tillväxt i spannet 0-10 % skedde en linjär beräkning av utfallet. Rörlig ersättning utgick med den procentsats av årslönen som erhöles vid en linjär beräkning mellan 0% och 37,5 % av den fasta årslönen. Om förvaltningsresultatet per aktie inte översteg föregående års förvaltningsresultat per aktie utgick ingen rörlig ersättning. För de befattningshavare i Castellum som deltog i programmet skulle resultatjämförelsen avse hela Castellumkoncernen. För respektive region-
vd skulle jämförelsen avse såväl hela Castellumkoncernen som moderbolaget i den underkoncern som region-
vd:n ansvarade för.

Bedömningen av utfallet av de individuellt målsatta faktorerna skulle göras i form av en helhetsbedömning, där samtliga beslutade parametrar togs i beaktande. De individuellt målsatta faktorerna skulle syfta till att utgöra incitament för de ledande befattningshavare som omfattades av incitamentsprogrammet att uppfylla, stärka och utveckla Castellums affärsidé att genom verklig närhet till kund, innovation och kompetens skapa framgångsrika och hållbara arbetsplatser i nordiska tillväxtregioner. Rörlig ersättning utgick på grundval av utvecklingen av

de individuellt målsatta faktorerna och vid bedömningen fastställdes den rörliga ersättningen i spannet 0-12,5% av den fasta årslönen.

Den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen (LTI)

LTI grundades på Castellumaktiens totalavkastning i absoluta tal under mätperioden samt Castellumaktiens totalavkastning i jämförelse med index för fastighetsaktier i Sverige under mätperioden. För full rörlig ersättning enligt det treåriga programmet krävdes dels att totalavkastningen uppgick till minst 50 % under perioden, dels att totalavkastningen översteg indexutvecklingen med minst 5 %-enheter under perioden. Vid ett utfall i spannet 0-50 % respektive 0-5 %-enheter utgick rörlig ersättning med den procentsats av årslönen som erhöles vid en linjär beräkning mellan 0% och 25% av den fasta årslönen. Den aktiekursrelaterade ersättningen hade en treårig prestations- och intjänandeperiod och maximalt utfall för den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen uppgick till en halv fast årslön för treårsperioden.

Utfallande rörlig ersättning för både STI och LTI fastställdes i samband med att bolagets bokslutskommuniké offentliggjordes och utbetalades snarast därefter. Utbetalning skedde i form av lön, varvid befattningshavare med avseende på utfallande ersättning för LTI skulle förbinda sig att köpa Castellumaktier för minst halva nettobeloppet av utfallande ersättning.

Incitamentsprogram 2023-2025

Incitamentsprogrammet för 2023-2025 består av två delar, en del som baseras på varje års resultat och utfallet av individuellt målsatta faktorer för det aktuella året ("STI") samt en aktiekursrelaterad del som baseras på Castellumaktiens totalavkastning över varje treårsperiod ("LTI").

Det gällande incitamentsprogrammet 2023-2025 motsvarar vad gäller såväl den årsvisa resultatbaserade ersättningen och utfallet av individuella målsatta faktorer (STI) som den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen (LTI) förutsättningarna i incitamentsprogrammet 2022-2024.

Prestationsaktieprogram 2024/2027

Årsstämman 2024 beslutade att implementera ett långsiktigt prestationsaktieprogram till ledande befattningshavare. Varje deltagare behöver investera i eller allokera sedan tidigare innehavda aktier i Castellum motsvarande en bruttomånadslön (två bruttomånadslöner för vd). Varje deltagare tilldelas prestationsaktierätter varav 50 procent är Prestationsaktierätter av serie A och 50 procent är Prestationsaktierätter av serie B motsvarande ett värde om sex bruttomånadslöner (sju och en halv bruttomånadslön för vd). Tilldelning av prestationsaktier efter programmets slut förutsätter att Investeringsaktierna har behållits under intjänandeperioden, att deltagaren behåller sin anställning hos Castellum under hela intjäningsperioden och att prestationsmålens lägstnivåer uppnås.

Prestationsaktierätter av serie A – totalavkastning på Castellumaktien i absoluta tal.

Tilldelning av Prestationsaktierätter av Serie A – totalavkastning på Castellumaktien i absoluta tal förutsätter att totalavkastningen på Castellumaktien i absoluta tal uppgår till, eller överstiger, tio (10) procent under perioden 1 januari 2024 – 30 april 2027 ("Mätperioden"). Om totalavkastningen uppgår till tio (10) procent under Mätperioden tilldelas 25 procent av det maximala antalet Prestationsaktier som kan tilldelas på grundval av Prestationsaktierätter av serie A. Maximal tilldelning förutsätter att totalavkastningen under Mätperioden uppgår till,

eller överstiger, 50 procent. Om totalavkastningen under Mätperioden uppgår till mellan 10 och 50 procent beräknas tilldelningen linjärt mellan 25 procent och 100 procent.

Prestationsaktierätter av serie B – totalavkastning på Castellumaktien i jämförelse med CRERX (Carnegie Real Estate Return Index).

Tilldelning av Prestationsaktierätter av serie B – totalavkastning på Castellumaktien i jämförelse med CRERX (Carnegie Real Estate Return Index) – förutsätter att totalavkastningen på Castellumaktien överstiger utvecklingen av CRERX under Mätperioden. Maximal tilldelning förutsätter att totalavkastningen i jämförelse med CRERX under Mätperioden överstiger fem (5) procentenheter. Tilldelning beräknas linjärt mellan noll (0) procentenheter och fem (5) procentenheter. Beräkningen av Castellumaktiens totalavkastning i jämförelse med CRERX ska ske på följande sätt: Totalavkastningen för Castellumaktien ska beräknas enligt vad som angetts ovan avseende Prestationsaktierätter av serie A. Ingångsindex ska motsvara genomsnittsindex för CRERX under januari – april 2024. Avräkningsindex ska motsvara genomsnittsindex för CRERX under januari – april 2027.

Rörlig ersättning till verkställande direktören under räkenskapsåret 2024

I enlighet med gällande resultat- och aktiekursbaserade incitamentsprogram har rörlig ersättning utgått till Joacim Sjöberg under räkenskapsåret 2024 gällande räkenskapsår 2023.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets förvaltningsresultat

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets förvaltningsresultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (Mkr)

	2024	2024 mot 2023	2023 mot 2022	2022 mot 2021	2021 mot 2020	2020 mot 2019
Ersättning till verkställande direktören ¹	7,6	-5,1 (-40%)	-4,7 (-27%)	+9,2 (+112%)	-1,7 (-17%)	+1,4 (+16%)
Ersättning till vice verkställande direktören ²	-	-	-5,1 (-100%)	+4,9 (+2450%)	–	–
Förvaltningsresultat	4819	+446 (+10%)	-137 (-3%)	+988 (+28%)	+142 (+4%)	+234 (+7%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltids-ekvivalenter anställda ³ i koncernen	0,7	+0 (+4%)	0,1 (17%)	-0,2 (-25%)	+0 (+0%)	+0,1 (+13%)

¹ Ersättning till verkställande direktören för räkenskapsåret 2023 inkluderar ersättning till Biljana Pehrsson (avgångsvederlag), Rutger Arnhult samt Joacim Sjöberg.

² Castellum har enbart haft en vice verkställande direktör under december 2021 – juli 2022, varför jämförelsedata inte presenteras genomgående i tabellen.

³ Exklusive medlemmar i koncernledningen.

Göteborg i april 2025
CASTELLUM AKTIEBOLAG
Styrelsen