

# Policy för styrelsens sammansättning och mångfald i Rhenman & Partners Asset Management AB

Denna policy är fastställd av styrelsen i Rhenman & Partners Asset Management AB (Rhenman & Partners) den 12 december 2023. Styrelsen ska ompröva och fastställa denna policy minst en gång per år.

## 1. Inledning och syfte

Ett värdepappersbolag ska enligt lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden (LVM), när det tillsätter styrelseledamöter, beakta en bred uppsättning egenskaper och kunskaper. Vidare följer av Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2017:2 att ett värdepappersbolag ska ha en policy för att främja mångfald i styrelsen, i syfte att uppnå oberoende åsikter och ett kritiskt ifrågasättande.

Värdepappersbolaget är även skyldigt enligt riktlinjer från European Banking Association (EBA) och European Securities and Markets Authority (ESMA) – GL 12, att initialt, vid tillsättning av nya ledamöter samt därefter löpande bedöma lämpligheten av ledamöter i styrelsen samt den kollektiva lämpligheten hos hela styrelsen. Lämplighetsbedömning ska även göras av värdepappersbolagets vd.

Denna policy beskriver vilka generella kriterier som ska ligga till grund för Rhenman & Partners lämplighetsbedömningar samt vilka åtgärder som ska vidtas vid fall av eventuell bristande lämplighet. Policyn beskriver även hur Rhenman & Partners genom löpande utbildning av styrelsens ledamöter ska arbeta för att bibehålla lämpligheten i styrelsen som helhet.

## 2. Lämplighetsbedömningar

### När ska lämplighetsbedömningar genomföras för enskilda styrelseledamöter?

Rhenman & Partners ska säkerställa att samtliga styrelseledamöter vid alla tidpunkter enskilt är lämpliga för sitt uppdrag och att styrelsen som kollektiv är det. Initialt ska ledamöter bedömas med avseende på lämplighet innan de tillträder sitt uppdrag. Därutöver ska lämpligheten bedömas löpande vartannat år (se avsnitt 6) och i synnerhet vid följande tillfällen:

- Vid ansökan om nya tillstånd.
- Vid förändringar i kraven för befattningen.
- Ifall det råder tveksamhet om lämpligheten hos en enskild ledamot eller lämpligheten av styrelsen som helhet.
- I händelse av en väsentlig påverkan på anseendet för en ledamot, inbegripet fall där ledamöter inte följer bolagets policy för intressekonflikter.
- Alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka lämpligheten hos en ledamot i ledningsorganet.

### När ska lämplighetsbedömningar genomföras för styrelsen som kollektiv?

Lämplighetsbedömning ska även löpande genomföras kollektivt för hela styrelsen för att säkerställa att styrelsen gemensamt uppfyller kraven på tillräcklig kunskap, kompetens och

expertis för att förstå bolagets affär och huvudsakliga risker. Lämplighetsbedömningen av styrelsen som helhet ska i synnerhet genomföras

- vid en väsentlig förändring av institutets affärsmodell, riskaptit och riskstrategi eller struktur på enskild nivå eller på koncernnivå
- vid inträffande av andra omständigheter som väsentligen kan påverka ledningsorganets lämplighet som helhet.

#### **När ska lämplighetsbedömningar genomföras för vd?**

Det åligger även styrelsen att genomföra individuell bedömning enligt ovan av vd inför dennes tillsättande eller vid väsentlig förändring av verksamheten samt fortlöpande. Denna bedömning ska dokumenteras och arkiveras som bilaga till styrelsens protokoll.

#### **Genomförande av lämplighetsbedömning och rapportering**

Lämplighetsbedömningen ska genomföras med stöd av en extern oberoende part såsom t.ex. en advokat. Vd ansvarar för att en sådan utses som en del av ledningsorganets översyn av de interna styrningsformerna, för att bedöma lämpligheten hos såväl de enskilda styrelseledamöterna som hos styrelsen som kollektiv.

Om brister konstateras vid lämplighetsbedömningar som genomförs vartannat år ska styrelseordföranden och vd ansvara för att planer tas fram för, med stöd av oberoende part, att hantera dessa brister.

