

# Riktlinjer för hantering av intressekonflikter för Rhenman & Partners Asset Management AB

Dessa riktlinjer är fastställda av styrelsen för Rhenman & Partners Asset Management AB (Rhenman & Partners) den 3 juni 2019. Riktlinjerna ska prövas och fastställas av styrelsen minst en gång per år.

## 1. Allmänt

I alla kontakter med kunder och allmänhet ska de anställda uppträda på ett sådant sätt att allmänhetens förtroende för värdepappersmarknaden upprätthålls och så att enskildas kapitalinsatser inte otillbörligen äventyras. Ett led i att uppfylla detta sundhetskrav är att försöka se till att intressekonflikter inte uppkommer, vare sig när det gäller utförande av egna affärer eller vid uppdrag för kunders räkning.

Ett värdepappersinstitut ska även enligt lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden (LVM) fastställa och tillämpa effektiva organisatoriska administrativa förfaranden så att alla rimliga åtgärder vidtas för att förhindra att kundernas intressen påverkas negativt av intressekonflikter. För att uppfylla detta ska ett värdepappersinstitut, enligt artikel 34 i kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/5651, bland annat införa, tillämpa och upprätthålla effektiva riktlinjer för att förhindra intressekonflikter. Dessa riktlinjer ska vara skriftliga.

Rhenman & Partners har enligt LVM tillstånd för portföljförvaltning och förvaltar under detta tillstånd två fonder på uppdrag av Fund Rock i Luxemburg. Bolaget har således inga kunder förutom Fund Rock (kunden).

Mot denna bakgrund, samt för att säkerställa att den verksamhet som bedrivs av Rhenman & Partners vid varje tidpunkt bedrivs på ett etiskt tillfredsställande sätt inom ramen för gällande regelverk, har bolagets styrelse utfärdat följande riktlinjer. Gällande regelverk förespråkar bland annat god affärssed, konsekvent agerande och att så långt möjligt undvika och förhindra intressekonflikter. Riktlinjerna har utfärdats av bolagets styrelse för det fall intressekonflikter inte kan undvikas och/eller förhindras.

I följande avsnitt redogörs för de omständigheter som Rhenman & Partners har identifierat kan ge upphov till en intressekonflikt som medför en väsentlig risk för att kundens intressen påverkas negativt. Här redogörs även för vilka rutiner som ska tillämpas och vilka åtgärder som ska genomföras för att hantera sådana konflikter.

## 2. Egna affärer

Styrelsen har fastställt *Riktlinjer för anställdas egna affärer med finansiella instrument*. De innehåller bestämmelser om hur intressekonflikter ska hanteras när det gäller sådana affärer.

Av riktlinjerna framgår bland annat att så kallade relevanta personer (en definition som samtliga anställda och deras närstående ryms inom) är skyldiga att säkerställa, innan en order utförs, att fonderna inte handlar i närtid i samma finansiella instrument. Av riktlinjerna framgår även att anställdas ändring av innehav i finansiella instrument ska anmälas omedelbart genom att skriftlig dokumentation (depåutdrag eller motsvarande) arkiveras i en särskild pärm. Underlag för de anställdas innehav och transaktioner ska framgå tydligt av pärmens innehåll och vara tillgängligt för Rhenman & Partners kontrollfunktioner och ledning.

## 3. Intressekonflikter mellan Rhenman & Partners och anställda

Rhenman & Partners har inte identifierat några intressekonflikter mellan bolaget och dess anställda. I syfte att förhindra att sådana intressekonflikter uppkommer, är det förbjudet för varje anställd att

1. hantera frågor på uppdrag av Rhenman & Partners i de fall där den anställda, en närstående till den anställda eller ett närstående företag till den anställda kan ha ett intresse som står i konflikt med Rhenman & Partners intressen
2. delta i annan affärsverksamhet för egen eller tredje parts räkning utan att först få samtycke från vd, eller, om det gäller vd, från styrelseordföranden
3. ta emot uppdrag utanför anställningen (till exempel ett uppdrag att sitta med i en styrelse eller på annat sätt agera rådgivare) utan att först få samtycke från vd eller, om det gäller vd, från styrelseordföranden.

