

ERSÄTTNINGSPOLICY

Fastställd av styrelsen i Citroneer AB 11 februari 2025

Bakgrund

Citroneer AB, ("bolaget"), har mot bakgrund av bestämmelserna 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, Artikel 51 i förordning (EU) 2019/2033, EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt direktiv (EU) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13), ESMA:s Riktlinjer om vissa aspekter av ersättningskraven i Mifid II-direktivet (ESMA35-43-3565) samt Artikel 51 i förordning (EU) 2019/2033 fastställt följande riktlinjer för personalens ersättningar. Vid utarbetande av riktlinjerna har hänsyn tagits till verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Syfte och mål

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. Ersättningspolicyn bör vara förenlig med målen för bolagets affärs- och riskstrategi, inbegripet mål som rör miljö, samhällsansvar och bolagsstyrning, samt uppmuntra till ansvarsfullt risktagande och företagande. Om dessa mål förändras bör detta beaktas när Ersättningspolicyn uppdateras.

Bolaget bör tillämpa ersättningspolicyn könsneutralt, vilket innebär dels att all personal oavsett kön bör ha rätt till samma ersättning för lika eller likvärdigt arbete, dels att löneökningar och karriärmöjligheter inte bör vara kopplade till kön.

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, Bolagets rådgivare och förvaltare tillhör kategorin riskpåverkande personal. Övriga anställda är inte anställda i ledande strategiska befattningar och tillhör inte nyss nämnda kategori.

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Funktionerna för regelefterlevnad, internrevision och riskhantering är inte anställda av bolaget och omfattas därmed inte av denna policy.

Intressekonflikthantering

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. Bolaget tar inte emot incitament från tredje man vid distribution av finansiella instrument, och därmed saknas koppling mellan eventuell utbetalning av rörlig ersättning och intjäning baserad på produktdistribution.

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

Den fasta delen av ersättningen ska representera en tillräckligt stor del i förhållande till den anställdes totala ersättning så att Ersättningspolicyen dels kan genomföras fullt ut i fråga om de rörliga delarna, dels att de rörliga ersättningsdelarna kan sättas till noll. Eventuell rörlig ersättning får inte överstiga 100 procent av den fasta ersättningen årligen.

Rörlig ersättning

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

Möjlighet till rörlig ersättning ska fastställas årligen efter utgången av varje räkenskapsår baserat på bolagets vinst före skatt enligt vad som framgår av Bolagets reviderade årsredovisning för räkenskapsåret.

Från summan av bolagets vinst enligt ovan ska följande belopp reserveras:

- (i) Belopp som enligt styrelsens bedömning erfordras för att säkerställa att bolaget uppfyller bolagets regulatoriska och interna kapitalkrav; samt
- (ii) Belopp som enligt styrelsens bedömning erfordras för att säkerställa bolagets likviditets- och investeringsbehov för innevarande eller framtida verksamhetsår.

Vidare ska bolagets bedömning av resultat som kan ligga till grund för beräkning av rörlig ersättning i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått, där såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska bolaget ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver enligt ovan. Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels för att underliggande konjunkturcykel och affärsrisker ska beaktas när rörlig ersättning betalas ut.

Utbetalning av rörlig ersättning får inte ske om det skulle innebära att Bolaget inte kan upprätthålla de kapitalkrav som gäller för bolaget eller vid behov stärka kapitalbasen.

Företagsspecifika kriterier:

- Företaget ska möta de ekonomiska krav som styrelsen kräver enligt ovan 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.



Den anställde ska även ha bidragit till:

- att stärka bolagets varumärke genom att uppträda professionellt och leverera hög service till kunder och samarbetspartners,
- att bolaget har nöjda kunder,
- att lämna förslag på förbättringar av verksamheten som kan skapa ett mervärde för kunder och/ eller för bolaget, eller
- att inga kundklagomål har resulterat i ersättnings skyldighet för bolaget.

Den anställde behöver inte ha bidragit med samtliga dessa kriterier för att rörlig ersättning ska utgå, utan bolaget ska göra en samlad bedömning av varje persons möjlighet att lämna dessa bidrag utifrån den anställdes arbetsuppgifter, bakgrund, kompetens och ansvarsområde.

Garanterad rörlig ersättning får endast förekomma i samband med nyanställning under den nyanställdes första anställningsår och endast om bolaget har en stark kapitalbas.

Bortfall av rörlig ersättning

Upp till 100 procent av den rörliga ersättningen till riskpåverkande personal ska falla bort om bolagets finansiella resultat är svagt eller negativt. Bolaget ska även säkerställa att rörlig ersättning endast betalas ut till den del det är försvarbart utifrån de kriterier som nämns ovan, och som särskilt beaktar situationer där den anställde i fråga har deltagit i eller varit ansvarig för ett handlande som lett till betydande förluster, eller om personen inte längre anses uppfylla lämplighetskraven.

Risksäkringstrategier

Det är inte tillåtet för riskpåverkande personal att använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som är kopplade till ersättning och ansvar i syfte att urholka principerna för erhållande av rörlig ersättning.

Risakanalys

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

Denna policy ska publiceras på bolagets hemsida.

