

ERSÄTTNINGSPOLICY SAMMANFATTNING

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.

Omfattning och allmänna ersättningsprinciper

Fast ersättning

Den fasta delen av ersättningen ska representera en tillräckligt stor del i förhållande till den anställdes totala ersättning så att Ersättningspolicyn 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 enligt nedanstående kriterier.

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 ersättningskyldighet 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.

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.

Ersättningspraxis

Kretsen av riskpåverkande personal är mycket begränsad och därför redovisas inte statistik över lönegap mellan grupper.

Mot bakgrund av att det för närvarande inte finns likvärdiga befattningar bland ledningspersoner eller personer som väsentligt kan påverka värdepappersföretagets riskprofil för bolaget i dagsläget ingen statistik över ersättningar.

Bolaget är enligt Artikel 32.4 (a) i direktiv (EU) 2019/2034 undantaget från kraven om uppskjutande av rörlig ersättning och tillämpar därför inte något sådant krav eller något förbud mot risksäkringsstrategier för uppskjuten rörlig ersättning.