

Ersättningspolicy för Rhenman & Partners Asset Management AB

Denna ersättningspolicy ("Ersättningspolicy") är fastställd av styrelsen för Rhenman & Partners Asset Management AB ("Rhenman & Partners") den 30 november 2021 och ersätter den tidigare ersättningspolicy daterad 2 oktober 2020.

Ersättningspolicy ska fastställas och ses över av Rhenman & Partners styrelse minst en gång per år.

Ersättningspolicy omfattar alla anställda inom Rhenman & Partners och tillämpas lika i förhållande till samtliga Rhenman & Partners anställda, oaktat anställdas könstillhörighet mm.

1. Bakgrund och syfte

Ersättningspolicy är upprättad i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelse ("Föreskrifterna") och Europeiska bankmyndighetens ("EBA") riktlinjer för en sund ersättningspolicy¹ ("Riktlinjerna") samt med beaktande av Artikel 27 i EU-kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565² och bestämmelserna rörande ersättning i värdepappersmarknadslagen³.

Ersättningspolicy beskriver grunderna och principerna för fastställandet, tillämpningen samt uppföljningen av ersättningar som kan utgå inom Rhenman & Partners.

Ersättningspolicy är tillämplig i förhållande till all ersättning till anställda inom Rhenman & Partners.

Ersättningspolicy kan kompletteras med mer detaljerade policyer och instruktioner.

¹ Riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt direktiv 2019/2034/EU av den 22 november 2021 (EBA/GL/2021/13), som gäller från och med 30 april 2022.

² Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 av den 25 april 2016.

³ Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden.

2. Definitioner

Särskilt Reglerad Personal

Särskilt Reglerad Personal omfattar sådana anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Rhenman & Partners riskprofil eller på riskprofilen för de tillgångar som det förvaltar. Särskilt Reglerad Personal identifieras årligen med beaktande av de kvalitativa och kvantitativa kriterier som framgår av 2 kap. 1 § 7 p. Föreskrifterna (jämte Artikel 3 och 4 EU-kommissionens delegerade förordning av den 13 augusti 2021⁴). Noteras bör att anställd som erhåller en total ersättning uppgående till eller överstigande 500 000 euro presumeras vara Särskilt Reglerad Personal.

Ersättning

Ersättning omfattar samtliga ersättningar och förmåner, såväl monetära som icke-monetära, som kan utgå till Rhenman & Partners anställda.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning är ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek, och som vanligtvis är resultatbaserad. 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. Övergripande ersättningsprinciper

Ersättningar inom Rhenman & Partners ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Rhenman & Partners storlek och interna organisation samt till verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningar ska även i övrigt vara förenliga med Rhenman & Partners affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga effekter av fattade investeringsbeslut.

Lön och övriga anställningsvillkor inom Rhenman & Partners ska vara sådana att Rhenman & Partners kan attrahera och behålla kompetenta, högkvalificerade och motiverade medarbetare.

⁴ Kommissionens delegerade förordning av den 13 augusti 2021 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/2034 (vilken förväntas träda i kraft 2022).

Rhenman & Partners ersättningsystem ska vara utformat så att det dels gynnar Rhenman & Partners långsiktiga intressen, dels överensstämmer med tillämpliga ersättningsregelverk. Således ska ersättningar inom Rhenman & Partners vara förenliga med och främja en sund och effektiv riskhantering samt uppmuntra till ansvarsfullt företagande och främja riskmedvetenhet såväl som motverka potentiella intressekonflikter. Rhenman & Partners ersättningar ska följaktligen struktureras på ett sätt som tar hänsyn till Rhenman & Partners kund, i syfte att tillse att kunden behandlas rättvist och att dess intressen inte påverkas negativt av den ersättningspolitik som Rhenman & Partners har vidtagit på kort, medellång eller lång sikt. Incitament som kan leda till att anställda agerar i eget eller Rhenman & Partners intresse till potentiell nackdel för kunden ska undvikas. De ersättningar som Rhenman & Partners betalar ut får inte heller äventyra Rhenman & Partners långsiktiga resultat och ekonomiska ställning.

Styrelsens bedömning är att Rhenman & Partners ersättningsmodell är förenlig med sunda ersättningsnivåer och möjliggör för Rhenman & Partners att fullgöra såväl nuvarande som framtida skyldigheter.

4. Ersättningskomponenter

Inom Rhenman & Partners förekommer följande ersättningskomponenter:

Fast grundlön ("månadslön")

Samtliga Rhenman & Partners anställda uppstår en i det individuella anställningsavtalet överenskommen fast grundlön, vilken utgör en viktig ersättningskomponent för de anställda. Den fasta grundlönen är utan koppling till framtida riskåtaganden, marknadsmässig och baseras på den anställdes utbildning, erfarenhet och ansvar.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning är ett verktyg varigenom anställdas intressen och insatser kan förenas med Rhenman & Partners affärs mål och finansiella resultat, med hänsyn taget till ägarnas långsiktiga intressen. Rörlig ersättning utgår för närvarande inte till anställda som är delägare i Rhenman & Partners. Övriga anställda kan erhålla en årlig bonus. Förutsättningarna och resultatkriterierna för fastställande, tilldelning och utbetalning av bonus framgår av avsnitt 5 nedan. Rörlig ersättning utgör inte pensionsgrundande ersättning.

