

Sensor Fonder AB

Ersättningspolicy

Gäller för	Sensor Fonder AB
Senast fastställd	2025-04-01
Fastställd av	Styrelsen
Styrdokumentstyp	Policy
Dokumentägare	Verkställande direktör
Informationssekretess	Öppen internt och konfidentiell externt

Revideringshistorik

Version	Datum	Avsnitt:	Sammanfattning av uppdatering	Ansvarig
1.0	2022-04-20	Hela dokumentet		Verkställande direktör
2.0	2023-10-17	Hela dokumentet		Verkställande direktör
3.0	2024-04-30	Hela dokumentet	Årlig revidering	Verkställande direktör
4.0	2025-04-01	Hela dokumentet	Årlig revidering	Verkställande direktör

ERSÄTTNINGSPOLICY

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter om ersättningssystem i fondbolag (FFFS 2016:26 om ändringar i FFFS 2013:9, 8a kap. Ersättningssystem). Se även 2 kap. 17 c § Lagen (2004:46) om värdepappersfonder samt artikel 5 i EU:s förordning (EU) 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn ("Disclosureförordningen").

Dessa föreskrifter, förordning och lag innehåller bestämmelser om hur företag ska mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra.

Fondbolagets ersättningssystem ska vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Fondbolagets och förvaltrade Fonders långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats i syfte att skydda Fondbolagets kunder, investerare och aktieägare. Ersättningssystemet är även utformat så att det är förenligt med Bolagets policyer för integreringen av hållbarhetsrisker beaktas vid fastställande av ersättning till anställda. De ersättningar som Fondbolaget betalar ut får inte äventyra Bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. Ersättningarna ska inte heller utgöra ett incitament för anställda att agera på ett sätt som står i konflikt med Fondernas, dess investerares och övriga kunders intressen eller som innebär att den anställda bortser från Fondbolagets policyer för integrering av hållbarhetsrisker i sitt arbete.

Styrelsen i Sensor Fonder AB har med detta dokument antagit riktlinjer och policy för ersättning till anställda och inhyrda funktioner som i tillämpliga delar är likformiga med Finansinspektionens föreskrifter.

A. DEFINITIONER

1. Betydande företag
Ett företag som har riskvägda tillgångar som uppgår till, eller överstiger, 500 miljarder kronor på balansdagen för föregående räkenskapsår.
2. Diskretionär pensionsförmån
En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställda tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem.
3. Rörlig ersättning
Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

B. ERSÄTTNINGSPOLICY

Styrelsen i Fondbolaget beslutar om ersättning till den verkställande ledningen och ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av fondbolagets kontrollfunktioner. Styrelsens beslut innebär att:

1. enbart fasta, kontanta månadslöner får förekomma,
2. enbart pensionsförmåner som den anställda tjänat in enligt villkoren i Fondbolagets allmänna, generella pensionssystem får förekomma.

Styrelsen ska informera alla anställda om dels vilka kriterier som styr deras ersättning dels om hur deras resultat bedöms. Processen och Fondbolagets ersättningspolicy ska varatillgänglig för alla anställda.

Styrelsen ska på ett begripligt sätt dokumentera och öppet redovisa hur den fastställer ersättningar och säkerställa att kontrollfunktioner kan lämna synpunkter, både på ersättningspolicy och enskilda avtal om ersättningar.

Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om ersättningar till anställda.

Ersättning till inhyrda funktioner ska regleras i avtal mellan Fondbolaget och uppdragstagaren.

Fondbolagets styrelseordförande är utsedd att ansvara för beredning av styrelsens beslut vad gäller ersättningar.

C. INTRESSEKONFLIKTER

Ett ersättningssystem som ger en hög ersättning till en enskild anställd baserat på kortsiktiga resultat, utan att ta hänsyn till långsiktiga konsekvenser för Fondbolaget, kan snedvrida de anställdas perspektiv och leda till att de inte prioriterar Fondbolagets långsiktiga intressen. Dessutom kan en felaktig utformning av ersättningssystemet påverka företagets likviditet negativt och leda till att företaget inte uppfyller regelverkets krav.

För att säkerställa att Fondbolagets ersättningspolicy- och system främjar en sund och effektiv riskhantering är det viktigt att identifiera och rapportera åtgärder för att undvika intressekonflikter. Potentiella risker kan vara att förvaltningen i fonden Sensor Sverige Select sker med ökad risk i syfte att fonden ska kunna erhålla en prestationsbaserad avgift och därmed öka intjäningen till Fondbolaget. Nedan beskrivs vilka åtgärder Fondbolaget vidtar för att minimera denna risk:

- Fondbolaget betalar inte ut några rörliga ersättningar till anställda och det finns därmed ingen direkt koppling mellan rörligt arvode i en fond och ersättning till en anställd.
- Fondbolaget har interna kontrollfunktioner som ansvarar för att övervaka att förvaltningen följer fondens regler och andra relevanta bestämmelser. Därutöver är förväntade risknivåer och placeringsbegränsningar är tydligt specificerade och får inte överskridas.

D. ÅTGÄRDER VID FÖRÄNDRING AV ERSÄTTNINGSPOLICYN

Fondbolaget är inte ett *Betydande företag*, har inga *Diskretionära pensionsförmåner* eller *Rörliga ersättningar*.

Vid eventuella framtida förändringar av ovanstående förhållanden eller vid beslut om ändringar i Fondbolagets Ersättningspolicy, ska Finansinspektionens föreskrifter beaktas så att ersättningspolicyn överensstämmer med föreskrifterna och främjar en effektiv riskhantering, innefattande hållbarhetsrisker, och inte uppmuntrar till överdrivet risk-tagande.

E. UPPFÖLJNING OCH KONTROLL

Internrevisor, Risk Manager eller Compliance Officer ska minst en gång årligen självständigt granska att Fondbolagets ersättningar överensstämmer med den ersättningspolicy som styrelsen beslutat om och avrapportera granskningen senast i samband med årsredovisningen till styrelsen. Avvikelse ska emellertid omedelbart anmälas till styrelsen.

F. OFFENTLIGGÖRANDE

Sensor Fonder AB ska på sin webbplats tillhandahålla information till allmänheten om hur de uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs genom Finansinspektionens författningssamling, liksom hur Fondbolagets ersättningspolicy är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker i enlighet med artikel 5 i Disclosureförordningen.

Informationsbroschyr och Faktablad ska innehålla en beskrivning av fondbolagets ersättningspolicy och hur ersättningar och förmåner beslutas. Årsberättelsen ska innehålla information om anställdas ersättningar (FFFS 2016:26, FFFS 2013:9, 31 kap.)

G. RISKER FÖRENADE MED ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

Ett fondbolag ska analysera vilka risker som är förenade med ersättningspolicy och ersättningssystem (FFFS 2017:6, 2013:9, 8 kap. 5 §).

Med hänsyn till ovanstående *Ersättningspolicy*, dvs. att endast fasta månadslöner får förekomma och pensionsförmånernas utformning, föreligger inga särskilda risker som kan identifieras, varken med Fondbolagets ersättningspolicy eller med ersättningssystemen.