

## Ersättningspolicy och redogörelse för ersättningar under 2017

---

### **Inledning**

Det är styrelsen i HealthInvest Partners AB ("Fondbolaget"; "HealthInvest") som fastställer bolagets ersättningspolicy. En grundprincip är att fondbolagets ersättningssystem ska främja bra arbetsinsatser utan att leda till ett osunt risktagande. Fondbolagets ersättningspolicy följer Finansinspektionens regler.

### **Ersättningssystemet**

Samtliga anställda hos HealthInvest har ersättning som består av fast lön och avsättning till tjänstepension.

Rörlig ersättning kan ges därutöver för att främja en extraordinär arbetsinsats samt för att kunna erbjuda den anställde en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig ersättning ska så långt som är möjligt vara kopplad till mätbara resultat för att följa upp den anställdes arbetsprestation.

Styrelsen antog den 1 december 2016 förändringar i fondbolagets ersättningspolicy som följd av ett förändrat regelverk i lag och föreskrifter. Samtidigt fastställdes vilka anställda som är att betrakta som särskilt reglerad personal. Till särskilt reglerad personal hör ansvarig förvaltare, kontrollfunktion och företagsledning, medan anställda inom exempelvis fondbolagets administration inte anses vara särskilt reglerad personal. Ersättningspolicyn har uppdaterats ytterligare under 2017.

För rörlig ersättning som tilldelas särskilt reglerad personal efter den 1 december 2016 gäller följande:

Av den rörliga ersättningen som tilldelas särskilt reglerad personal ska åtminstone 60 procent skjutas upp i tre år. Den uppskjutna rörliga ersättningen löper som en fordran mot Fondbolaget tills ovan nämnda treårsperiod har upphört. Om det i efterhand visar sig att den anställde inte har uppfyllt de kriterier som har satts upp, om det visar sig att fondbolaget inte har uppfyllt resultatkriterierna, eller om fondbolaget kommer på obestånd så ska styrelsen besluta om delvis eller helt återtag av den uppskjutna och ej utbetalda rörliga ersättningen.

Den uppskjutna rörliga ersättningen ska placeras i fondandelar i Fondbolagets egna fonder. Emellertid får inte eventuell riskjustering ex post neutraliseras genom att en avkastning överstigande marknadsränta belöper på den uppskjutna ersättningen och utbetalas av Fondbolaget. En nedsättning av den rörliga ersättningen enligt föregående stycke får således inte mildras genom att andelsvärdet under uppskjutandets tiden har ökat.

Den anställde får inte förfoga över fondandelarna under minst ett (1) år efter att äganderätten har gått över till den anställde. Denna restriktion ska vara längre om det är motiverat utifrån Fondbolagets, den berörda värdepappersfondens eller investerarnas långsiktiga intressen.

Styrelsen granskar årligen att ersättningarna till de anställda är förenliga med ersättningspolicyn och har utnämnt styrelseordförande till särskilt ansvarig för denna granskning. Rörlig ersättning fastställs av styrelsen. Styrelsen har löpande information från riskfunktionen om risktagandet i fondförvaltningen.

### **Ersättningar föregående år**

I följande redogörelse avser samtliga belopp fondbolagets totala kostnad för ersättning inklusive de skatter som enligt lag ska läggas på ersättningen. Kostnader för tjänstepension är i förekommande fall medräknad.

Under 2017 har ersättningar om totalt 6390 tkr utbetalats till de anställda (ej styrelse). Beloppet fördelar sig på 4802 tkr till särskilt reglerad personal (ledning och förvaltning) och 1588 tkr till övrig personal. Ersättningarna var fördelade på fast ersättning 4046 tkr och rörlig ersättning 2344 tkr. Den rörliga ersättningen var intjänad under 2013 (2246 tkr) och 2016 (98 tkr) och därmed kostnadsförd under ett tidigare år. Utbetalat avgångsvederlag och garanterad rörlig ersättning var 0 tkr. Totalt antal betalningsmottagare var åtta anställda. Ersättning till styrelsen har utbetalats med ett belopp om 407 tkr.

Under 2017 har ersättningar till anställda kostnadsförts till ett totalt belopp om 4572 tkr och ersättning till styrelsen med ett belopp om 407 tkr. Av ersättning till de anställda utgör 3402 tkr ersättning till särskilt reglerad personal och 1170 tkr ersättning till övrig personal. I det kostnadsförda beloppet ligger 526 tkr som är en värdeförändring på de fondandelar som har hållits för den rörliga ersättningen avseende år 2013. Ingen anställd har tilldelats rörlig ersättning baserat på 2017 års resultat eller arbetsinsats.

Akkumulerat totalbelopp avseende rörlig ersättning som har kostnadsförts senast år 2017 men som ännu inte har utbetalats uppgår per bokslutet 2017 till 2698 tkr.

Ersättningspolicyn i sin helhet kan erhållas från fondbolaget i elektroniskt format eller i papperskopia. Även denna redogörelse kan erhållas i papperskopia genom att kontakta fondbolaget.