

Ersättningspolicy

| | |
|------------------|----------------|
| Bolag | Lysa Fonder AB |
| Fastställd av | Styrelsen |
| Datum | 2022-11-28 |
| Dokumentansvarig | VD |
| Version | 2022:2 |

1. Bakgrund och syfte

Lysa Fonder AB ("Fondbolaget") är ett bolag med tillstånd från Finansinspektionen att bedriva fondverksamhet. Fondbolaget ingår i en koncern ("Lysa-koncernen") med tre bolag; Lysa Group AB ("Moderbolaget"), Lysa AB ("Lysa") och Fondbolaget. Lysa och Fondbolaget är helägda dotterbolag till Moderbolaget.

I denna policy fastställs grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt hur Fondbolaget ska identifiera anställda som utövar ett väsentligt inflytande på Fondbolagets riskprofil eller på de fonder som Fondbolaget förvaltar, s.k. särskilt reglerad personal.

Ett fondbolag ska enligt 8 a kap. 4 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder utforma och tillämpa ersättningspolicyn på ett sätt som är förenligt med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningspolicyn ska motverka ett risktagande som är oförenligt med de förvaltade värdepappersfondernas riskprofil och fondbestämmelser. Ersättningspolicyn och tillämpningen av den får inte hindra Fondbolaget från att uppfylla sin skyldighet att agera i fondandelsägarnas intresse.

Ersättningspolicyn ska också utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Fondbolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för Fondbolaget samt de förvaltade värdepappersfonderna och fondandelsägarna.

Denna policy har upprättats i enlighet med FFFS 2013:9 samt ESMA:s riktlinjer (ESMA/2016/575) om en sund ersättningspolicy enligt UCITS-direktivet.

2. Fondbolagets ersättningssystem

2.1 Allmänt

Fondbolagets ersättningssystem ska vara utformat på ett sådant sätt att det uppmuntrar till goda prestationer och möjliggör för Fondbolaget att kunna bibehålla samt attrahera kompetent personal samtidigt som det ska främja en sund och effektiv riskhantering och motverka överdrivet risktagande bland Fondbolagets personal.

Fondbolaget tillämpar individuell lönesättning i fast form och betalar inte ut någon bonus eller några diskretionära pensionsförmåner. För att kunna rekrytera kompetent personal erbjuder Fondbolaget ett långsiktigt incitamentsprogram baserat på teckningsoptioner i Moderbolaget. Teckningsoptionerna utgör dock ingen ersättning då de förvärfvas till marknadsvärde och omfattar därför inte av denna policy.

2.2 Fast ersättning

2.2.1

Fast ersättning är den enda gällande ersättningskomponenten för Fondbolagets anställda. Lönesättningen är individuell, men uppdelad utifrån ett antal kategorier och nivåer där lönen ska återspegla relevant yrkeserfarenhet, roll och ansvar i Fondbolaget samt arbetsmarknaden i den geografi där den anställde arbetar. För vissa anställda understiger dock ersättningen för tillfället marknadsmässig lön eftersom Fondbolaget är i ett uppstartsskede, men med tiden är tanken att Fondbolagets lönenivå ska bli marknadsmässig för alla anställda.

2.2.2 Pension

Fondbolaget erbjuder sina anställda pensionsavsättningar. Storleken på pensionsavsättningarna baseras på den fasta grundlönen och är lika för alla anställda inom Fondbolaget.

2.2.3 "Föräldralön"

I syfte att underlätta för anställda som vill bli föräldrar och vara en attraktiv arbetsgivare erbjuder Fondbolaget sina anställda s.k. "föräldralön", vilket innebär att Fondbolaget "toppar upp" den anställdes lön så att den totala lönenivån för den anställde bibehålls förutsatt att vissa objektiva förutsättningar är uppfyllda. Storleken på "föräldralönen" baseras på den fasta grundlönen och är lika för alla anställda inom Fondbolaget.

