

## Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Antagna på årsstämman 2026.

### **Riktlinjernas främjande av Castellums affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

En övergripande målsättning med verksamheten i Castellum är att skapa långsiktigt och hållbart värde för aktieägare och övriga intressenter genom en lönsam utveckling i enlighet med bolagets affärsstrategi. Affärsstrategin innebär i korthet att Castellum ska äga, utveckla och förvalta kommersiella lokaler (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. People Committees ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. 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 2026.

### **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 30 procent av den årliga lönen (fast respektive rörlig), inklusive semesterersättning.

### **Rörlig ersättning**

Utöver fast lön ska rörlig ersättning som belönar prestationer tydligt kopplade till Castellums mål kunna utgå. Sådan rörlig ersättning ska syfta till att främja långsiktigt värdeskapande inom koncernen, genom att främja Castellums affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete. Inom ramen för sådan rörlig ersättning ska kontant rörlig ersättning kunna utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana arrangemang endast görs på individnivå, som ersättning för extraordinära arbetsinsatser. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av People Committee. Total rörlig ersättning per år får inte överstiga 25 procent av den fasta årliga lönen.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Det finns i Castellum två pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, i form av prestationsaktieprogram, som har beslutats av bolagsstämman. För mer information om dessa program, se <https://www.castellum.se/investerare/bolagsstyrning/ersattningar/>.

### **Icke-monetära förmåner**

De ledande befattningshavarnas icke-monetära förmåner får innefatta bl.a. sjukvårdsförsäkring. 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 verkställande 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 anställde har under uppsägningstiden. Sådan avräkning sker inte beträffande den verkställande direktören. Vid bolagets uppsägning av verkställande direktören utgår ett avgångsvederlag om sex 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, ersättningens komponenter samt ersättningens 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.

**Frågående av riktlinjerna i fall där särskilda skäl föreligger**

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå 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.