Provisionslön

Provisionsbaserad lön utgår till ansvarig för kundrelationer Sverige. Den provisionsbaserade lönen fastställs som en procentsats av Rhenman & Partners riskjusterade resultat och är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Rhenman & Partners resultat- eller balansräkning.

Pensionsavsättningar

Rhenman & Partners avsätter en viss i det individuella anställningsavtalet avtalad procent av den 600% i en av den anställda anvisad tjänstepensionsförsäkring. Rhenman & Partners tillämpar inte diskretionära pensionsförmåner.

Försäkringsskydd

Rhenman & Partners tillhandahåller anställda med sjukförsäkring och sjukvårdsförsäkring samt gruppolycksfallsförsäkring.

Övriga förmåner

Utöver ovannämnd ersättning erbjuder Rhenman & Partners förmåner i enlighet med vid var tid tillämpliga policyer, vilka Rhenman & Partners äger rätt att ensidigt ändra och modifiera.

Avgångsvederlag

Avgångsvederlag kan utbetalas i samband med ingåendet av avslutsavtal i syfte att slutligt reglera anställningsförhållandet och, i förekommande fall, undvika tvist. Avgångsvederlag ska, i möjligaste mån, stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och inte belöna osunt risktagande eller misskötsamhet i övrigt.

Garanterad rörlig ersättning

Garanterad rörlig ersättning i form av s.k. "sign-on bonus" eller s.k. "utköp" tillämpas endast i särskilda fall i samband med nyanställning. Garanterad rörlig ersättning är begränsad till det första anställningsåret. Eventuella utköp ska vara förenliga med bestämmelserna i avsnitt 5 nedan och ska endast förekomma om Rhenman & Partners har en stark kapitalbas.

5. Principer för rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen, i det fall det fattas beslut om sådan, ska inte sättas så högt att den begränsar Rhenman & Partners förmåga att uppfylla de lagstadgade kapitalbaskraven. Rörlig ersättning ska inte heller vara så hög att den äventyrar Rhenman & Partners förmåga att sammantaget redovisa ett positivt resultat över en konjunkturcykel.

Den fasta ersättningen ska vidare stå i lämplig proportion till den rörliga ersättningen och representera en tillräckligt stor del av anställdas totala ersättning, så att den rörliga ersättningen kan sättas till noll.

Ersättningar inom Rhenman & Partners ska vara anpassade till Rhenman & Partners verksamhet och innefatta flera parametrar som syftar till att säkerställa att enskilda anställda inte ges incitament till, och inte heller får möjlighet, att ta osunda risker i syfte att generera en hög personlig ersättning.

Max-kvot

Rörlig ersättning till en anställd som inte är Särskilt Reglerad Personal kan maximalt uppgå till 600 % av den anställdes totala fasta ersättning (inbegripande förmåner), såvida inte Rhenman & Partners styrelse fattar beslut om annat.

Rörlig ersättning till en anställd som är Särskilt Reglerad Personal kan maximalt uppgå till 100 procent av den anställdes totala fasta ersättning (inbegripande förmåner).

Fastställande av rörlig ersättning (resultat- och riskmätning)

Bedömningen av det resultat som ligger till grund för beräkningen av rörlig ersättning ska återspegla en hållbar och riskjusterad prestation. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. Hänsyn ska även tas till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

Eventuella subjektiva bedömningar ska vara väl avvägda och dokumenterade.

Resultatbedömningen ska göras i ett flerårigt perspektiv i syfte att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att Rhenman & Partners underliggande konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen utbetalas.

Rörlig ersättning till Särskilt Reglerad Personal ska baseras på:

- (i) den anställdes finansiella och icke-finansiella resultat;
- (ii) den berörda resultatenshetens resultat; och
- (iii) Rhenman & Partners totala resultat.

De finansiella och icke-finansiella kriterier som ligger till grund för beslut om ersättning till Särskilt Reglerad Personal ska specificeras och dokumenteras. Individuella ersättningskriterier fastställs lämpligen i samband med de årliga medarbetarsamtalen och ska utformas så att de uppmuntrar till ett agerande i enlighet med Rhenman & Partners och dess kunds intressen. Individuella ersättningskriterier bör således innefatta kriterier kopplade exempelvis till regelefterlevnad och kundnöjdhet.

Dokumenteringen och uppföljningen av ersättningskriterierna och bedömningen av ersättningskriterierna ska vara tillräckligt fullständig för att tydligt visa hur den anställdes rörliga ersättning har fastställts på individnivå.

