

Styrelsens ersättningsrapport för räkenskapsåret 2023

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Castellum Aktiebolag, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående resultat- och aktiekursrelaterade 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 2023. Information om People Committees arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 i årsredovisningen för 2023.

Bolagets utveckling under 2023

En sammanfattning över bolagets övergripande resultat och utveckling presenteras på sidorna 119–120 i årsredovisningen för 2023.

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 2023 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 ge några ledande befattningshavare ett engångsbelopp, inom ramen för riktlinjernas total maximala ersättning, till följd av det extraordinära året med extra arbete på grund av företrädesemissionen, samt att en ledande befattningshavare får 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 2024. Ingen ersättning till ledande befattningshavare har krävts tillbaka från bolaget.

Ersättning till verkställande direktören

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (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
Biljana Pehrsson (f.d. vd) t.o.m. 10 januari 2022	0	0	0	0	2,5 ⁵	0	2,5	0% / 100%
Rutger Arnhult (f.d. vd) t.o.m. 17 januari 2023	3,1	0	0	0	0	0,7	3,8	100% / 0%
Joacim Sjöberg (t.f. vd från 18 januari 2023, vd fr.o.m 22 mars 2023)	5,1	0	0	0	0	1,3	6,4	100% / 0%

¹ Avser ersättning som belöper på år 2023.

² Inklusive semesterersättning.

³ Sjukvårdsförsäkring, mobiltelefon 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.

⁵ Avser avtalsenligt avgångsvederlag efter anställningens upphörande.

Resultat- och aktiekursrelaterad ersättning

Castellum har för närvarande två pågående resultat- och aktiekursbaserade incitamentsprogram för perioderna 2022-2024 respektive 2023-2025 samt ett program för perioden 2020-2023 som avslutades under året.

Incitamentsprogram 2020-2023

Incitamentsprogrammet för 2020-2023 bestod av två delar, en del som baserades på varje års resultat och utfallet av individuellt målsatta faktorer ("STI") samt en del som baserades på Castellumaktiens totalavkastning över en treårsperiod ("LTI"). Deltagarna i det resultat- och aktiekursbaserade incitamentsprogrammet skulle förbinda sig att förvärva Castellumaktier för minst halva beloppet av utfallande rörlig ersättning efter skatt.

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

Den årsvisa resultatbaserade ersättningen baserades på tillväxt i förvaltningsresultatet per aktie (d.v.s. kassaflödesbaserad tillväxt) samt på en helhetsbedömning av utvecklingen av de individuellt målsatta faktorer som styrelsen beslutade prioritera under det aktuella räkenskapsåret.

För full rörlig ersättning med koppling till förvaltningsresultatet krävdes en 10 %-ig årlig tillväxt. Vid tillväxt i spannet 0-10 % skedde en linjär beräkning av utfallet och den ersättning som skulle utgå. Om ersättning skulle utgå skulle utbetalning ske i form av lön årsvis efter det att bokslutet fastställs. Ersättningen hade en ettårig prestations- och intjänandeperiod och maximalt utfall för den årsvisa resultatbaserade ersättningen uppgick till en halv fast årslön för respektive år.

En del i den årsvisa resultatbaserade delen av incitamentsprogrammet bestod av individuellt målsatta faktorer. De individuellt målsatta faktorerna för den verkställande direktörens ersätt-

ning har valts för att sammanlänka verkställande direktörens intressen med aktieägarnas. Valet av de individuellt målsatta faktorerna för år 2023 har baserats på de strategiska mål som styrelsen beslutat att prioritera för året. De individuellt målsatta faktorerna ska över tid bidra till bolagets hållbarhetsmål.

Den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen (LTI)

Den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen baserades dels på Castellumaktiens totalavkastning i absoluta tal under treårsperioden, dels på Castellumaktiens totalavkastning i jämförelse med index för fastighetsaktier i Sverige, Storbritannien och Eurozonen under mätperioden. För full rörlig ersättning enligt det treåriga programmet krävdes dels att totalavkastningen uppgick till minst 50 % under perioden, dels att totalavkastningen översteg respektive indexutveckling med minst 5 %-enheter under perioden. Vid ett utfall i spannet 0-50 % respektive 0-5 %-enheter skedde en linjär beräkning av utfallet och den ersättning som skulle utgå. Om ersättning skulle utgå skulle utbetalning ske i form av lön efter utgången av den treåriga mätperioden och vederbörande befattningshavare hade förbundit sig att köpa Castellumaktier i enlighet med villkoren för incitamentsprogrammet. Den aktiekursrelaterade ersättningen hade en treårig prestations- och intjänandeperiod och maximalt utfall för den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen uppgick till en och en halv fast årslön för vederbörande befattningshavare under treårsperioden.

