

Ersättningspolicy för Rhenman & Partners Asset Management AB

Denna policy är fastställd av styrelsen för Rhenman & Partners Asset Management AB (Rhenman & Partners) den 3 juni 2019. 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 portföljförvaltning, 2 kap. 1 §, ska ett företag ha en dokumenterad ersättningspolicy. Ersättningspolicyn ska bland annat beskriva grunderna och principerna för hur ersättningar ska fastställas, tillämpas och följas upp i företaget. Syftet med föreskrifterna är att motverka olämpligt utformade ersättningssystem och ett överdrivet risktagande på alla nivåer 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 ("proportionalitetsprincipen"). Policyn ska även överensstämma med företagets strategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Mot bakgrund av ovanstående och för tillämpning av proportionalitetsprincipen 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 portföljförvaltning av två fonder. 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 tio anställda – vd, CIO, två förvaltare, en analytiker, en förvaltarassistent, en marknadschef, en ansvarig för svenska kundrelationer och två administratörer.

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 av lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden och de måttal som är fastställda av styrelsen.

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 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 förvaltade kapitalet, avgiftsstrukturerna och förvaltningsresultatet. Intäkterna är svårprognostiserade men kostnaderna är till stor del fasta.

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 bedömningen att de anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil är bolagets vd, CIO respektive marknadschef. Samtliga dessa befattningshavare är samtidigt delägare i bolaget. Riskanalysen har upprättats av Setterwalls Advokatbyrå.

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 och fasta pensionsavsättningar, vilket är reglerat i anställningsavtal och inte kopplat till framtida riskåtaganden. Den fasta lönen ska vara marknadsmässig och baseras på den anställdas ålder, utbildning och erfarenhet.

Rörliga ersättningar utgår för närvarande inte till anställda som samtidigt är delägare i bolaget. En av de anställda i bolaget uppbär rörlig ersättning i form av en provisionsersättning som fastställs som en procentsats av bolagets resultat med ett högsta möjliga belopp. Till övriga anställda kan rörliga ersättningar utgå i form av en årlig diskretionär bonus. Förutsättningarna och kriterierna för utbetalning och fastställande av diskretionär bonus framgår närmare av avsnitt 6.

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.

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

Om styrelsen avser att bevilja och betala ut rörliga ersättningar till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, 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.

När en rörlig ersättning förekommer kan den ersättningen för en anställd med väsentlig påverkan på bolagets riskprofil uppgå till maximalt 100 procent av den fasta ersättningen.

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.

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.

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.

Rhenman & Partners har anlitat externa konsulter för att upprätthålla bolagets kontrollfunktioner för regelefterlevnad, riskkontroll respektive internrevision. Styrelsen beslutar därför enbart om ersättningen till vd.

Rhenman & Partners har en ersättningskommitté bestående av styrelsens ordförande, en extern styrelseledamot samt vd. De ansvarar tillsammans 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 rörlig ersättning i form av diskretionär bonus 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 i form av diskretionär bonus skulle förekomma, basera den på såväl den anställdas resultat som den berörda resultatenshetens och bolagets totala resultat. Vid bedömningen ska bolaget ta hänsyn till såväl finansiella som icke-finansiella kriterier. De finansiella och icke-finansiella kriterier som ligger till grund för bolagets beslut 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 om 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 per år, 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. Utbetalningen av den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna utebli helt, av samma skäl.

8. Uppföljning och kontroll

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

Internrevisorn ska när det är lämpligt, och i varje fall årligen, granska om 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 på sin webbplats redogöra för hur bolaget uppfyller kraven på ersättningspolicy och ersättningsystem enligt Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1.

10. Information och tillgängliggörande

Samtliga anställda ska informeras dels om de kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms.
