

Ersättningspolicy för Rhenman & Partners Asset Management AB

Denna policy är fastställd av styrelsen för Rhenman & Partners Asset Management AB (Rhenman & Partners) den 4 oktober 2016. Policyn ska prövas och fastställas av styrelsen minst en gång per år.

1. Bakgrund och syfte

Enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär förvaltning, 2 kap. 1 §, ska ett företag ha en dokumenterad ersättningspolicy, som bland annat beskriver grunderna och principerna för hur ersättningar ska fastställas, tillämpas och följas upp i företaget. Ersättningspolicyn ska dels vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, dels motverka ett överdrivet risktagande. Policyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet och den ska omfatta alla anställda. Vidare framgår av 2 kap. 2 § i föreskrifterna att policyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt till verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Den ska även överensstämma med företagets strategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Syftet med föreskrifterna är att motverka olämpligt utformade ersättningssystem och ett överdrivet risktagande på alla nivåer i företaget. Mot bakgrund av detta har styrelsen i denna policy fastställt närmare principer och riktlinjer för Rhenman & Partners ersättningar till anställda.

2. Definitioner

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil
De anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil är desamma som de anställda som har identifierats i riskanalysen i avsnitt 3 nedan.

Ersättning

Ersättning består av samtliga ersättningar och förmåner till en anställd. Ersättningen kan bestå av exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner. På Rhenman & Partners förekommer följande typer av ersättning:

- fast månadslön
- pensionsavsättningar
- sjukförsäkring
- sjukvårdsförsäkring.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning är ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek, vanligtvis en resultatbaserad del av ersättningen. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Rhenman & Partners resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning

Den verkställande ledningen består av vd, vice vd och andra personer i Rhenman & Partners ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller vd.

3. Riskanalys – anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Rhenman & Partners bedriver verksamhet inom diskretionär förvaltning av fonder och portföljer. Det innebär att verksamheten bedrivs på ett sådant sätt att det kapital som förvaltas för kundernas räkning hålls åtskilt från Rhenman & Partners kapital. Risker i anslutning till förvaltningen styrs av prospektet och placeringsreglementen. Bolaget bedriver varken handel med finansiella instrument för egen räkning eller för utlåning och inlåning, vilket leder till att risknivån i bolagets balansräkning är låg. Vidare är det endast ett begränsat antal medarbetare som kan påverka bolagets risknivå såväl direkt som indirekt. Rhenman & Partners har i dag åtta anställda – vd, två förvaltare, en analytiker, en portföljförvaltarassistent, två säljare och en administratör.

Riskerna i Rhenman & Partners är i huvudsak förknippade med utvecklingen av det förvaltningsresultat som har uppnåtts och dess påverkan på resultaträkningen samt på eget kapital i balansräkningen. Balansräkningen är av relativt liten omfattning och består främst av nödvändigt och upparbetat rörelsekapital. Bolagets egna kapital påverkas av resultatet och av bolagets utdelningspolitik. Kraven på en lägsta nivå på eget kapital i bolaget styrs i hög grad av Finansinspektionens kapitaltäckningskrav och av de måttal som är fastställda av styrelsen. Dessa beslut är dokumenterade i bolagets interna kapitalutvärdering (IKU).

Den finansiella risken är låg. De risker som Rhenman & Partners har i direkt anslutning till balansräkningen är dels operativa risker, administrativ felhantering och brott, dels avkastningsrisker i förvaltningen av bolagets likviditet. Bolagets bedömning är att de direkta riskerna som avser balansräkningen är låga. Löpande kontroller i verksamheten görs såväl i de olika affärsprocesserna som av bolagets risk- och compliance-funktioner.

Riskerna i anslutning till resultaträkningen är helt knutna till resultatet som påverkas av de intäkter som bolaget får från fonderna och kunderna samt av de kostnader bolaget har för att få dessa intäkter. Bolagets största kostnadspost är ersättningen till de anställda. Andra väsentliga kostnader är kostnader i anslutning till de anställda som till exempel lokaler, IT-kostnader, resekostnader med mera.

Riskerna i anslutning till intäkterna handlar om storleken på det förvaltrade kapitalet, avgiftsstrukturerna och, i vissa fonder och diskretionära avtal, förvaltningsresultatet. Intäkterna är svårprognostiserade men kostnaderna är till stor del fasta.

Styrelsens bedömning är att Rhenman & Partners ersättningsmodell involverar flera parametrar av olika karaktär, vilka gemensamt syftar till att de anställda inte ska få incitament till, och inte heller ha möjlighet, att ta orimliga risker för att generera hög personlig ersättning. Bolaget har en ersättningsstruktur där all personal har fast lön och fasta pensionsavsättningar, vilket är reglerat i anställningsavtal och inte kopplat till framtida riskåtaganden. Rörliga ersättningar kan utgå till anställda utanför ägarkretsen i form av en årlig diskretionär bonus.

Styrelsens bedömning är vidare att Rhenman & Partners ersättningsmodell inte innebär en risk för osunda ersättningsnivåer eller för att bolaget i framtiden inte ska kunna fullgöra sina skyldigheter.

Bolaget har analyserat samtliga anställningskategorier och vilka som har arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Analysen har gjorts utifrån FFFS 2011:1, 2 kap. 3 § och kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014. Analysen har resulterat i den bedömning som framgår i den bilagda riskanalysen.

4. Grundläggande principer och riktlinjer för ersättningar

Lön och andra anställningsvillkor ska vara sådana att Rhenman & Partners kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Bolaget har en ersättningsstruktur där samtliga anställda har 100 procents fast lön. Den fasta lönen ska vara marknadsmässig och baseras på den anställdas ålder, utbildning och erfarenhet.

