

Styrelsens förslag till årsstämman den 27 april 2016 i GHP Specialty Care AB (publ) om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare (punkt 15 på dagordningen):

GHP Specialty Care AB ("bolaget") skall sträva efter att erbjuda en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig inom den marknad bolaget är verksamt. Ersättningsvillkoren skall återspegla "betalning efter prestation" och variera i förhållande till den enskildes prestationer och bolagets resultat. Den totala ersättningen kan bestå av en årlig grundlön, försäkringsbara förmåner samt annan rörlig ersättning eller ersättning från incitamentsprogram.

1. Grundlön och ersättning från incitamentsprogram

Den årliga 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.

Enligt principen "betalning efter prestation" kan ersättning från olika former av rörlig ersättning eller incitamentsprogram 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 4 månadslöner.

Prestationerna kan mätas mot såväl finansiella som icke-finansiella mål. De finansiella målen skall bestå av värdeskapande på koncernnivå, såväl som andra finansiella mått. De icke-finansiella målen skall fokusera på faktorer i enlighet med bolagets strategiska planer.

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.

Med anledning av att tidigare incitamentsprogram har löpt ut har styrelsen föreslagit att årsstämman 2016 beslutar om genomförande av ett incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Bolaget och dess dotterbolag genom emission av ett konvertibelt lån uppgående till ett sammanlagt belopp om högst 10 000 000 kronor riktat till ett bolag som deltagarna i incitamentsprogrammet erbjuds att förvärva aktier i.

2. Försäkringsbara förmåner

Ålderspension, sjukförmåner och medicinska förmåner skall utformas så att de återspeglar regler och praxis. Pensionsplanerna skall så långt det är möjligt vara avgiftsbestämda.

3. Andra förmåner

Andra förmåner kan tillhandahållas enskilda medlemmar eller hela bolagets ledning. Dessa förmåner skall inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

4. Uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstiden skall vara 6-12 månader vid uppsägning från bolaget och 3-6 månader vid uppsägning av medlemmen av bolagets ledning.

I individuella fall kan styrelsen godkänna avgångsvederlag utöver 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.

5. Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen skall vara berättigad att avvika från dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Revisorns yttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen, se bilaga 1.

Utvärdering av tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman 2015 fastställt

Ersättningsutskottets utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare har skett mot bakgrund av att ersättningen skall 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 gäller avseende övriga anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolaget.

Göteborg i mars 2016

GHP Specialty Care AB (publ)
Styrelsen