

ERSÄTTNINGSPOLICY

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter om ersättningssystem i fondbolag (FFFS 2016:6 om ändringar i FFFS 2013:9, 8 a Kap. Ersättningssystem). Se även 2 kap. 17 c § Lagen (2004:46) om värdepappersfonder.

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

Syftet med detta dokument är att Fondbolagets ersättningssystem ska främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till överdrivet risktagande i verksamheten.

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.

Dessa föreskrifter ska även tillämpas på (företags-) grupp- eller undergruppsnivå.

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 anställde 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 alla ersättningar till anställda.

Styrelsens beslut innebär att:

1. enbart fasta, kontanta månadslöner får förekomma,
2. enbart pensionsförmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i Bolagets 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 Bolagets ersättningspolicy ska vara tillgänglig 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 Bolaget och uppdragsgaren.

C. ÅTGÄRDER VID FÖRÄNDRING AV ERSÄTTNINGSPOLICYN

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

Vi eventuella framtida förändringar av ovanstående förhållanden eller vid beslut om ändringar i Bolagets Ersättningspolicy, ska Finansinspektionens föreskrifter beaktas så att ersättningspolicyn överensstämmer med föreskrifterna och främjar en effektiv riskhantering och inte uppmuntrar till överdrivet risktagande.

D. 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.

E. OFFENTLIGGÖRANDE

Sensor Fonder AB ska på sin webbplats tillhandahålla information till allmänheten hur de uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs genom Finansinspektionens författningssamling.

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.)

F. 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 Bolagets ersättningspolicy eller med ersättningssystemen.