När utvärderingen genomförts ska den föredras för styrelsen och dokumenteras som bilaga till styrelsens protokoll. Styrelsen ansvarar därefter för att löpande följa upp eventuella planerade åtgärder med anledning av identifierade brister.

### **3. Omfattning av lämplighetsbedömningen**

#### **Enskilda ledamöter**

Inom ramen för lämplighetsbedömningen ska olika egenskaper, erfarenheter och kompetens bedömas. Bedömningen av enskilda ledamöter ska i synnerhet beakta huruvida ledamöterna

- a) har ett gott anseende samt kan agera med ärlighet och integritet
- b) har förmåga att tänka självständigt för att på ett effektivt sätt bedöma och ifrågasätta beslut som fattas av styrelsen där så är nödvändigt samt för att på ett effektivt sätt utöva tillsyn över och övervaka ledningens beslutsfattande
- c) besitter tillräckliga kunskaper, kompetens och erfarenheter för att utföra de arbetsuppgifter som åligger den specifika rollen
- d) kan avsätta tillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter och kunna ta det fulla ansvar som krävs av rollen. Respektive ledamot behöver kunna avsätta tillräckligt med tid för att förstå affären, bolagets huvudsakliga risker och hur bolagets riskstrategi och affärsstrategi samverkar, såväl under normala som mer stressade förhållanden.

#### **Styrelsen som kollektiv**

För den kollektiva bedömningen av hela styrelsen ska beaktas att styrelsen som helhet

- a) förstår affärsverksamheten och dess huvudsakliga risker och att tillräckligt många av styrelseledamöterna har erforderlig kunskap om affärs- och riskområdena
- b) har förmågan att fatta beslut som är lämpliga för bolaget med avseende på bolagets affärsmodell, affärsstrategi, riskstrategi och riskapitet
- c) har förmågan att utmana och övervaka beslut som fattats av bolagets ledning
- d) har en sammansättning som svarar mot de regelverksmässiga krav som finns på kunskap, kompetens och erfarenhet för att uppfylla styrelsens ansvar.

När en ny bedömning sker av lämpligheten av styrelsen som helhet ska bedömningen inrikta sig på de relevanta förändringarna av institutets affärsverksamhet, strategier och riskprofil. Bedömningen ska även innefatta en översyn av fördelningen av arbetsuppgifter inom styrelsen och effekten denna uppdelning har på styrelsens erfordrade gemensamma kunskaper, färdigheter och erfarenhet.

### **Aspekter att beakta**

Vilka aspekter som ska beaktas vid initial och löpande lämplighetsbedömning anges mer detaljerat i bilaga 1 till denna policy.

## **1. Främjande av mångfald**

När styrelseledamöter tillsätts ska en bred uppsättning egenskaper och kunskaper i styrelsen som helhet eftersträvas, för att främja mångfalden.

Vid tillsättningen ska valberedningen därför ta hänsyn till följande aspekter, för att styrelsen som helhet ska uppnå en tillräcklig mångfald och för att främja olika slags synpunkter och erfarenheter:

- en god bredd när det gäller ålder
- en jämn könsfördelning
- ledamöternas geografiska ursprung, med målet att inte alla ledamöter är bosatta i samma region
- ledamöternas utbildnings- och yrkesbakgrund, med målet att flera utbildnings- och yrkesbakgrunder är representerade i den mån det är möjligt mot bakgrund av de kompetenskrav som styrelseuppdraget innebär.

Dessutom ska ingen blivande eller nuvarande styrelseledamot diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, religion, fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, kön, sexuell läggning eller av något annat skäl.

## **2. Förteckning av externa uppdrag**

Vd ansvarar för att tillse att styrelseledamöter informerar om alla externa yrkesmässiga och politiska befattningar som innehas av ledamöterna. Denna information ska uppdateras i en förteckning varje gång en ledamot meddelar bolaget om en ändring eller när bolaget på annat vis får kännedom om sådana ändringar. Förteckningen ska arkiveras hos bolaget.

