

Styrelsens ersättningsrapport

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Vitrolife AB (publ) ("bolaget"), antagna av årsstämman 2021 respektive 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 (Anställda, personalkostnader och arvoden till styrelse) på sidorna 96–97 i årsredovisningen 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 56–65 i årsredovisningen 2025. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 97 i årsredovisningen 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7–9 i årsredovisningen 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Vitrolife Groups affärsområde är att vara den ledande leverantören av produkter och tjänster som minskar tiden till att få ett friskt barn samt förbättrar effektiviteten och kontrollen för IVF-kliniker. För att uppnå detta arbetar Vitrolife Group med en strategi av tillväxtfrämjande prioriteringar och effektivitetshöjande åtgärder. Därtill kommer ett stort fokus på medarbetarna. Vitrolife Groups strategier vilar på en värderingsstyrd kultur och kärnvärden samt hållbarhet och samhällsengagemang. Vitrolife Groups affärsidé ger samverkan som skapar en effektiv och stark koncern. Vitrolife Groups vision, strategi och mål beskrivs närmare på bolagets webbplats, www.vitrolifegroup.com.

En framgångsrik implementering av Vitrolife Groups affärsstrategi och tillvaratagandet av koncernens långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Vitrolife Group kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare med rätt kompetens. För att uppnå detta krävs att Vitrolife Group kan erbjuda konkurrenskraftiga ersättningar. Riktlinjerna möjliggör att medlemmarna i bolagsledningen kan erbjudas konkurrenskraftiga totalersättningar.

Ersättning till verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen får bestå av grundlön, rörlig ersättning, pension samt övriga förmåner. Den rörliga ersättningen till verkställande direktören är begränsad till högst 75 procent av den årliga fasta lönen. För övriga medlemmar i bolagsledningen är den rörliga ersättningen begränsad till högst 50 procent av den årliga fasta lönen. Den rörliga ersättningen baseras på utfallet av tre kvantitativa parametrar i förhållande till fastställda mål samt individuell måloppfyllnad. De kvantitativa parametrarna är kopplade till bolagets omsättning, resultat (EBITDA) samt bolagets hållbarhetsarbete i enlighet med SBTi (Science Based Targets initiative) och efterlevnad av bolagets principer för ansvarsfullt företagande (PRBC). Bolagets sammanlagda kostnad för den totala rörliga ersättningen till verkställande direktören och övriga i bolagsledningen ska ej överstiga 30 000 000 kronor (inklusive sociala avgifter).

Ersättningsriktlinjerna i sammandrag finns på sidorna 70–72 i årsredovisningen 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna. Inga avsteg eller avvikelser från riktlinjerna eller den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen har gjorts under 2025. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.vitrolifegroup.com.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De prestationsvillkor som används för att bedöma utfallet av programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och till Vitrolife Groups långsiktiga värdeskapande för aktieägarna.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (kSEK)¹⁾

	1 Fast ersättning			2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Totalersättning	5 Andel av fast och rörlig ersättning (%)
	Grundlön ²⁾	Andra förmåner ³⁾	Pension (premiebestämd) ⁴⁾	Ettårig	Flerårig			
Befattningshavarens namn (position)								
Bronwyn Brophy (VD)	10 036	3	3 432	3 364	-	-	16 835	80 % / 20 %

1) Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2025. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2025 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 8 i Tabell 2 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

2) Inklusivt bilersättning om 72 kSEK.

3) Avser sjukvårdsförmån.

4) Pensionsförmåner (kolumn 4), som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Vitrolife Group har tre utestående aktierelaterade incitamentsprogram enligt beslut på årsstämman 2023, 2024 och 2025. Under räkenskapsåret 2025 avslutades det tidigare incitamentsprogrammet LTIP 2022.

Långsiktigt incitamentsprogram 2022

Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2022), som infördes vid årsstämman 2022, avslutades under 2025 och prestationskravet (TSR) uppfyllades inte. Det maximala antalet Vitrolifeaktier som kunde tilldelas inom programmet uppgick till 170 000 aktier, varav 0 aktier intjänades. Följaktligen skedde ingen tilldelning av aktier till deltagarna inom LTIP 2022.

Långsiktigt incitamentsprogram 2023

Årsstämman 2023 beslutade att införa ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2023) för vissa nyckelpersoner. Syftet med programmet är att uppmuntra ett personligt och långsiktigt ägande i Vitrolife samt att förbättra och stärka bolagets förmåga att rekrytera, behålla och motivera medarbetare. Avsikten är även att använda LTIP 2023 för att sammanlänka medarbetarnas intressen med aktieägarnas. LTIP 2023 riktar sig till högst 25 medarbetare, uppdelade i två kategorier: verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen samt andra nyckelmedarbetare, vilka tillsammans kan erhålla högst 170 000 aktier i Vitrolife efter en treårig intjänandeperiod.