Tilldelning och utbetalning av rörlig ersättning

Beslut om tilldelning av rörlig ersättning sker normalt under kvartal 4. För att tilldelas rörlig ersättning ska den anställde ha varit anställd i Rhenman & Partners under hela det aktuella intjänandeåret, såvida inte styrelsen fattar beslut om annat.

Utbetalning av tilldelad rörlig ersättning sker normalt kvartal 4. För att erhålla utbetalning av rörlig ersättning ska den anställde, såvida inte styrelsen fattar beslut om annat, kvarstå i Rhenman & Partners anställning, utan att avtjäna sin uppsägningstid, vid tidpunkten för utbetalning av den tilldelade rörliga ersättningen.

Om Rhenman & Partners fattar beslut om tilldelning och utbetalning av rörlig ersättning till Särskilt Reglerad Personal om antingen (a) mer än 50 000 euro eller (b) motsvarande mer än en fjärdedel av den anställdes totala årliga ersättning, ska följande beaktas:

- Minst 40 procent av den rörliga ersättningen, oaktat om denna är tilldelad i kontanter eller instrument, till Särskilt Reglerad Personal ska skjutas upp på en period om tre till fem år innan den utbetalas eller äganderätten övergår på den anställde; dock ska
- minst 60 procent av den rörliga ersättningen till Särskilt Reglerad Personal som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp skjutas upp (enligt beslut av Rhenman & Partners styrelse är en rörlig ersättning som överstiger 500 000 kronor särskilt högt); och
- Minst 50 procent av den rörliga ersättningen till Särskilt Reglerad Personal, såväl uppskjuten som icke-uppskjuten, ska bestå av sådana aktier eller instrument som framgår av 3 a kap. 8 § Föreskrifterna (i det följande gemensamt benämnda "instrument") vilka ska kvarhållas under minst ett år efter att äganderätten till instrumenten har övergått till den anställde.

Vid beslut om hur stor andel av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska hänsyn tas till Rhenman & Partners affärscykel, verksamhetens art och dess risker samt den Särskilt Reglerade Personalens ansvar och arbetsuppgifter.

Utbetalningen av uppskjuten rörlig ersättning får ske pro rata, det vill säga en gång om året jämnt fördelat över den tid som ersättningen har skjutits upp. Den första pro rata utbetalningen får göras tidigast ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Uppskjuten rörlig ersättning ska endast utbetalas eller övergå till Särskilt Reglerad Personal till så stor del som är försvarbart med hänsyn till Rhenman & Partners finansiella situation (kopplat till Rhenman & Partners kapitaltäckningskvot) och motiverat enligt Rhenman & Partners, den berörda affärsenhetens och den anställdas resultat. Uppskjuten rörlig ersättning bör således justeras eller bortfalla:

- om utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning kan medföra att Rhenman & Partners inte kan uppfylla tillämpliga krav avseende kapital och likviditet;

- om risker kopplade till ersättningskriterierna har materialiserats, vilka inte har beaktats i tillräcklig utsträckning i samband med tilldelningen av den rörliga ersättningen;
- om den anställde deltog i eller var ansvarig för ett handlande som ledde till betydande förluster för Rhenman & Partners;
- om den anställde har gjort sig skyldig till bedrägeri, vilseledande, åsidosättande av tystnadsplikt eller sekretessåtagande, eller i övrigt har åsidosatt sin lojalitetsplikt i anställningen;
- om den anställde inte längre anses uppfylla lämplighetskraven.

I samband med tilldelning av rörlig ersättning ska Särskilt Reglerad Personal förbinda sig vid att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten rörlig ersättning justeras eller bortfaller.

6. 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 övriga anställda beslutas av vd.

Ersättningspolicyn ska årligen vara föremål för en central och oberoende intern granskning genom kontrollfunktioner.

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

Ersättningskommitté

Rhenman & Partners har en könsbalanserad ersättningskommitté bestående av styrelsens ordförande samt en extern styrelseledamot, vilka inte utövar några verkställande funktioner i Rhenman & Partners. De ansvarar tillsammans för följande:

- (a) beredning av styrelsebeslut när det gäller ersättning, inbegripet beslut som får konsekvenser för Rhenman & Partners risker och riskhantering.
- (b) beredning av styrelsebeslut när det gäller åtgärder för att följa upp tillämpningen av bolagets ersättningspolicy.
- (c) en oberoende bedömning av bolagets ersättningspolicy och ersättningspraxis och de incitament som skapats för hantering av risker, kapital och likviditet.

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 ovan ska hänsyn tas till allmänintresset och till Rhenman & Partners 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.

7. Uppföljning och kontroll

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

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 6 om styrning, ska lämpliga kontrollfunktioner delta.

8. Offentliggörande

Rhenman & Partners ska på sin webbplats redogöra för hur bolaget uppfyller kraven på ersättningspolicy och ersättningssystem enligt Föreskrifterna och Riktlinjerna.

9. Information och tillgängliggörande

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

