

Styrelsens förslag till årsstämman den 23 april 2020 i GHP Specialty Care AB (publ) riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 18 på dagordningen)

Dessa riktlinjer omfattar lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och vice verkställande direktör samt andra personer i bolagsledningen för GHP Specialty Care AB ("Bolaget"). Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

1. Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

GHP affärsstrategi är i korthet följande:

GHP:s strategi är att växa genom en sund mix av organisk tillväxt, förvärv, uppstarter och innovativa koncept. Ledorden för att uppnå detta är Kvalitet genom specialisering och Samhällsnytta. GHP:s kliniker ska vara kvalitetsledande inom sin specialitet och klinikerna ska vara ledande på kostnader per vårdförlopp.

För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, se <https://www.ghp.se/investor-relations/strategi>.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

I Bolaget har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som styrelsen föreslagit att årsstämman 2020 ska anta. Programmen omfattar personer med ledande befattningar i Bolaget. Programmen uppställer vidare krav på egen investering och flerårig innehavstid.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

2. Formerna av ersättning m.m.

Bolaget skall sträva efter att erbjuda en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig inom den marknad Bolaget är verksam i. Ersättningsvillkoren skall återspegla "betalning efter prestation" och variera i förhållande till den enskildes prestationer och Bolagets resultat. Den totala ersättningen kan bestå av en fast årlig grundlön ("Grundlönen"), försäkringsbara förmåner, andra förmåner samt rörlig ersättning.

Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Grundlönen

Grundlönen skall utgöra grunden för den totala ersättningen för Bolagets ledning. Lönen skall vara konkurrenskraftig på den relevanta marknaden och avspegla det ansvar som arbetet medför.

Lönenivåerna skall ses över regelbundet (vanligen genom den årliga löneutvärderingen) för att säkerställa fortsatt konkurrenskraft och för att belöna individuella prestationer.

Försäkringsbara förmåner

Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 40 procent av Grundlönen. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande, annat än om så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren.

Andra förmåner

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 25 procent av Grundlönen.

Rörlig ersättning

Enligt principen "betalning efter prestation" kan rörlig ersättning utgöra en viktig del av den totala ersättningen för Bolagets ledning. Sådan ersättning kan erbjudas både med kortsiktiga prestationsmål (upp till ett (1) år) och med långsiktiga prestationsmål (tre (3) år eller längre). Årlig rörlig ersättning kan som huvudprincip inte överstiga ett belopp motsvarande sex (6) månadslöner.

Annan rörlig ersättning kan godkännas av styrelsen vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang har till syfte att rekrytera eller behålla personal. Vidare skall sådana extraordinära arrangemang som har till syfte att behålla personal innehålla prestationsmål. Extraordinära arrangemang i rekryteringssyfte kan innehålla sådana mål. Annan rörlig ersättning kan som huvudprincip inte överstiga ett belopp motsvarande tre (3) månadslöner.

Befattningshavare stationerade i annat land

För befattningshavare vilka är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälig omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Sådana ersättningar och förmåner får sammanlagt uppgå till högst 100 procent av Grundlönen.

3. Upphörande av anställning

Vid uppsägning från Bolagets sida får uppsägningstiden vara sex (6) till tolv (12) månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara tre (3) till sex (6) månader.

I individuella fall kan styrelsen godkänna avgångsvederlag utöver lön under nämnd uppsägningstid.

Avgångsvederlag kan enbart komma att betalas ut efter uppsägning från Bolagets sida eller när en medlem i Bolagets ledning säger upp sig på grund av en väsentlig förändring i sin arbetssituation, vilken får till följd att han eller hon inte kan utföra ett fullgott arbete. Detta kan till exempel vara fallet vid en väsentlig ägarförändring i Bolaget i kombination med förändringar av organisation och/eller förändringar av ansvarsområde.

Avgångsvederlag kan för individen innebära en förlängning av Grundlönen för en period upp till tolv månader efter anställningsavtalets upphörande. Sådana utbetalningar skall reduceras med ett värde motsvarande den inkomst som personen under en period av upp till tolv månader tjänar från andra inkomstkällor, antingen från anställning eller från annan fristående verksamhet.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 50 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst sex (6) månader efter anställningens upphörande.

4. Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning m.m.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som i huvudsak ska vara finansiella, men kan även vara icke-finansiella. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling. Sådana finansiella kriterier skulle kunna vara kopplade till Bolagets resultat (EBIT) eller försäljningsökning. Icke-finansiella kriterier skulle kunna vara kopplat till kvalitetsmål eller antal nya avtal och upphandlingar.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

5. Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

6. Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

7. Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Information om avvikelser från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2019

Inga avsteg från beslutade riktlinjer har skett.

Utvärdering av tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman 2019 fastställt

Ersättningsutskottets utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare har skett mot bakgrund av att ersättningen skall vara rimlig och konkurrenskraftig inom den marknad bolaget är verksamt. Ersättningsutskottet kan konstatera att riktlinjerna uppfyllt sina syften och fungerat på avsett sätt. Ersättningsutskottet bedömer att tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har varit korrekt och inga avsteg från beslutade riktlinjer bedöms ha skett. Samma gällande övriga anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolaget.

Göteborg i mars 2020

GHP Specialty Care AB (publ)

Styrelsen