

# Styrelsens ersättningsrapport för räkenskapsåret 2025

## Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Castellum Aktiebolag, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. 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 2025. Information om People Committees arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 i årsredovisningen för 2025.

## Bolagets utveckling under 2025

En sammanfattning över bolagets övergripande resultat och utveckling presenteras på sidorna 10–13 i årsredovisningen för 2025.

## 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 som antogs av årsstämman 2025 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. Programmets 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.

Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2025, med undantag för att styrelsen har valt att nyttja rätten i riktlinjerna att tillfälligt göra avsteg om det finns särskilda skäl. En ledande befattningshavare får, i likhet med tidigare två år, en årlig ersättning motsvarande fullt STI-utfall i enlighet med avtal om ersättning under de tre första anställningsåren, inom ramen för riktlinjernas maximala ersättning. Styrelsen har därutöver beslutat att f.d. Vd Joacim Sjöberg får motsvarande 16 månadslöner i avgångsersättning

istället för de 12 månadslöner i avgångsvederlag som riktlinjerna medger. 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 2026. Ingen ersättning till ledande befattningshavare har krävts tillbaka från bolaget.

## Ersättning till de verkställande direktörerna

*Tabell 1 – Totalersättning till de verkställande direktörerna under 2025 (Mkr)<sup>1</sup>*

Befattningshavare	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön <sup>2</sup>	Icke-monetära förmåner <sup>3</sup>	Ettårig	Treårig	Extraordinära poster	Pensionsförmåner	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning <sup>4</sup>
Joacim Sjöberg	5,9	0,1	2,3	-	-	1,6	9,9	77%/23%
Pål Ahlsén	2,1	0	0	0	0	0,7	2,8	100%/0%

<sup>1</sup> Avser ersättning som belöper på år 2025. För Joacim Sjöberg görs, utöver kontant betalning, en reservation för lön och bonus som utbetalas 2026.

<sup>2</sup> Inklusiv semesterersättning.

<sup>3</sup> Sjukvårdsförsäkring, lunchförmån och bilförmån.

<sup>4</sup> 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.

## Incitamentsprogram

Castellum har för närvarande två pågående prestationsaktieprogram för perioderna 2025/2028 och 2024/2027 samt hade ett resultat- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram för perioden 2023-2025 som avslutades under året.

### Incitamentsprogram 2023-2025

Incitamentsprogrammet för 2023-2025 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 fyra delar:

- Ett mål om att nå minst 10% avkastning på eget kapital under det aktuella räkenskapsåret;
- En jämförelse mellan Castellums uppnådda avkastning på eget kapital under det aktuella räkenskapsåret mot avkastning på eget kapital uppnått av för Castellum jämförbara bolag;
- En helhetsbedömning av utvecklingen av individuellt målsatta faktorer som styrelsen i bolaget beslutat prioritera under det aktuella räkenskapsåret; och
- Ett hållbarhetsmål kopplat till energibesparing om minst 2,5% för det aktuella räkenskapsåret.

Måluppfyllnad för (a) baserades på att rörlig ersättning utgick vid minst 10% avkastning på eget kapital under 2025 (varvid måluppfyllelse mättes mot det resultat för avkastning på eget kapital som presenterades i bolagets bokslutskommuniké för det aktuella räkenskapsåret). Den rörliga ersättningen utföll linjärt upp till en uppnådd avkastning på eget kapital om 15%.

Måluppfyllnad för (b) baserades på att rörlig ersättning utgick förutsatt att Castellum presterade bland de 75 procent bäst presterande jämförbara bolagen vad gäller avkastning på

eget kapital under 2025. Den rörliga ersättningen utföll linjärt upp till en nivå där Castellum presterade bland de 25 procent bäst presterande jämförbara bolagen vad gäller avkastning på eget kapital under det aktuella räkenskapsåret.

Bedömningen av utfallet av de individuellt målsatta faktorerna enligt (c) 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.

