

Bilaga 34: Ersättningspolicy

1. Inledning

Detta dokument är HealthInvest Partners AB:s ("Fondbolagets" eller "HealthInvest Partners") ersättningspolicy. Det är ett dokument som kontinuerligt uppdateras i takt med hur Fondbolaget och regelverket utvecklas. Styrelsen ska minst årligen se över och fastställa ersättningspolicyn.

Regelverket kring ersättningar styrs bl.a. av lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder, lagen (2004:46) om värdepappersfonder, Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder, Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder samt ESMA:s Riktlinjer om en sund ersättningspolicy (ESMA/2016/575). Ersättningar regleras även av det avtal som Fondbolaget har tecknat med Pensionsmyndigheten.

Ersättningspolicyn och tillämpningen av den får inte hindra Fondbolaget från att uppfylla sin skyldighet att agera i fondandelsägarnas intresse. Ersättningspolicyn ska överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för Fondbolaget. Vid tillämpningen ska en proportionalitetsbedömning göras och hänsyn tas till bland annat fondbolagets storlek, interna organisation, samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Ersättningspolicyn ska enligt FFFS 2013:9, 8 a kap, 5§ bestå av tre delar:

Riskanalys. Styrelsens analys av de risker som är förenade med Fondbolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Se Bilaga 34.1.

Identifiering av särskilt reglerad personal. På basis av riskanalysen identifierar Fondbolagets styrelse vilka anställda som är att betrakta som särskilt reglerad personal. Se Bilaga 34.2.

Riktlinjer för fast och rörlig ersättning. Styrelsen slår fast principerna för hur fast och rörlig ersättning tilldelas och betalas ut.

2. Riktlinjer för fast och rörlig ersättning

2.1 Övergripande

Samtliga anställda hos HealthInvest Partners ska ha ersättning som består av fast lön och avsättning till tjänstepension.

Rörlig ersättning kan ges därutöver för att främja en stark arbetsinsats.

Fondbolagets ersättningssystem ska premiera starka arbetsinsatser och ett sunt risktagande. Ersättningarna ska vara konkurrenskraftiga och samtidigt utformas så att de främjar fondbolagets och dess aktieägares långsiktiga intressen, dock alltid med kravet att fondbolagets kunder/andelsägare inte får missgynnas.

Fondbolaget har genom avtal med Pensionsmyndigheten bland annat förbundit sig att inte utforma ersättning till anställd eller konsult som baseras på volymtillväxt inom premiepensionen. Det får inte utgå ersättning till anställd som är kopplad till tecknande av fondandelar på Pensionsmyndighetens fondtorg.

Fondbolaget har antagit en hållbarhetspolicy som formulerar ambitionen att integrera hållbarhetsrisker i förvaltningsprocessen. Hållbarhetsrisker ger en annan infallsvinkel än traditionell finansanalys, men bidrar i grunden till bättre investeringar. Fondbolaget bedömer att integreringen av hållbarhetsrisker är förenlig med denna ersättningspolicy.

2.2 Rörlig ersättning

Styrelsen sätter genom denna ersättningspolicy principerna för den rörliga ersättningen.

Balansen mellan fast och rörlig ersättning ska vara sådan att den anställda inte ska förvänta sig rörlig ersättning. Den fasta lönen ska vara tillräcklig för att det ska vara möjligt att ge noll kronor i rörlig ersättning.

Rörlig ersättning ska maximalt kunna uppgå till två årslöner. Garanterad rörlig ersättning får inte förekomma.

Rörlig ersättning ska om möjligt beräknas på mätbara mål. Med mätbara mål avses här exempelvis resultat i förhållande till fondernas resultat, fondbolagets resultat, in- och utflöde av kapital i fonderna och övriga mål som sätts upp i samband med löne- och utvecklingssamtal. Målen ska baseras på riskjusterade vinstmått. Om subjektiva bedömningar för justering av resultat utifrån risk används, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.

Resultatbedömningen ska göras i ett flerårigt perspektiv anpassat till den innehavsperiod som rekommenderas för investeringarna i Fondbolagets fonder. Bedömningen baseras på fondernas långsiktiga hållbara resultat och dess investeringsrisker.

Villkoren för rörlig ersättning ska vara tydliga för den anställde, inklusive mål och villkor för måluppfyllelse.

2.2.1 Rörlig ersättning till särskilt reglerad personal

Rörlig ersättning till särskilt reglerad personal ska alltid vara reglerad i skriftligt avtal. Styrelsen ska godkänna villkoren i avtalet innan det träder ikraft.

