

Bilaga 16

Ersättningspolicy – Riktlinjer för ersättningar till anställda

Denna uppdaterade version av ersättningspolicyn beslutades av styrelsen i Origo Capital AB ("Bolaget") den 23 mars 2015. Ersättningspolicyn är anpassad till Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder och Svensk Kod för Fondbolag. Även Europeiska värdepappers- och marknadsmyndighetens (ESMA) riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet har beaktats.

Information om Bolagets ersättningspolicy ska offentliggöras minst en gång per i samband med att årsredovisningen för Bolaget offentliggörs.

Syfte

Syftet med riktlinjerna är att försäkra att Origo Capital AB ("Bolaget") kan attrahera, motivera och behålla nyckelpersoner och befattningshavare i förhållande till Bolagets konkurrenter. Ersättningen skall i sin helhet vara utformad så att den är konkurrenskraftig och samtidigt ligga i linje med huvudägarnas intressen. Ersättningen till nyckelpersoner skall utgöras av en kombination av fast och rörlig ersättning. I vissa fall kan även Partnerskap komma att erbjudas, i form av ett deläggande. Dessa komponenter skall tillsammans skapa en välbalanserad ersättning som både kortsiktigt och långsiktigt reflekterar den individuella prestationen, entreprenörskapet och ansvaret samt Bolagets prestation i sin helhet.

Beslutsprocessen

Styrelsen fastställer ersättningspolicyn och ansvarar för att den tillämpas och följs upp årligen. Styrelsen fattar även beslut om ersättning till VD. Styrelsen har delegerat ansvaret till VD avseende beslut om ersättning (diskretionär fördelning) till övriga medarbetare.

Fast ersättning

Den fasta lönen skall vara konkurrenskraftig och baseras på den individuella personens ansvar och prestation.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning kan årligen maximalt utgå med ett sammanlagt belopp motsvarande en tredjedel av Bolagets resultat före skatt. Rörlig ersättning ska utöver Bolagets resultat baseras på såväl fondens resultat som den anställdes individuella prestation. Ersättningen ska fördelas diskretionärt mellan Bolagets anställda inkl VD i enlighet med beslut av

styrelsen och efter förslag från VD. Utbetalning till risktagare ska vidare ske i enlighet med regelverket för förvaltare av alternativa investeringsfonder.

Rishtagare

"Risktagare" är VD ,ställföreträdande VD , förvaltare samt övrig personal som kan påverka risktagandet i Bolagets fonder.För dessa gäller att rörlig ersättning understigande 100 000 kronor (exkl sociala avgifter) per anställd kan utbetalas direkt. För ersättningar överstigande 100 000 utbetalas 40 % direkt. Resterande belopp fonderas i en bonusfond under 3 år. Bonusfonden är gemensam för alla anställda och 60 % av den rörliga ersättningen ska följa utvecklingen av Bolagets fond. Bolaget ska sedan pröva om vilka risker som föreligger för Bolagets hållbara resultat. Om prövningen visar att resultatet måste revideras ned, kan styrelsen besluta att delar eller hela den rörliga ersättningen till viss person kan bortfalla. Det slutliga belopp som ska utbetalas fastställs först efter 3 år och är beroende av utvecklingen av Bolagets fond samt att den anställda är anställd i Bolaget och har uppfyllt sina individuella mål.

Pension

Bolaget erbjuder f.n. inga pensionsförmåner.

Övriga förmåner

Bolaget erbjuder nyckelpersoner vissa förmåner enligt praxis. Förmånsbeskattning utgår på de förmåner som är skattepliktiga. Exempel på individuella förmåner är mobiltelefon med fria tjänstesamtal .Förmånerna skall vara skäliga och måttliga.

Uppsägning och avgångsvederlag

Den längsta uppsägningstiden i samtliga nyckelpersoners anställningsavtal uppgår till 3 månader varvid avtalsenlig lön utgår. Konkurrensförbudet sträcker sig maximalt 12 månader efter uppsägning. Upphör anställningen tidigare, exempelvis beroende på överenskommelse om kortare uppsägningstid, förlängs karenstiden motsvarande, dock högst till 12 månader.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen har rätt att frångå dessa riktlinjer om det i ett särskilt fall finns särskilda skäl för detta, som exempelvis vid exceptionella prestationer.

Antagen av styrelsen 150323