

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Antagna på årsstämman 2025.

Riktlinjernas främjande av Castellums affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En övergripande målsättning med verksamheten i Castellum är att skapa en god utveckling av aktieägarvärde över tid, vilket ska uppnås genom att implementera bolagets affärsstrategi. Affärsstrategin innebär i korthet att Castellum genom verklig närhet till kund, innovation och kompetens, ska skapa framgångsrika och hållbara arbetsplatser i nordiska tillväxtregioner (för ytterligare information om Castellums affärsstrategi, se <https://www.castellum.se/om-castellum/strategi/>). Castellum ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla en koncernledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål, implementera affärsstrategin och tillvarata Castellums långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete. Styrelsen betraktar och utvärderar ersättningen som en helhet bestående av komponenterna fast lön, pensionsförmåner, rörlig ersättning samt icke-monetära förmåner. Marknadsmässighet och konkurrenskraft ska gälla som övergripande principer för ersättningen till ledande befattningshavare i Castellum och dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas sådan ersättning.

Beredning av frågor om ersättning till ledande befattningshavare

I Castellum finns en People Committee som består av minst två styrelseledamöter, inklusive styrelsens ordförande. People Committees ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. People Committee utser en av ledamöterna till ordförande i People Committee. I förhållande till styrelsen ska People Committee ha en beredande funktion i fråga om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. People Committee ska således utarbeta förslag avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som styrelsen ska underställa årsstämman för beslut, samt utvärdera tillämpningen av de riktlinjer årsstämman fattat beslut om. Vidare ska People Committee bereda, inom ramen för av årsstämman beslutade riktlinjer, förslag rörande ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. People Committee ska årligen utvärdera verkställande direktörens insatser. Vidare ska People Committee följa och utvärdera under året pågående och avslutade program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Castellum. Dessutom ska People Committee årligen upprätta en ersättningsrapport som ska framläggas vid årsstämman för godkännande. Vid People Committees och styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor ska inte verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare som ingår i koncernledningen närvara, i den utsträckning de berörs av frågorna.

Kretsen av befattningshavare och slag av ersättning som omfattas av riktlinjerna

Riktlinjerna omfattar ledande befattningshavare som ingår i koncernledningen i Castellum. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025.

Fast lön

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

Pensionsförmåner

Ledande befattningshavare ska erhålla pensionsförmåner i form av ålderspension och premiebefrielse, som ska vara premiebestämda, samt sjukförsäkring, som ska vara förmånsbestämd. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på den ledande befattningshavaren vid utbetalningstillfället (i vilket fall erforderlig justering ska ske av den rörliga ersättningen så att kostnadsneutralitet uppnås för bolaget). Ledande befattningshavares pensionsförmåner får inte överstiga 33 procent av den årliga lönen (fast respektive rörlig), inklusive semesterersättning.

Rörlig ersättning

Utöver fast lön ska rörliga ersättningar som belönar tydligt målrelaterade prestationer i enkla och transparenta konstruktioner kunna erbjudas. De rörliga ersättningarna ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier. Sådan rörlig ersättning 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. Total rörlig ersättning per år får inte överstiga den fasta årliga lönen.

Resultat- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram

Det resultat- och aktiekursrelaterade incitamentsprogrammet består av två delar, dels en ettårig ersättning (STI) som grundas på faktorer kopplade till Castellums övergripande finansiella mål, hållbarhetsmål och utvecklingen av individuellt målsatta faktorer, dels, vad avser av styrelsen sedan tidigare fattade beslut, en treårig ersättning (LTI) som grundas på i vilken utsträckning uppställda mål uppnåtts avseende aktiekursutveckling under en treårsperiod. Programets utformning ska ta sin utgångspunkt i målsättningen att sammanlänka koncernledningens intressen med aktieägarnas intressen, bland annat genom att öka andelen av den totala ersättningen som är kopplad till koncernens lönsamhet. Prestationsmålen enligt det resultat- och aktiekursrelaterade incitamentsprogrammet har därmed en tydlig koppling till affärsstrategin och Castellums långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhetsarbete.