Tilldelning av Vitrolifeaktier inom LTIP 2023 kommer att ske under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2026. Perioden fram till detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Prestationskravet är baserat på Vitrolifes totalavkastning ("TSR") under löptiden för LTIP 2023. TSR ska beräknas utifrån den volymviktade genomsnittskursen för Vitrolifes aktie på Nasdaq Stockholm under de tio handelsdagar som följer omedelbart efter årsstämman 2023 och jämföras med den volymviktade genomsnittskursen för aktien på Nasdaq Stockholm under de sista tio handelsdagarna av en period om tre år efter årsstämman 2023. Prestationskravet är uppfyllt vid en genomsnittlig årlig TSR om minst 7,5 procent (miniminivån). 0 procent av aktierna i LTIP 2023 kommer att intjänas på eller under miniminivån. 100 procent av aktierna i LTIP 2023 kommer att intjänas över miniminivån. Innan aktier tilldelas under LTIP 2023 ska styrelsen bedöma om tilldelningen är rimlig i förhållande till bolagets finansiella resultat, ställning och prestation samt andra relevanta faktorer.

Lösenpriset per den 31 december 2025 uppgick till 287,01 kronor med en återstående förväntad löptid på cirka ett år. För att uppskatta det verkliga marknadsvärdet användes Black-Scholes-modellen med antagande om en riskfri ränta om 3,29 procent och en förväntad volatilitet om 45 procent.

Långsiktigt incitamentsprogram 2024

Årsstämman 2024 beslutade att införa ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2024) för vissa nyckelpersoner med samma syfte och principer som för LTIP 2023. För att ytterligare stärka bolagets förmåga att attrahera, behålla och motivera nyckelpersoner, och därigenom stödja dess långsiktiga globala utveckling, har LTIP 2024 utökats från 25 till högst 40 deltagare. Programmet är indelat i tre kategorier av deltagare: verkställande direktören, övriga medlemmar i koncernledningen samt andra nyckelmedarbetare, vilka tillsammans kan tilldelas upp till 400 000 aktier.

Tilldelning av Vitrolifeaktier inom LTIP 2024 kommer att ske under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2027. Perioden fram till detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Prestationskravet är baserat på Vitrolifes totalavkastning ("TSR") under löptiden för LTIP 2024. TSR ska beräknas utifrån den volymviktade genomsnittskursen för Vitrolifes aktie på Nasdaq Stockholm under de tio handelsdagar som följer omedelbart efter årsstämman 2024 och jämföras med den volymviktade genomsnittskursen för aktien på Nasdaq Stockholm under de sista tio handelsdagarna av en period om tre år efter årsstämman 2024. Prestationskravet är uppfyllt vid en genomsnittlig årlig TSR om minst 7,5 procent (miniminivån). Vid TSR under miniminivån intjänas 0 procent av aktierna i LTIP 2024. Vid miniminivån intjänas 50 procent av aktierna, och vid eller över maxnivån, som är 12,5 procent (247,32 kronor), intjänas 100 procent. Intjäningen beräknas linjärt mellan minimi- och maxnivån. Innan aktier tilldelas under LTIP 2024 ska styrelsen bedöma om tilldelningen är rimlig i förhållande till bolagets finansiella resultat, ställning och prestation samt andra relevanta faktorer.

Lösenpriset per den 31 december 2025 uppgick till 215,79 kronor (miniminivå) och 247,32 kronor (maximinivå), med en avtalad återstående förväntad löptid om cirka två år. För marknadsvärdering av aktierna i LTIP 2024 har Black&Scholes-modellen använts med antagande om en riskfri ränta på 2,39 procent och en förväntad volatilitet om 40 procent.

Långsiktigt incitamentsprogram 2025

Årsstämman 2025 beslutade att införa ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2025) för vissa nyckelpersoner med samma syfte och principer som för LTIP 2024. Programmet är indelat i tre kategorier av deltagare: verkställande direktören, övriga medlemmar i koncernledningen samt andra nyckelmedarbetare, vilka tillsammans kan tilldelas upp till 400 000 aktier.

