

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare

1. Riktlinjernas tillämpningsområde

Ersättningsriktlinjerna omfattar lön och annan ersättning för verkställande direktören och andra ledande befattningshavare i Asker Healthcare Group AB (publ) ("**Bolaget**").¹ Riktlinjerna ska tillämpas på ersättning som avtalats efter det att årsstämman den 4 mars 2025 beslutat att anta riktlinjerna, samt vid ändring av tidigare avtalade ersättningar. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

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

Riktlinjernas syfte är att tillhandahålla en struktur som anpassar ersättningen till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Bolagets affärsstrategi, som är att driva organisk och hållbar tillväxt genom att förvärva och utveckla lokala bolag som tillhandahåller medicinska produkter och lösningar på den europeiska hälso- och sjukvårdsmarknaden, förutsätter att Bolaget kan attrahera, uppmuntra och behålla kompetenta och dedikerade nyckelmedarbetare. Riktlinjerna ska därför möjliggöra en ändamålsenlig och konkurrenskraftig ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget. Bolaget strävar efter att ha en ersättningsstruktur som är konkurrenskraftig i förhållande till konkurrenternas och samtidigt återspegla det ansvar och de befogenheter som är förenade med respektive befattning. För mer information om Bolagets affärsstrategi, se www.asker.com.

3. Beslutsprocessen för fastställande, översyn och genomförande av riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott bestående av minst tre medlemmar av styrelsens bolagsstämموvalda ledamöter. I utskottets uppdrag ingår bland annat följande två huvudsakliga uppgifter:

- a) Att bereda styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya ersättningsriktlinjer när väsentliga ändringar kräver att så sker eller åtminstone vart fjärde år och lägga fram riktlinjerna för beslut på bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla från det att de godkänns av bolagsstämman till dess att nya riktlinjer har antagits (dock längst under fyra år). Ersättningsutskottet får begära att nya riktlinjer godkänns vid en tidigare tidpunkt om det uppkommer omständigheter som gör att syftet med riktlinjerna motverkas.
- b) Att följa upp och utvärdera program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare, tillämpningen av ersättningsriktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Ersättningsutskottets medlemmar är oberoende i förhållande till Bolaget och koncernledningen. Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare deltar inte i beredningen av och beslut i ersättningsrelaterade frågor i den mån de berörs av besluten i fråga.

4. Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda

Vid ersättningsutskottets beredning av styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakten över tid beaktats och denna information utgör en del av underlaget för ersättningsutskottets och styrelsens beslut framtagandet och utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer med dessa. Skillnaden mellan

¹ Varje hänvisning till Bolaget avser den koncern inom vilken Asker Healthcare Group AB (publ) är moderbolag, om inte annat följer av sammanhanget.

ersättningen till ledande befattningshavare och ersättningen till övriga anställda, liksom eventuella förändringar i detta avseende, kommer att redovisas i den årliga ersättningsrapporten.

5. Former för ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter:

- Fast kontantlön
- Kortsiktiga incitament
- Långsiktiga incitament (aktierelaterade incitamentsprogram beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa ersättningsriktlinjer, se vidare "*Information angående långsiktiga incitamentsprogram*" nedan)
- Pensionsförmåner
- Övriga förmåner
- Konsultarvoden för styrelseledamöter

Fast kontantlön

Fast kontantlön ska utgöra grunden för den totala ersättningen och ska ses över årligen. Lönen ska vara individuellt differentierad och återspegla individens roll, erfarenhet och bidrag till Bolaget och ska vara marknadsmässig.

Kortsiktiga incitament

Kortsiktiga incitament utgörs av rörlig kontantersättning som betalas ut om vissa prestationskriterier uppfylls. Den rörliga ersättningen får uppgå till högst 75 procent av den fasta årliga kontantlönen för den verkställande direktören och 50 procent av den fasta årliga kontantlönen för övriga ledande befattningshavare.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av kortsiktiga incitament ska kunna mätas under en period om minst tolv månader. Kriterierna är i allmänhet en blandning av förutbestämda prestationskriterier, både finansiella, till exempel tillväxt, rörelseresultat och kassaflöde, och icke-finansiella, till exempel viktiga strategiska eller andra hållbarhetsrelaterade mått.