Den aktiekursrelaterade treåriga delen av programmet har utgått från och med år 2024. Riktlinjerna omfattar således enbart en sedan tidigare antagen aktiekursrelaterad treårig del av programmet (LTI 2023–2025).

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Resultatbaserad ersättning (STI)

Den resultatbaserade ersättningen har en ettårig prestations- och intjänandeperiod som är respektive räkenskapsår. Utfall av den årsvisa resultatbaserade ersättningen ska baseras på av

styrelsen förutbestämda och mätbara kriterier kopplade till Castellums övergripande finansiella mål, hållbarhetsmål samt på en helhetsbedömning av utvecklingen av vissa individuellt målsatta faktorer som styrelsen beslutar prioritera under det aktuella räkenskapsåret.

Maximalt utfall för den årsvisa resultatbaserade ersättningen per ledande befattningshavare uppgår till en halv årslön per räkenskapsår, baserat på respektive deltagares årslön per juli månad respektive år. Om ersättning ska utgå sker utbetalning i form av lön årsvis efter det att bokslutet för det aktuella räkenskapsåret fastställs.

Aktiekursrelaterad ersättning (LTI)

Den aktiekursrelaterade ersättningen har en treårig prestations- och intjänandeperiod. Utfall av den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen baseras dels på Castellumaktiens totalavkastning i absoluta tal under treårsperioden, dels på Castellumaktiens totalavkastning i jämförelse med ett eller flera relevanta index för fastighetsaktier 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 ska utgå.

Maximalt utfall för den aktiekursrelaterade ersättningen per ledande befattningshavare uppgår till en halv årslön per program (treårsperiod), baserat på ett genomsnitt av respektive deltagares årslön per juli månad för samtliga tre år som omfattas av respektive aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Om ersättning ska utgå sker utbetalning i form av lön efter utgången av respektive mätperiod om tre räkenskapsår. Deltagarna ska förbinda sig att förvärva Castellumaktier för minst halva beloppet av utfallande aktiekursrelaterad ersättning efter skatt.

Generella föreskrifter

Styrelsen beslutar om de detaljerade villkoren för det resultat- och aktiekursrelaterade incitamentsprogrammet inom ramen för de villkor som framgår av dessa riktlinjer. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska en bedömning ske i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för sådan bedömning. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av Castellum senast offentliggjorda finansiella informationen. Utfallande ersättning enligt incitamentsprogrammet utbetalas i form av lön, inkluderar semesterersättning och ska inte vara pensionsgrundande, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på den ledande befattningshavaren vid utbetalningstillfället. För det fall utfallande ersättning till den ledande befattningshavaren är pensionsgrundande enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser, ska erforderlig justering ske av ersättningen så att kostnadsneutralitet uppnås för bolaget.

Icke-monetära förmåner

De ledande befattningshavarnas icke-monetära förmåner får innefatta bl.a. sjukvårdsförsäkring, mobiltelefon och bilförmån. För den verkställande direktören får premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner inte överstiga 2 procent av den fasta årliga lönen. För övriga ledande befattningshavare får premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner sammanlagt inte överstiga 5 procent av den totala fasta årliga lönen.

Uppsägning och avgångsvederlag

Uppsägningstiden ska, vid uppsägning från bolagets sida, inte överstiga sex månader för verk-

ställande direktören, respektive tolv månader för övriga ledande befattningshavare. Uppsägningstiden ska, 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 anställda 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 ska reduceras till följd av andra inkomster den verkställande direktören erhåller.

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Castellums övriga anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakt över tid utgjort en del av People Committees och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Frångående av riktlinjerna i fall där särskilda skäl föreligger

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Castellums långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete. Som angivits ovan ingår det i People Committees uppgifter att bereda styrelsen beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.