Tilldelning av Vitrolifeaktier inom LTIP 2025 kommer att ske under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2028. Perioden fram till detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Prestationskravet är baserat på Vitrolifes totalavkastning ("TSR") under löptiden för LTIP 2025. TSR ska beräknas utifrån den volymviktade genomsnittskursen för Vitrolifes aktie på Nasdaq Stockholm under de tio handelsdagar som följer omedelbart efter årsstämman 2025 och jämföras med den volymviktade genomsnittskursen för aktien på Nasdaq Stockholm under de sista tio handelsdagarna av en period om tre år efter årsstämman 2025. Prestationskravet är uppfyllt vid en genomsnittlig årlig TSR om minst 7,5 procent (miniminivån). Vid TSR under miniminivån intjänas 0 procent av aktierna i LTIP 2025. Vid miniminivån intjänas 50 procent av aktierna, och vid eller över maxnivån, som är 12,5 procent (222,29 kronor), intjänas 100 procent. Intjäningen beräknas linjärt mellan minimi- och maxnivån. Innan aktier tilldelas under LTIP 2025 ska styrelsen bedöma om tilldelningen är rimlig i förhållande till bolagets finansiella resultat, ställning och prestation samt andra relevanta faktorer.

Lösenpriset per den 31 december 2025 uppgick till 193,95 kronor (miniminivå) och 222,29 kronor (maximinivå), med en avtalad återstående förväntad löptid om cirka tre år. För marknadsvärdering av aktierna i LTIP 2025 har Black&Scholes-modellen använts med antagande om en riskfri ränta på 1,91 procent och en förväntad volatilitet om 49 procent.

Ytterligare information finns på Bolagets webbplats, www.vitrolifegroup.com.

Tabell 2 – Aktieprogram (verkställande direktören)

	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret ¹⁾					
						Ingående balans	Under året		Utegående balans		
Befattningshavarens namn (position)	1 Programmens namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av Inläsningsperiod	6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade	8 Intjänade	9 Föremål för prestationsvillkor	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	11 Föremål för inläsningsperiod
Thomas Axelsson (tidigare VD)	LTIP 2022	2022-07 - 2025-06	2022-07-01	2025-06-30	2025-06-30	50 000	0	0	0	0	0
Bronwyn Brophy (VD)	LTIP 2023	2023-07 - 2026-06	2023-07-01	2026-06-30	2026-06-30	45 000 ²⁾	0	0	45 000	45 000	0
Bronwyn Brophy (VD)	LTIP 2024	2024-07 - 2027-06	2024-07-01	2027-06-30	2027-06-30	60 000 ³⁾	0	0	60 000	60 000	0
Bronwyn Brophy (VD)	LTIP 2025	2025-07 - 2028-06	2025-07-01	2028-06-30	2028-06-30	0	60 000 ⁴⁾	0	60 000	60 000	0
TOTALT						155 000	60 000	0	165 000	165 000	0

1) Under 2025 avslutades LTIP 2022 utan att prestationskravet uppfylldes. Inga aktier tilldelades.

2) Värde: 5 408 kSEK beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning 120,18 kronor, multiplicerat med antal rätter (45 000).

3) Värde: 5 509 kSEK beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning 91,81 kronor, multiplicerat med antal rätter (60 000).

4) Värde: 4 528 kSEK beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning 75,46 kronor, multiplicerat med antal rätter (60 000).

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025 beaktats.

Tabell 3(a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens Namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Bronwyn Brophy (VD)	Bolagets organiska omsättningstillväxt 2025 vs 2024	40 %	a) 63,3 % b) 1 870 kSEK
	Bolagets EBITDA tillväxt 2025 vs 2024	40 %	a) 0 % b) 0 kSEK
	Hållbarhetsmål, SBTi, och efterlevnad av bolagets principer för ansvarsfullt företagande (PRBC)	10 %	c) 100 % d) 747 kSEK
	Individuella mål	10 %	e) 100 % f) 747 kSEK

Tabell 3(b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Då prestationsperioden fortsatt löper i samtliga incitamentsprogram där verkställande direktören innehar instrument finns det ingenting att redogöra för under detta avsnitt.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	2025	2025 vs 2024	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021
Ersättning till VD	16 835	-2 %	-52 % ¹⁾	51 % ¹⁾	92 %
Koncernens rörelseresultat	521 543	-33 % ³⁾	10 %	9 % ²⁾	50 %
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen	725	3 %	8 %	11 %	-18 %

1) Under räkenskapsåret 2023 har ersättning till verkställande direktör utgått till tre olika personer, varav en person endast varit temporär med anledning av bytet av verkställande direktör.

2) I årsbokslutet per den 31 december 2023 är koncernens rörelseresultat justerat för en ej kassaflödespåverkande nedskrivning om 4 300 miljoner kronor.

3) I årsbokslutet per den 31 december 2025 är koncernens rörelseresultat justerat för en ej kassaflödespåverkande nedskrivning om 5 357 miljoner kronor.