## 4. Kunden

### Olika intressen hos kunden och bolaget

Rhenman & Partners intresse är att generera vinst till sina ägare, samtidigt som kundens intresse är att få en så god avkastning som möjligt på sitt investerade kapital i förhållande till risknivå och till lägsta möjliga kostnad. Detta kan få till följd att incitamenten för kunden och beslutsfattare i bolaget inte sammanfaller, och att bolaget eller individer i bolaget då skulle kunna ta en risk med kundens tillgångar för att skapa egen vinning och tjäna mer på en uppgång än de förlorar på en nedgång.

För att försöka likställa parternas intressen ska avgifterna vara tydliga. Förväntade risker och placeringsbegränsningar är specificerade och får inte överskridas.

Ett ytterligare sätt att ta hand om potentiella intressekonflikter är att ha oberoende styrelseledamöter. Bolaget har tre sådana styrelseledamöter där var och en har en lång och bred yrkeserfarenhet samt stor integritet. Bolagets compliance officer rapporterar såväl till styrelsen som till vd.

Vidare ska bolaget vid utvecklingen av resultatbaserade lönomodeller ta hänsyn till den risk som berörs i detta avsnitt. Längre fram, i avsnittet om ersättningsprinciper, utvecklas hur ersättningen till de anställda bestäms.

#### Tjänster som betalas av bolaget respektive av kunden

Vissa tjänster som köps in i verksamheten betalas av bolaget, och vissa tjänster debiteras kundens fonder direkt utöver förvaltningsavgiften. För de tjänster som betalas av bolaget med bolagets egna medel, och bara indirekt av kunden genom förvaltningsavgiften, är bolagets policy att de tjänster som upphandlas ska vara av högsta kvalitet och att priset inte får ha avgörande betydelse när olika alternativ jämförs.

För de tjänster som debiteras kundens fonder direkt, som exempelvis transaktionsavgift för genomförande av värdepappersaffärer, blir dock förutom kvaliteten även priset en central faktor. För att generera transaktionsintäkter till bolag som är närstående till ägarna, kan de koncerner som innefattar ett värdepappersinstitut välja att exempelvis lägga en stor andel av fondens handel med värdepapper och valutaväxlingar hos det egna värdepappersinstitutet. Affärer med bolag inom den egna koncernen alternativt med annat närstående bolag är alltså, som nämnts tidigare, en möjlighet att generera intäkter utöver den förvaltningsavgift som fonderna betalar till bolaget samt att hålla dessa intäkter inom ägarnas intressesfär. Rhenman & Partners ingår dock för närvarande inte i någon koncern och har inte heller något närstående bolag. Någon sådan intressekonflikt föreligger därför inte.

Vid val av mäklare ska följande faktorer ha betydelse:

1. Mäklare med en god analyskapacitet. Dessa mäklare får ofta volymer från såväl köp- som säljsidan, eftersom marknadsaktörerna koncentrerar volymerna till de mäklare som genom flöden kan skapa snäva spreadar.
2. Mäklare som visar intresse för bolaget, det vill säga de som uppfattas som naturliga motparter på marknaden och som därmed minst stör prisbilden när man söker volym.

3. Mäklare som erbjuder bra service och god exekveringsförmåga och som historiskt sett har agerat ansvarsfullt och affärsmässigt i svåra situationer.
4. Bästa pris vid svåra marknadssituationer. Mäklare som ställer upp med bra priser till acceptabla volymer, market making, när marknaden är volatil.
5. Bästa pris. Detta kan bland annat bedömas mot bakgrund av kännedomen om vilka som är aktiva vid en viss punkt, det vill säga har flöden, men det kan även bedömas utifrån historisk statistik.