Måluppfyllnad för (d) grundades på att rörlig ersättning utgick vid en besparing om minst 2,5% under 2025. Den rörliga ersättningen utföll linjärt upp till en energibesparing om 3,5% under 2025.

#### *Den treåriga aktiekursrelaterade ersättningen 2023-2025 (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.

#### **Prestationsaktieprogram 2024/2027**

Årsstämman 2024 beslutade att implementera ett långsiktigt prestationsaktieprogram till ledande befattningshavare. Prestationsaktieprogrammet erbjöds till högst tolv ledande befattningshavare. Varje deltagare behövde investera i eller allokera sedan tidigare innehavda aktier i Castellum ("**Investeringsaktier**") motsvarande en bruttomånadslön (två bruttomånadslöner för vd). Varje deltagare tilldelades vederlagsfritt prestationsaktierätter ("**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 lägstanivåer uppnås.

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

Tilldelning av Prestationsaktier av Serie A – totalavkastning på Castellumaktien i absoluta tal förutsätter att totalavkastningen på Castellumaktien i absoluta tal uppgår till, eller överstiger, 10 procent under perioden 1 januari 2024 – 30 april 2027 ("**Mätperioden**"). Om totalavkastningen uppgår till 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 Prestationsaktier 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 5 procentenheter. Tilldelning beräknas linjärt mellan 0 procentenheter och 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. Jämförelsen mellan Castellumaktiens totalavkastning och CRERX-utveckling görs på procentuell basis.

### **Prestationsaktieprogram 2025/2028**

Årsstämman 2025 beslutade att implementera ett långsiktigt prestationsaktieprogram till koncernledning och nyckelpersoner. Prestationsaktieprogrammet följer i huvudsak samma struktur som Prestationsaktieprogram 2024/2027 som antogs av årsstämman 2024. Prestationsaktieprogrammet erbjöds till högst 38 ledande befattningshavare. Varje deltagare behövde investera i eller allokera sedan tidigare innehavda aktier i Castellum ("**Investeringsaktier**") motsvarande två bruttomånadslöner för vd, en bruttomånadslön för medlemmar i koncernledningen och en halv bruttomånadslön för nyckelpersoner. Varje deltagare tilldelades vederlagsfritt prestationsaktierätter ("**Prestationsaktierätter**") (varav 42,5 procent är Prestationsaktierätter av serie A, 42,5 procent är Prestationsaktierätter av serie B, och 15 procent är Prestationsaktierätter av serie C) motsvarande ett värde om sju och en halv bruttomånadslöner för vd, sex bruttomånadslöner för övriga medlemmar i koncernledningen och tre bruttomånadslöner för nyckelanställda. 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 lägstanivåer uppnås.

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

Tilldelning av Prestationsaktier av Serie A förutsätter att totalavkastningen på Castellumaktien i absoluta tal uppgår till, eller överstiger, 20 procent under perioden 1 januari 2025 – 30 april 2028 ("**Mätperioden**"). Om totalavkastningen uppgår till 20 procent under Mätperioden tilldelas 50 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 20 och 50 procent beräknas tilldelningen linjärt mellan 50 procent och 100 procent.

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

Tilldelning av Prestationsaktier av serie B förutsätter att totalavkastningen på Castellumaktien överstiger utvecklingen av CRERX under Mätperioden. Maximal tilldelning förutsätter att totalavkastningen i jämförelse med CRERX under Mätperioden överstiger 5 procentenheter. Tilldelning beräknas linjärt mellan 0 procentenheter och 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 2025. Avräkningsindex ska motsvara genomsnittsindex för CRERX under januari – april 2028. Jämförelsen mellan Castellumaktiens totalavkastning och CRERX utveckling görs på procentuell basis.

