

Ersättningspolicy och redogörelse för ersättningar under 2018

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. I maj 2018 genomfördes en riskanalys varpå ersättningspolicyn samt begreppet särskilt reglerad personal åter fastställdes av styrelsen. Till särskilt reglerad personal hör ansvarig förvaltare, risktagare, kontrollfunktion och företagsledning, medan anställda inom exempelvis fondbolagets administration inte anses vara särskilt reglerad personal.

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 uppskjutandetiden 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 under 2018

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

Under 2018 har ersättningar om totalt 7061 tkr utbetalats till de anställda (ej styrelse). Beloppet fördelar sig på 4688 tkr till särskilt reglerad personal och 2373 tkr till övrig personal.

Ersättningarna var fördelade på fast ersättning 4649 tkr och rörlig ersättning 2412 tkr. Den rörliga ersättning som betalades ut under 2018 var intjänad och kostnadsförd under 2014 och hade sedan dess varit placerad i fondandelar som stigit i värde med totalt 312 tkr. Utbetalat avgångsvederlag och garanterad rörlig ersättning var 0 tkr. Totalt antal betalningsmottagare var åtta anställda.

Ersättning till styrelsen har utbetalats med ett belopp om 431 tkr.

Under 2018 har ersättningar till totalt åtta anställda kostnadsförts till ett totalt belopp om 4961 tkr och ersättning till styrelsen till ett belopp om 431 tkr. Av ersättning till de anställda utgör 3288 tkr ersättning till särskilt reglerad personal och 1673 tkr ersättning till övrig personal. I det kostnadsförda beloppet avser 312 tkr en värdeförändring på de fondandelar som fondbolaget har hållit för den rörliga ersättningen avseende år 2014. Denna värdeförändring kommer de anställda till del, men innebär inte netto en kostnad under 2018. Ingen anställd har tilldelats rörlig ersättning baserat på 2018 års resultat eller arbetsinsats.

Akkumulerat totalbelopp avseende rörlig ersättning som har kostnadsförts senast år 2018 men som ännu inte har utbetalats uppgår per bokslutet 2018 till 598 tkr. Av detta kan 451 tkr tidigast betalas ut under 2019 och 147 tkr tidigast betalas ut under 2020.

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.