Incitamentsprogram 2022-2024 och 2023-2025

Incitamentsprogrammen för 2022-2024 och 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").

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

STI grundas 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 har beslutat prioritera under det aktuella räkenskapsåret.

Uppgår förvaltningsresultatet per aktie till, eller överstiger det en 10 %-ig årlig tillväxt, utgår rörlig ersättning med 37,5 % av den fasta årslönen för vederbörande befattningshavare. Vid tillväxt i spannet 0-10 % sker en linjär beräkning av utfallet. Rörlig ersättning utgår med den procentsats av årslönen som erhålls vid en linjär beräkning mellan 0% och 37,5 % av den fasta årslönen. Om förvaltningsresultatet per aktie inte överstiger föregående års förvaltningsresultat per aktie utgår ingen rörlig ersättning. För de befattningshavare i Castellum som deltar i programmet ska resultatjämförelsen avse hela Castellumkoncernen. För respektive region- vd ska jämförelsen avse såväl hela Castellumkoncernen som moderbolaget i den underkoncern som region- vd:n ansvarar för.

Bedömningen av utfallet av de individuellt målsatta faktorerna ska göras i form av en helhetsbedömning, där samtliga beslutade parametrar tas i beaktande. De individuellt målsatta faktorerna ska syfta till att utgöra incitament för de ledande befattningshavare som omfattas 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 utgår på grundval av utvecklingen av de individuellt målsatta faktorerna och vid bedömningen fastställs den rörliga ersättningen i spannet 0-12,5% av den fasta årslönen.

Den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen (LTI)

LTI grundas 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 krävs dels att totalavkastningen uppgår till minst 50 % under perioden, dels att totalavkastningen överstiger indexutvecklingen med minst 5 %-enheter under perioden. Vid ett utfall i spannet 0-50 % respektive 0-5 %-enheter utgår rörlig ersättning med den procentsats av årslönen som erhålls vid en linjär beräkning mellan 0% och 25% av den fasta årslönen. Den aktiekursrelaterade ersättningen har en treårig prestations- och intjänandeperiod och maximalt utfall för den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen uppgår till en halv fast årslön för treårsperioden.

Utfallande rörlig ersättning för både STI och LTI fastställs i samband med att bolagets bokslutskommuniké offentliggörs och utbetalas snarast därefter. Utbetalning sker i form av lön, varvid befattningshavare med avseende på utfallande ersättning för LTI ska förbinda sig att köpa Castellumaktier för minst halva nettobeloppet av utfallande ersättning.

Rörlig ersättning till verkställande direktören under räkenskapsåret 2023

I enlighet med gällande resultat- och aktiekursbaserade incitamentsprogram har ingen rörlig ersättning utgått till Biljana Pehrsson, Rutger Arnhult eller Joacim Sjöberg under räkenskapsåret 2023 gällande räkenskapsår 2022.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets förvaltningsresultat

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

	2023	2023 mot 2022	2022 mot 2021	2021 mot 2020	2020 mot 2019	2019 mot 2018
Ersättning till verkställande direktören ¹	12,7	-4,7 (-27%)	+9,2 (+112%)	-1,7 (-17%)	+1,4 (+16%)	-2,2 (-21%)
Ersättning till vice verkställande direktören ²	0	-5,1 (-100%)	+4,9 (+2450%)	–	–	–
Förvaltningsresultat	4373	-137 (-3%)	+988 (+28%)	+142 (+4%)	+234 (+7%)	+194 (+7%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltids-ekvivalenter anställda ³ i koncernen	0,7	0,1 (17%)	-0,2 (-25%)	+0 (+0%)	+0,1 (+13%)	+0,0 (+4%)

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

² Castellum har 2023 samt tidigare räkenskapsåren inte utsett någon vice verkställande direktör, varför jämförelsedata inte presenteras för de åren.

³ Exklusive medlemmar i koncernledningen.

Göteborg i april 2024
 CASTELLUM AKTIEBOLAG
 Styrelsen