

## **Styrelsens förslag till årsstämman den 29 april 2010 i Global Health Partner AB (publ) om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare (punkt 14 på dagordningen):**

Global Health Partner AB (bolaget) ska sträva efter att erbjuda en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig inom den marknad bolaget är verksamt. Ersättningsvillkoren ska återspegla "betalning efter prestation" och variera i förhållande till den enskildes prestationer och bolagets resultat. Den totala ersättningen kan bestå av en årlig grundlön samt ersättning från incitamentsprogram.

### **1. Grundlön och ersättning från incitamentsprogram**

Den årliga grundlönen ("Grundlönen") ska utgöra grunden för den totala ersättningen för bolagets ledning. Lönen ska vara konkurrenskraftig på den relevanta marknaden och avspegla det ansvar som arbetet medför. Lönenivåerna ska 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 incitamentsprogram utgöra en viktig del av den totala ersättningen för bolagets ledning. Sådan ersättning kan erbjudas både med kortsiktiga prestationsmål (upp till 1 år) och med långsiktiga prestationsmål (3 år eller längre).

Prestationerna kan mätas mot såväl finansiella som icke-finansiella mål. De finansiella målen ska bestå av värdeskapande på koncernnivå, såväl som andra finansiella mått. De icke-finansiella målen ska 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 ska sådana extraordinära arrangemang som har till syfte att behålla personal innehålla prestationsmål. Extraordinära arrangemang i rekryteringssyfte kan innehålla sådana mål.

I enlighet med de principer som beskrivs ovan beslutades på Global Health Partners extra bolagsstämma den 27 november 2009 om emission av 1 235 000 teckningsoptioner samt 525 000 vederlagsfria teckningsoptioner som berättigar till nyteckning av lika många aktier. Teckningsoptionerna kan (med undantag av 185 000 teckningsoptioner som emitterats i syfte att utnyttjas som säkring för eventuella kostnader för sociala avgifter som följer av programmet) tecknas av personer av stort värde för koncernens framtida utveckling. Varje förvärvare av en teckningsoption är berättigad till teckning av 0,5 vederlagsfria teckningsoptioner.

Såväl teckningsoptionerna som de vederlagsfria teckningsoptionerna har en löptid om 3 år. Teckning av aktie med stöd av teckningsoption kan göras under perioden 1 december 2011 till 30 november 2012, medan teckning av aktie med stöd av vederlagsfri teckningsoption kan ske under perioden 26 november 2012 till och med 30 november 2012. Teckning sker i båda fallen till 16 kr. En förutsättning för teckning av aktie med stöd av de vederlagsfria teckningsoptionerna är att personen fortfarande är anställd i koncernen vid det tillfället.

Motivet till införande av incitamentsprogrammet var att ett personligt långsiktigt ägarengagemang hos de anställda kan förväntas stimulera till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen, samt höja motivationen och samhörighetskänslan med bolaget.

### **2. Försäkringsbara förmåner**

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

### **3. Andra förmåner**

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

### **4. Uppsägningstid och avgångsvederlag**

Uppsägningstiden ska 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 ska 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 ska 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.

Göteborg i mars 2010

Global Health Partner AB (publ)  
Styrelsen