Styrelsens samlade bedömning är att Rhenman & Partners ersättningsmodell är anpassad till bolagets verksamhet och dessutom involverar flera parametrar, som syftar till att en enskild anställd inte ska få incitament till, och inte heller ha möjlighet, att ta orimliga risker för att generera en hög personlig ersättning. Bolaget ska även följa den arbetsrättsliga lagstiftningen när de bestämmer ersättningar till anställda.

Bolaget Rhenman & Partners ersättningssystem ska alltid vara utformat så att det dels gynnar bolagets långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats för att skydda kunder, investerare och aktieägare. De ersättningar som bolaget betalar ut får inte äventyra bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. Om styrelsen avser att bevilja och betala ut rörliga ersättningar till de anställda, vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil enligt avsnitt 3 ovan, ska styrelsen se till att ersättningsnivån inte sätts så högt att den begränsar bolagets förmåga att uppfylla de lagstadgade kraven på bolagets kapitalbas. Ersättningarna ska inte heller vara så höga att de äventyrar bolagets förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.

Det ska finnas en lämplig balans mellan de fasta och de rörliga ersättningarna. Den fasta ersättningen ska vara tillräckligt stor del av den totala ersättningen så att den rörliga kan sättas till noll.

5. Styrning

Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Styrelsen beslutar om ersättningen till vd, ersättningen till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av bolagets kontrollfunktioner samt om de åtgärder som ska genomföras för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn. Ersättningar till andra anställda beslutas av vd.

Bolaget Rhenman & Partners har anlitat en extern konsult för att upprätthålla bolagets kontrollfunktion för regelefterlevnad. Styrelsen beslutar därför enbart om ersättningen till vd och till den ansvariga för riskfunktionen.

Rhenman & Partners har en ersättningskommitté bestående av styrelsens ordförande, en extern styrelseledamot samt vd som tillsammans ansvarar för följande:

- (a) beredning av styrelsebeslut när det gäller ersättning till vd

- (b) beredning av styrelsebeslut när det gäller åtgärder för att följa upp tillämpningen av bolagets ersättningspolicy
- (c) en oberoende bedömning av bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Inför dessa beslut ska underlag och lämplig dokumentation utarbetas av vd eller av en oberoende person som har utsetts av styrelsen. Styrelsens beslut om vilka ersättningar som ska betalas ut ska arkiveras tillsammans med det aktuella styrelseprotokollet.

I beredningen av styrelsebeslut enligt detta ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Styrelseordföranden ingår inte i Rhenman & Partners verkställande ledning och har dessutom tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

6. Resultatbedömning och riskjustering

Rhenman & Partners ska se till att de rörliga ersättningarna, i de fall där det fattas beslut om sådana, står i lämplig proportion till de fasta ersättningar som bolaget ger.

Rhenman & Partners bedömning av det resultat som ligger till grund för beräkningen av de rörliga ersättningarna ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått, när det gäller såväl nuvarande som framtida risker.

Rhenman & Partners resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att bolagets underliggande konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Rhenman & Partners ska, om rörlig ersättning skulle förekomma, basera den på såväl den anställdas resultat som den berörda resultatenhetens och bolagets totala resultat. Vid bedömningen ska bolaget ta hänsyn till såväl finansiella som icke- finansiella kriterier. De finansiella och icke- finansiella kriterier som bolaget lägger till grund för beslutet om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Rhenman & Partners ska även ta hänsyn till kostnaderna för att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller för att vid behov stärka kapitalbasen.

7. Utbetalning av rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Om styrelsen fattar beslut om rörlig ersättning för de anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, ska minst 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställda. Vid beslutet av hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska styrelsen ta hänsyn till bolagets konjunkturcykel, de risker som affärsverksamheten medför, den anställdas ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

För anställda i den verkställande ledningen och andra av Rhenman & Partners anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, som har rörliga ersättningsdelar överstigande 500 000 kronor, ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år. Utbetalningen av uppskjuten ersättning ska betalas ut pro rata, det vill säga en gång om året jämnt fördelat över den tid som ersättningen har skjutits upp, det vill säga en tredjedel av uppskjuten ersättning år 1, en tredjedel år 2 och en tredjedel år 3.

Den uppskjutna ersättningen ska bara betalas ut eller övergå till den anställda till så stor del att det är försvarbart med hänsyn till Rhenman & Partners finansiella situation (kopplat till bolagets kapitaltäckningskvot) och motiverat enligt bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdas resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna utgå helt, av samma skäl.

8. Uppföljning och kontroll

Bolaget Rhenman & Partners har utsett bolagets externrevisor att vara oberoende kontrollfunktion när det gäller uppföljningen och kontrollen av ersättningspolicyn.

Externrevisorn ska när det är lämpligt, och i varje fall årligen, granska huruvida Rhenman & Partners ersättningssystem överensstämmer med denna ersättningspolicy.

Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. Om kontrollfunktionen finner att Rhenman & Partners ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy ska kontrollfunktionen omgående rapportera till styrelsen.

Vid den bedömnings- och utvärderingsprocess som styrelseordföranden utför i enlighet med vad som har angivits i avsnitt 5 om styrning ska lämpliga kontrollfunktioner delta.

9. Offentliggörande

Bolaget Rhenman & Partners ska redogöra för hur bolaget uppfyller kraven på ersättningspolicy och ersättningssystem enligt FFFS 2011:1 på sin webbplats.

10. Information och tillgängliggörande

Samtliga anställda ska informeras dels om de kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för alla anställda på Rhenman & Partners interna nätverk.