Rhenman & Partners ska löpande utvärdera motparterna och följa upp att ersättningsnivån överensstämmer med motprestationen. En avstämning ska göras en gång per år.

Rhenman & Partners får bara under vissa förutsättningar betala eller ta emot incitament, det vill säga avgifter, kommission och naturaförmåner i samband med tillhandahållande av investerings- eller sidotjänster. Om ett incitament betalas till eller tas emot av en tredje part måste avgiften eller kommissionen vara utformad för att höja kvaliteten på den för kunden aktuella investerings- eller sidotjänsten, och den får inte hindra bolaget från att uppfylla sin skyldighet att tillvarata kundens intressen.

Rhenman & Partners ska alltid lämna tillräcklig information om aktuella incitament innan investerings- eller sidotjänsten utförs, och det ska alltid finnas sammanfattande information på Rhenman & Partners webbplats. Incitament får aldrig betalas ut eller tas emot om det skulle strida mot Rhenman & Partners skyldighet att handla på ett ärligt, rättvist och professionellt sätt i sin verksamhet.

#### Vetenskapliga rådet

Rhenman & Partners har etablerat ett vetenskapligt råd som en del i kunskapsinhämtningen inom ramen för bolagets förvaltning av sin fond. Varje medlem i rådet skulle potentiellt kunna ha kunskap som utgör en potentiell intressekonflikt mellan medlemmen och till exempel dennas arbetsgivare eller fondens förvaltare. För att undvika och hantera potentiella intressekonflikter samt eventuell risk i detta avseende har särskilda riktlinjer upprättats för det vetenskapliga rådet.

#### Ersättningsprinciper

Rhenman & Partners ska utforma alla ersättningsprinciper och incitamentsprogram för personalen (inklusive ledning och förvaltare) på ett sådant sätt att de överensstämmer med kundens intressen.

Rhenman & Partners ska ha en ersättningskommitté som fastställer vilken ersättning som ska betalas till de anställda i ägarkretsen. Övriga ersättningar beslutas av vd, dock med

godkännande av styrelsen när rörliga ersättningar utbetalas. I ersättningskommittén ska förutom vd även bolagets oberoende styrelseordförande ingå samt ytterligare minst en oberoende styrelseledamot.

#### Hantering av potentiella intressekonflikter

Det är viktigt att varje anställd är medveten om och tar hänsyn till de eventuella intressekonflikter som kan uppstå i affärsrelationer mellan bolaget och kunden. Det bästa sättet att förhindra att intressekonflikter påverkar kunden negativt är att säkerställa att de åtgärder som genomförs när det gäller kunden uteslutande grundas på kundens egna intressen och att åtgärderna genomförs oberoende av bolagets intressen, andra åtgärder eller anställda och så vidare.

Om det skulle uppstå någon tveksamhet i ett fall där en intressekonflikt befaras eller kan uppstå eller beträffande tillämpningen av någon bestämmelse i riktlinjerna, ska de anställda i första hand vända sig till compliance officer.

Det är compliance officers uppgift att ge råd och verka för att

1. en anställd inte hanterar frågor för Rhenman & Partners räkning om den anställda eller en närstående person eller företag kan ha intressen som står i strid med bolagets eller kundens intressen
2. en anställd inte engagerar sig i affärstransaktioner för egen eller tredje mans räkning utan medgivande i varje enskilt fall av Rhenman & Partners
3. en anställd omedelbart skaffar godkännande från sin närmaste chef för uppdrag utanför sin anställning i Rhenman & Partners
4. en befintlig eller potentiell kund vid behov på lämpligt sätt underrättas om en uppkommen intressekonflikt som inte kan undvikas
5. beslut om och hantering (såväl intern som extern) av uppkomna och potentiella intressekonflikter dokumenteras
6. lämpliga åtgärder genomförs för att hantera potentiella intressekonflikter.

-----