### *Prestationsaktierätter av serie C – klimatmål för minskade växthusgasutsläpp*

Tilldelning av Prestationsaktier av serie C förutsätter att Castellum följer fastställd målbana för att minska växthusgasutsläpp ("**Klimatmålet**"). Klimatmålet har utformats med ambitionen att följa Science Based Targets initiative (SBTi) och består av två delmål ("**Delmålen**") som mäts i koldioxidekvivalenter (CO<sub>2</sub>e): (1) SBTi-in-use och (2) SBTi-embodied. Tilldelning förutsätter att miniminivån för minst ett av Delmålen uppnås. Om miniminivån för enbart ett av Delmålen uppnås tilldelas 25 procent av det maximala antalet Prestationsaktier som kan tilldelas på grundval av Prestationsaktierätter av serie C. Om målnivån för enbart ett av Delmålen uppnås och miniminivån för det andra Delmålet inte uppnås, tilldelas 50 procent av det maximala antalet Prestationsaktier som kan tilldelas på grundval av Prestationsaktierätter av serie C. Maximal tilldelning förutsätter att målnivån för båda Delmålen uppnås. För prestation mellan miniminivån och målnivån beräknas tilldelningen linjärt mellan 25 procent och 50 procent, för respektive Delmål.

Delmål (1) SBTi-in-use avser växthusgasutsläpp som genereras av drift och användning av ägda och hyrda byggnader per kvadratmeter fastighetsyta. Om Castellums växthusgasutsläpp för Delmål (1) har minskat till 3,36 kg CO<sub>2</sub>e per kvadratmeter uppnås miniminivån för Delmål (1). Om Castellums växthusgasutsläpp för Delmål (1) har minskat till 3,21 kg CO<sub>2</sub>e per kvadratmeter uppnås målnivån för Delmål (1).

Delmål (2) SBTi-embodied avser växthusgasutsläpp som genereras av byggnationen av nya byggnader. Om Castellums växthusgasutsläpp för Delmål (2) har minskat till 317 kg CO<sub>2</sub>e per kvadratmeter uppnås miniminivån för Delmål (2). Om Castellums växthusgasutsläpp för delmål (2) har minskat till 303 kg CO<sub>2</sub>e per kvadratmeter uppnås målnivån för Delmål (2).

### **Rörlig ersättning till verkställande direktören under räkenskapsåret 2025**

Ingen rörlig ersättning har utgått till vd Pål Ahlsén under räkenskapsåret 2025. I enlighet med gällande resultat- och aktiekursbaserade incitamentsprogram har rörlig ersättning utgått till Joacim Sjöberg under räkenskapsåret 2025 gällande räkenskapsår 2024.

### **Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets förvaltningsresultat**

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

	2025	2025 mot 2024	2024 mot 2023	2023 mot 2022	2022 mot 2021	2021 mot 2020
Ersättning till verkställande direktören <sup>1</sup>	12,7	+5,1 (+67%)	-5,1 (-40%)	-4,7 (-27%)	+9,2 (+112%)	-1,7 (-17%)
Ersättning till vice verkställande direktören <sup>2</sup>	-	-	-	-5,1 (-100%)	+4,9 (+2450%)	-
Förvaltningsresultat	4 606	-213 (-4%)	+446 (+10%)	-137 (-3%)	+988 (+28%)	+142 (+4%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltids-ekvivalenter anställda <sup>3</sup> i koncernen	0,7	0 (0%)	+0 (+4%)	0,1 (17%)	-0,2 (-25%)	+0 (+0%)

<sup>1</sup> Ersättning till verkställande direktören för räkenskapsåret 2025 inkluderar ersättning till Joacim Sjöberg samt Pål Ahlsén, 2024 inkluderar ersättning till Joacim Sjöberg. Året 2023 inkluderar ersättning till Biljana Pehrsson (avgångsvederlag), Rutger Arnhult samt Joacim Sjöberg.

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

<sup>3</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen.

---

Göteborg i mars 2026  
CASTELLUM AKTIEBOLAG  
Styrelsen