2. Identifiering och analys av risker med ersättningspolicy

2.1 Riskanalys och identifiering av särskilt reglerad personal

Fondbolaget ska minst årligen göra en riskanalys. I denna analys, som ska dokumenteras, ska Fondbolaget analysera samtliga risker, inklusive hållbarhetsrisker, som är förenade med Fondbolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Fondbolaget ska på grundval av analysen identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Fondbolagets riskprofil, s.k. särskilt reglerad personal. Fondbolaget ska dokumentera och särskilt motivera om anställda i någon av de personalkategorier som anges i 1 kap. 9 § andra stycket 31 a–d i FFFS 2013:9 inte utövar ett väsentligt inflytande på riskprofilen för Fondbolaget eller de förvaltade värdepappersfonderna och därför inte ska anses tillhöra Fondbolagets särskilt reglerad personal. Detta görs i den årliga analysen.

2.2 Förenlighet med integreringen av risker (inklusive hållbarhetsrisker) i investeringsbeslutsprocessen

Då Fondbolaget endast utger fast ersättning, som bestäms utifrån på förhand fastställda kriterier som inte har något samband med de anställdas risktagande, bedöms ersättningspolicyn vara förenlig med integreringen av risker (inklusive hållbarhetsrisker) i investeringsbeslutsprocessen.

3. Uppföljning och kontroll

Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen, dvs. Fondbolagets VD och Head of Legal. Därutöver ska styrelsen besluta om ersättning till ansvariga för Fondbolagets kontrollfunktioner. Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman har beslutat i fråga om ersättning för Fondbolaget.

Styrelsen ska utse en särskild ledamot i styrelsen som, minst årligen, ska göra en bedömning av Fondbolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Den särskilda ledamoten ska också bereda styrelsebeslut om ersättningar. Denna person ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor rörande riskhantering, ersättning och kontrollfunktioner och får inte ingå i Fondbolagets verkställande ledning.

Vid beredningen av styrelsens beslut ska hänsyn tas till de långsiktiga intressen som gäller för fondandelsägare och övriga intressenter samt till allmänhetens intresse.

Fondbolaget har utsett funktionen för internrevision att utgöra oberoende kontrollfunktion såvitt avser uppföljning och kontroll av Fondbolagets ersättningspolicy. Den oberoende kontrollfunktionen ska årligen granska huruvida Fondbolagets ersättningssystem överensstämmer med denna ersättningspolicy.

Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. För det fall kontrollfunktionen finner att Fondbolagets ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.

4. Offentliggörande

Fondbolaget ska på sin webbplats förklara hur Fondbolaget uppfyller ersättningsreglerna i tillämpliga regelverk. Vidare ska Fondbolaget på sin webbplats offentliggöra information om hur denna ersättningspolicy är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker i investeringsbeslutsprocessen.

Fondbolaget ska i samtliga fonders årsberättelser lämna information om det sammanlagda ersättningsbeloppet för räkenskapsåret som Fondbolaget har utbetalat till sin personal samt om Fondbolagets efterlevnad och väsentliga förändringar av Fondbolagets ersättningspolicy.

Informationen ska även innehålla motsvarande uppgifter beträffande anställda hos uppdragstagare till vilken riskhantering har delegerats.

Varje fonds informationsbroschyr och faktablad ska innehålla information om Fondbolagets ersättningspolicy.

5. Efterlevnad och uppdatering

Styrelsen i Fondbolaget ska fastställa denna instruktion minst årligen även om inga ändringar har gjorts. Vidare ska styrelsen årligen låta en kontrollfunktion kontrollera att ersättningssystemet för Fondbolaget tillämpas i enlighet med denna policy. Den särskilt utnämnda styrelseledamoten, se avsnitt 3, är ansvarig för att uppdatera instruktionen årligen eller vid behov inför styrelsens beslut.

VD är ansvarig för detta dokumentets efterlevnad och implementering i Fondbolagets verksamhet.