Den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal ska baseras på en sammanvägd bedömning av den anställdes resultat, den berörda affärsenhetens eller värdepappersfondens resultat och risker, samt Fondbolagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas.

2.2.2 Rörlig ersättning till övrig personal

Rörlig ersättning till övrig personal ska grundas på kriterier som sätts upp mellan VD och den anställde. Utöver vad som anges i 2.2 ska VD ta hänsyn till följande kriterier:

- Hur väl den anställde har utfört sina arbetsuppgifter.
- Hur väl den anställde har utvecklats utifrån den målbild som den anställde och VD har formulerat vid utvecklingssamtal.
- Den anställdes arbetsbelastning.
- Hur aktivt den anställde bidrar till att utveckla Fondbolagets processer.

- I vilken utsträckning den anställde bidrar till en god arbetsmiljö.

2.3 Uppskjutande samt justering av rörlig ersättning

Av den rörliga ersättningen som betalas ut till särskilt reglerad personal ska åtminstone 60 procent skjutas upp i tre (3) 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 ökats.

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. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte.

2.4 Rörlig ersättning i samband med att en anställning upphör

Rörlig ersättning som lämnas till en anställd i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden. Ersättningen ska beräknas så att den inte belönar ett osunt risktagande eller annars står i strid med denna ersättningspolicy.

3. Lönesättning

3.1 Beredning

Styrelsen har utsett ordföranden, som har erfarenhet och kunskap om ersättningsfrågor samt riskhantering, som ansvarig för att bereda beslut om ersättningsfrågor enligt nedan. Vid denna beredning ska hänsyn tas till Fondbolagets långsiktiga intresse, andelsägarnas intresse, övriga intressenter samt till allmänhetens intresse.

3.2 Lönesättning

Styrelsen ska besluta om samtliga delar vad avser VD's och ansvarig förvaltares ersättning. Styrelsen ska godkänna avtal avseende rörlig ersättning till all särskilt reglerad personal.

VD beslutar om de fasta delarna av ersättningen avseende övriga anställda.

Vid varje års utgång beslutar styrelsen om tilldelning och utbetalning av rörlig ersättning avseende samtliga anställda. Som beslutsunderlag genomför styrelsen en granskning av huruvida ersättningarna överensstämmer med denna ersättningspolicy och Finansinspektionens föreskrifter. I samband med detta utvärderar styrelsen utfallet av eventuella avtal kring rörlig ersättning avseende särskilt reglerad personal, samt tar del av VDs förslag avseende rörlig ersättning till övriga anställda. Slutligen tar styrelsen ställning till om rörlig ersättning avseende tidigare år kan betalas ut eller om det finns anledning att göra justeringar. Vid bedömningar kring rörlig ersättning ska styrelsen särskilt beakta att sådan ersättning inte hindrat fondbolaget från att effektivt hantera hållbarhetsrisker.

Tilldelning respektive utbetalning av rörlig ersättning sker först när styrelsen har tagit beslut i enlighet med föregående stycke.

4. Kontroll

Styrelsen beslutar om ersättningspolicyn. Beslutet ska grundas på riskanalysen enligt Bilaga 34.1.

Fondbolaget ska genom inhämtande av en skriftlig förbindelse säkerställa att de anställda förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

Funktionen för regelefterlevnad granskar minst årligen om ersättningssystemet överensstämmer med ersättningspolicyn och rapporterar till styrelsen.

5. Jävsituation

Styrelsemedlemmar som också innehar verkställande uppgift i Fondbolaget ska inte medverka i styrelsebeslut som avser ersättningspolicyns utformande.

6. Offentliggörande

En redogörelse för HealthInvest Partners ersättningar offentliggörs i samband med att årsredovisningen fastställs. Den bör ej publiceras i en sådan form så att det riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden.

7. Intern information

Denna Ersättningspolicy ska finnas tillgänglig för samtliga anställda och anställda ska erhålla minst den information som Fondbolaget även offentliggör enligt ovan. Anställda ska dock inte erhålla sådan konfidentiell information som går att härleda till övriga anställdas ekonomiska förhållanden.

Anställda ska ha god kännedom om de kriterier och mål som nyttjas för att fastställa fast och rörlig ersättning. Bedömningen av den individuella ersättningen ska dokumenteras. Själva bedömningsprocessen ska också dokumenteras och ska vara tillgänglig för anställda.