

Mobilis Kapitalförvaltning AB's ersättningspolicy (fastställd av styrelsen den 19 februari 2010 och uppdaterad den 14 februari 2011) har till syfte att ange principer för hur ersättningar ska fastställas, hur policyn ska tillämpas och följas upp samt hur anställda som kan påverka företagets risknivå definieras. Policyn gäller alla anställda och omfattar alla ersättningar inom ramen för anställningen.

## ERSÄTTNINGSMODELL 2010

Utgångspunkten för ersättningsmodellen har varit att bidra till att skapa goda förutsättningar för Mobilis att på ett tillfredsställande sätt utföra sitt uppdrag från ägarna. Ersättningsmodellen har stimulerat till goda prestationer och bidragit till att göra bolaget till en attraktiv arbetsgivare. Ersättningsmodellen har varit förenlig med och främjat en sund och effektiv riskhantering och har inte uppmuntrat till ett överdrivet risktagande eller motverkat bolagets långsiktiga intressen.

Anställda inom Mobilis har haft marknadsmässiga anställningsvillkor. Ersättningarna har varit i nivå med branschen på den geografiska marknad där bolaget är verksamt. Utformning och nivå på ersättningar har harmonierat med bolagets värderingar, varit rimliga, präglade av måttfullhet och väl avvägda, bidragit till en god etik och organisationskultur samt präglats av öppenhet och transparens.

### Fast ersättning

Basen i ersättningsmodellen har utgjorts av fast månadslön. Den fasta ersättningen har varit på rätt nivå och satts individuellt på en nivå med en tydlig koppling till anställdas arbete och prestation.

### Rörlig ersättning

Under 2010 har provisionsbaserad ersättning utgått för två anställda som varit anställda som kundansvariga. Den provisionsbaserade ersättningen har i förväg varit storleksbestämd och direkt kopplad till försäljning. Med försäljning menar man här den nettoökning som förmedlarna ökat det förvaltade kapitalet med under den aktuella månaden. Vid beräkningen tar man hänsyn till såväl nyförsäljning, nya premier i regelbundet sparande samt uttag ur fonderna. Detta för att Mobilis kundansvariga ska ge förmedlarna rätt förväntningar på Mobilis produkter så att kunderna blir långsiktiga i sina investeringar. Den rörliga ersättningen har uppgått till mellan 1,9 procent och 2,5 procent av respektive anställdes totala ersättning under året. Ingen av de anställda som varit föremål för rörlig ersättning har haft någon direkt eller indirekt möjlighet att påverka Mobilis risk i balansräkningen. Den rörliga ersättningen kan i detta fallet därmed anses falla inom ramen för en sund verksamhet och ska inte bli föremål för uppskjuten utbetalning.

## **BESLUTSPROCESS FÖR ERSÄTTNINGSPOLICY**

Styrelsens ordförande och VD har ansvaret för att det finns en punkt på dagordningen där styrelsen minst en gång per år fastställer en ersättningspolicy enligt gällande regelverk.

Inför sådant beslut skall underlag och lämplig dokumentation (inklusive en konsekvensanalys av förslaget) utarbetas av VD eller en av styrelsen utsedd oberoende person. Det åligger VD att informera styrelsen om gällande avtal och strukturen på förslaget ersättningssystem. Styrelsens beslut om ersättningar skall tillsammans med beslutsunderlag och konsekvensanalys arkiveras tillsammans med aktuellt styrelseprotokoll.

Styrelsen skall före utbetalning av rörliga ersättningar kopplade till bolagets resultat informeras för att avgöra om den rörliga ersättningen kan anses vara godtagbar.

### **Ersättningspolicy**

Bolagets ersättningssystem skall främja en sund verksamhet, effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningssystemet skall uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i Bolagets verksamhet. Mätningen av sådant resultat som skall ligga till grund för en eventuell rörlig ersättning skall vara grundat på en längre period (minst ett verksamhetsår).

Den rörliga ersättningen skall vara rimlig i förhållande till Bolagets utbetalade fasta ersättningar och får aldrig vara så stor att den riskerar att urholka bolagets kapitalbas. Ersättningspolicyn skall gälla för samtliga anställda inom företaget, men riktlinjerna om uppskjuten betalning skall endast gälla för de anställda som har en funktion som innebär att de kan påverka Bolagets risknivå i enlighet med Finansinspektionens definitioner i FFFS 2009:6. Styrelsen skall varje år fastställa vilka personer som har en anställningsform där den anställde kan påverka företagets risknivå.

### *Garanterade ersättningar*

Normalt sett skall några garanterade rörliga ersättningar aldrig utgå. Men om, styrelsen finner särskilda skäl till att besluta om garanterad rörlig ersättning till en viss anställd, exempelvis i samband med nyanställning, skall sådan endast omfatta ett enskilt år.

### **Utbetalning**

Styrelsen skall besluta om ersättningen skall betalas ut i form av enbart likvida medel eller en kombination av aktierelaterade instrument och likvida medel. Utbetalning av beslutad rörlig ersättning skall ske i tre omgångar. Året

efter intjäningsåret utbetalas 20 % av det totala beloppet, året därefter (år 2) utbetalas 20 % samt efter år tre resterande 60 %. På så sätt kommer 60 % av den rörliga ersättningen att utbetalas först tre år efter intjäningsåret.

Utbetalning skall även ske efter att en anställd slutar sin anställning om ersättningen är hänförlig till den anställdes tidigare intjäning.

### *Justering*

Styrelsen skall ha möjlighet att justera det utbetalande beloppet om det visar sig att beloppet beslutats på felaktiga grunder (se nedan) eller om det allvarligt skulle kunna skada bolagets anseende eller bolaget ekonomiska ställning.

### *Avsked*

Anställd som på grund av missbruk av tjänsteställning skadat bolagets förtroende eller begått olagligheter blir avskedad skall få sin intjänade rörliga ersättning indragen, vilket skall gälla för beslutad ersättning såväl innevarande år som för tidigare år.

### *Avvikelse*

Om det visar sig att underlaget för en beräknad rörlig ersättning varit felaktigt skall den uppskjutna delen av utbetalningen justeras. Skulle det inträffa att en alltför stor utbetalning har skett och utbetalningen inte kan kompenseras av påföljande utbetalning skall den första utbetalningen kunna återkrävas.

## **Offentliggörande och kontroll**

I bolagets årsredovisning skall enligt 5 kap 20§ Årsredovisningslagen (1995:154) rörlig och andra ersättningar särskilt anges. Vid utformningen av sådan information skall även Finansinspektionens rekommendationer i 5 kap i ovan nämnda föreskrifter och allmänna råd beaktas.

### *Kontroll*

Beslutade rörliga ersättningar skall följas upp och kontrolleras i samband med utbetalning. Sådan kontroll skall skötas av en av styrelsen utsedd oberoende person. Denna person skall kontrollera att beslutade ersättningar är i linje med denna policy utformning samt vid behov även kontrollera att utbetalade belopp stämmer överens med vad som beslutats av styrelsen. Sådan oberoende person kan exempelvis vara intern eller extern revisor eller bolagets funktion för compliance. Om så erfordras skall den oberoende personen efter genomförd kontroll föreslå relevanta förändringar i ersättningspolicyn så att den utvecklas i takt med i företagets situation.