Genom att på detta sätt tillämpa förutbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella prestationskriterier som återspeglar Bolagets affärsprioriteringar, bedömer Bolaget att möjligheten att attrahera, motivera och behålla nyckelmedarbetare ökar, vilket bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

När utvärderingsperioden för uppfyllande av kriterier för utbetalning av kortsiktiga incitament har avslutats, ska en bedömning göras av i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för att genomföra en sådan utvärdering avseende kortsiktiga incitament för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare och föreslår det rekommenderade utfallet till styrelsen.

Ytterligare rörlig kontantersättning kan utbetalas under extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana särskilda arrangemang är tidsbegränsade och individuellt överenskomna för att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare eller som ersättning för extraordinära insatser utöver individens ordinarie arbetsuppgifter. Den totala extraordinära ersättningen får inte överstiga 100 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Villkoren för rörlig ersättning ska möjliggöra för Bolaget att återkräva, helt eller delvis, rörlig ersättning som betalats på felaktiga grunder i den mån det är möjligt enligt gällande lag.

Pensionsförmåner

Alla individuella pensionsavtal ska ingås enligt de regler som gäller i det land där den ledande befattningshavaren är bosatt. Om inte annat följer av tillämplig lag eller tvingande kollektivavtalsbestämmelser ska pensionsförmåner vara premiebestämda (dvs. en viss procent av den fasta kontantlönen inklusive semesterersättning) och uppgå till maximalt 35 procent av den fasta årliga kontantlönen och rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande.

För anställningar som omfattas av andra än svenska regler får pensionsförmåner anpassas till gällande lag, tvingande kollektivavtalsbestämmelser eller andra tillämpliga regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom tjänstebil, bostadsförmån, privat sjukvårdsförsäkring eller liv-och invaliditetsförsäkring, får tillhandahållas i den utsträckning det är marknadsmässigt. Övriga förmåner för ledande befattningshavare som är nödvändiga för att den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig och underlätta rekrytering och kvarhållande av Bolagets ledande befattningshavare, får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Konsultarvoden för styrelseledamöter

Styrelsen får besluta om att marknadsmässigt konsultarvode ska utgå till styrelseledamöter som utför tjänster för Bolagets räkning vid sidan av styrelsearbetet under förutsättning att sådana tjänster bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

6. Uppsägningstid

Uppsägningstiden får inte överstiga 12 månader vid uppsägning från Bolagets sida. Vid uppsägning får summan av den fasta kontantlönen under uppsägningstiden och avgångsvederlag inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för 24 månader för den verkställande direktören och 12 månader för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från den anställdes sida ska uppsägningstiden vara högst 6 månader och vara utan rätt till avgångsvederlag.

Ledande befattningshavare kan ha rätt till kompensation för konkurrensbegränsade åtaganden efter uppsägning, dock inte för en period överstigande 24 månader för den verkställande direktören och 18 månader för övriga ledande befattningshavare. Sådan kompensation är avsedd att kompensera för inkomstbortfall och ska endast utgå i de fall då den tidigare ledande befattningshavaren inte har rätt till avgångsvederlag. Eventuell inkomst från ny anställning eller konsultarvode ska dras av från avgångsvederlag eller ersättning för konkurrensbegränsande åtaganden.

7. Information om långsiktiga incitamentsprogram

Ersättning som beslutats eller godkänns av bolagsstämman omfattas inte av dessa riktlinjer. Följaktligen gäller dessa riktlinjer inte till exempel aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram som beslutats eller godkänts av bolagsstämman. Styrelsen ska årligen utvärdera behovet av aktierelaterade incitamentsprogram och, om nödvändigt, lägga fram förslag för beslut av årsstämman. Syftet med långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram är att skapa ett långsiktigt engagemang för Bolaget, att attrahera och behålla ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner samt att säkerställa aktieägarvärde och långsiktig tillväxt.

8. Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt, helt eller delvis, frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets ekonomiska bärkraft. Som nämnts ovan ansvarar ersättningsutskottet för beredningen av styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från ersättningsriktlinjerna. För det fall en sådan avvikelse sker ska detta framgå av den årliga ersättningsrapporten.

Styrelsen den 19 februari 2025