



# Ersättningspolicy

---

Fastställd av styrelsen i Citroneer AB 8 juni 2022

## Bakgrund

Citroneer AB, ("bolaget"), har mot bakgrund av bestämmelserna i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i bland annat värdepappersbolag och i 9 kap. 10 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden och artikel 27 i Kommissionens delegerade förordning EU 2017/565 om komplettering av bestämmelserna i MiFID II-direktivet fastställt följande riktlinjer för personalens ersättningar. Vid utarbetande av riktlinjerna har hänsyn tagits till verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

## Syfte

Syftet med denna policy att främja en sund och effektiv riskhantering och att motverka ett överdrivet risktagande. Policyn syftar även till att motverka att personalen belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med bolagets skyldigheter att iaktta kundernas intressen.

## Verksamhet

Bolaget är ett värdepappersbolag med tillstånd att bedriva värdepappersrörelse enligt lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden. Bolagets intäkter utgörs av arvode från bolagets kunder. Bolagets kostnader utgörs främst av personalkostnader, lokalkostnader samt kostnader för tjänsteleverantörer och marknadsföring.

## Definitioner

Med bolagets verkställande ledning förstås verkställande direktören. Den verkställande direktören och Bolagets rådgivare har sådana arbetsuppgifter som kan ha en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil.

Förteckning över åtgärder för att undvika intressekonflikter

Bolagets ersättningsmodell är implementerad i syfte att minimera risken för intressekonflikter och därmed skapas förutsättningar för att bolaget ska kunna uppfylla sina skyldigheter att agera i kundernas intresse.

## Omfattning och allmänna ersättningsprinciper

### Fast ersättning

Med fast ersättning menas ersättning med ett i förväg fastställt belopp (fast lön, pensionsförmåner, bilersättning och liknande förmåner). Fast ersättning ska vara:

- Marknadsmässig (med hänsyn tagen till bolagets finansiella ställning), och
- baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden, arbetsuppgifter och
- utbildningsnivå

Vid den årliga lönerrevision ska, förutom det som sagts ovan, den anställdes arbetsinsats bedömas utifrån:

- noggrannhet,
- initiativförmåga,
- kundnöjdhet,
- regelefterlevnad, och
- samarbetsförmåga

### Rörlig ersättning

Rörlig ersättning ska baseras på företagets helhetsresultat och kan utgå till medarbetare enligt nedanstående kriterier.

#### Företagsspecifika kriterier

- Företaget ska möta de ekonomiska krav som styrelsen kräver innan rörlig ersättning kan delas ut.

#### Avdelningsspecifika kriterier

- Medarbetare ska vara del av Citroneers partnergrupp.

#### Individspecifika kriterier

- Medarbetaren ska ha arbetat heltid under året om inte särskilda skäl föreligger. Exempelvis sjukdom, tjänsteledighet eller föräldraledighet.
- Medarbetaren ska ha följt Bolagets riktlinjer och uppförandekrav.

### Riskanalys

Som en del av företagets riskanalys ska de identifierade riskerna analyseras utifrån möjligheten att ersättningssystemet kan uppmuntra överdrivet risktagande. Riskanalysen inkluderar en bedömning av risktagande kopplat till de hållbarhetsrisker som är beskrivna i Citroneers Hållbarhetspolicy. En del av riskanalysen ska innefatta att årligen fastställa vilka anställda som är att anse som Risktagare.

### Övrigt

Bolaget tillämpar inte diskretionära pensionsförmåner.

### Beslut om ersättning

Styrelsen beslutar om ersättning till verkställande direktören. Verkställande direktören beslutar om ersättning till övriga anställda. Bolagsstämman beslutar om arvoden till styrelsens ledamöter. Generellt gäller att alla ersättningar bestäms enligt farfarsprincipen.

### Beredning av ersättningsbeslut mm

En styrelseledamot ska utses som ansvarig för att göra en bedömning av bolagets ersättningspolicy, ersättningssystem och om vilka åtgärder som bör vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicy samt bereda styrelsebeslut om ersättning. Ledamoten ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor rörande intressekonflikter, riskhantering och ersättningar. Ledamoten ska vara oberoende i förhållande till den operativa verksamheten.

### Uppföljning och kontroll

Internrevision ska granska om bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna policy. Rapportering ska ske till styrelsen rörande resultatet av granskningen i samband med den årliga genomgången av denna policy.

### Information till anställda

Alla anställda ska informeras om innehållet i denna policy och hur de anställdas resultat bedöms inklusive de kriterier som bolaget lägger till grund för beslut om lönerevision.

### Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

Bolaget ska på sin hemsida offentliggöra hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs enligt FFFS 2011:1. Offentliggörandet ska i övrigt ske i enlighet med artikel 450 i Tillsynsförordningen EU 575/2013 i tillämpliga delar.