När ändringar av sådana befattningar uppkommer, som kan minska förmågan hos styrelseledamoten att avsätta tillräcklig tid för att utföra sin funktion ska bolaget göra en ny bedömning av ledamotens förmåga att leva upp till den tidsinsats som krävs för befattningen. En sådan bedömning ska dokumenteras.

### 3. Rekrytering

Vid formulering av krav- och kunskapsprofilen, inför byte av befintlig styrelseledamot eller tillsättande av ny styrelseledamot, ska styrelsens samlade kompetens beaktas och utifrån den ska en kartläggning göras av vilka kompetenser och färdigheter som ska prioriteras.

De kandidater som kompetensmässigt tas in i rekryteringsprocessen ska inom ramen för denna process åtminstone intervjuas av bolagets ägare. De slutliga kandidaterna ska därefter bedömas med avseende på lämplighet och om de bedöms kunna lägga erforderligt med tid på styrelsearbetet i bolaget. Som grund för lämplighetsbedömningen ska följande dokumentation inhämtas:

- CV
- Utdrag från belastningsregister
- Kreditupplysning UC
- Utdrag från bolagsverket
- Uppgift om och referenser från tidigare befattningar

Inom ramen för rekryteringsprocessen ska kandidaten verifiera att informationen som inhämtats är korrekt samt även ombes att informera bolaget om eventuella intressekonflikter som kan föreligga. Inom ramen för lämplighetsbedömningen ska även vidtas lämpliga åtgärder för att säkerställa att kandidaten får information om och accepterar bolagets etiska värderingar.

Vid rekrytering av nya ledamöter till styrelsen ska bolaget, utöver vad som krävs avseende kunskap, kompetens och integritet, beakta mångfaldhetsaspekten, då denna kan bidra till att styrelsen som helhet bättre kan uppfylla sitt ansvar och att grupptänkande i högre grad kan undvikas. I rekrytering av nya ledamöter ska bolaget sträva efter att skapa mångfald, bland annat med avseende på kön, ålder samt utbildnings- och yrkesbakgrund.

I det fall en önskvärd kandidat saknar kompetenser och färdigheter, enligt krav- och kunskapsprofilen, ska det göras en överenskommelse om en utbildnings- och utvecklingsplan med inriktning på de områden som saknas.

De bedömningar som görs med avseende på lämplighet och mångfald i rekryteringsprocessen ska dokumenteras. Dokumentationen ska åtminstone inkludera hur bolaget säkerställt de grundläggande kraven på styrelseledamotens lämplighet. Dokumentationen ska arkiveras hos vd.

Bolaget är även skyldigt att innan tillträde ansöka hos Finansinspektionen om ledningsprövning av nya styrelseledamöter och vd enligt vid var tid gällande regler. Styrelseordförande ansvarar för att ansöka om ledningsprövning.

Ansökan ska göras när en kandidat är utvald och har accepterat uppdraget. Erbjudandet ska då ske med förbehåll om att kandidaten först måste genomgå ledningsprövning av

Finansinspektionen. I samband med en ny ledningsansökan eller när en ledamot avgår ska även en kollektiv lämplighetsbedömning anmälas till Finansinspektionen.

## 4. Introduktion och utbildning

Såväl nya som befintliga styrelseledamöter ska beredas tillfälle till introduktion och utbildning om bolaget. Målet med introduktionen/utbildningen är att styrelseledamoten ska få och bibehålla god kännedom om Rhenman & Partners verksamhet, strategi, riskhantering, interna regelverk och annan information som underlättar ledamotens möjlighet att bidra till styrelsearbetet. Såväl nya som befintliga styrelseledamöter kan själva begära att få genomgå sådana introduktions- och utbildningsprogram. Introduktions- och utbildningsprogram ska årligen och/eller vid behov uppdateras med hänsyn till bland annat:

- resultatet av den årliga översynen av de interna styrningsformerna och styrelsens lämplighet
- styrningsförändringar och strategiska förändringar, nya produkter och andra relevanta förändringar
- förändringar i gällande lagstiftning och marknadsutveckling.

Vd ansvarar för att utarbeta, och årligen uppdatera, introduktions- och utbildningsprogram.

---