

## **Styrelsens förslag till årsstämma den 28 april 2021 i Vitrolife AB (publ) om beslut om godkännande av styrelsens ersättningsrapport för 2020 (punkten 17 på dagordningen)**

### **Ersättningsrapport Vitrolife AB 2020**

#### **Introduktion**

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Vitrolife AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. 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 Kollegiets för svensk bolagsstyrning *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 sidan 52 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 36–39 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 52 i årsredovisningen för 2020.

#### **Utveckling under 2020**

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4–5 i årsredovisningen 2020.

#### **Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser**

Vitrolifes affärsmål är att vara den ledande leverantören av produkter och tjänster som minskar tiden till ett friskt barn föds samt förbättrar effektiviteten och kontrollen för IVF-kliniker. För att uppnå detta arbetar Vitrolife med en strategi av tillväxtfrämjande prioriteringar och effektivitetshöjande åtgärder. Därtill kommer ett stort fokus på medarbetarna. Vitrolifes strategier vilar på en värderingsstyrd kultur och kärnvärden, på hållbarhet och samhällsengagemang. Vitrolifes affärsidé ger samverkan som skapar en effektiv och stark koncern. Vitrolifes vision, strategi och mål i olika avseenden beskrivs närmare på bolagets hemsida [www.vitrolife.com](http://www.vitrolife.com).

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

Ersättning till verkställande direktören och övriga personer i bolagsledningen utgörs av grundlön, rörlig ersättning, pension samt övriga ersättningar. Riktlinjerna gäller fram till ordinarie årsstämma 2021, såvida inte bolagsstämma beslutar annat. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämma, såsom t.ex. arvode till styrelseledamöter eller aktiebaserade incitamentsprogram. Alla pensionsförmåner är avgiftsbestämda. Rörliga ersättningar bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen. Den rörliga ersättningen för verkställande direktören ska uppgå till maximalt 75 procent av årslönen. För övriga personer i bolagsledningen är den rörliga ersättningen maximerad till 50 procent av årslönen. Den rörliga ersättningen baseras på utfallet av två kvantitativa parametrar jämfört med fastställda mål. De kvantitativa parametrarna är hänförliga till Bolagets omsättning och resultat (EBITDA). Bolagets sammanlagda kostnad för den totala rörliga ersättningen till verkställande direktören och övriga bolagsledningen skall ej överstiga 19 000 000 SEK (inklusive sociala avgifter). Riktlinjerna i sammandrag finns på sidorna 33–35 i årsredovisningen för 2020.

### Avvikelse 2020 från riktlinjerna avseende rörlig ersättning

Till följd av pandemins väsentliga påverkan på Vitrolifes verksamhet uppnåddes inte fastställa mål, varken helt eller delvis. Styrelsen beslutade med motiveringen att ledningen varit framgångsrik i att minimera de negativa effekterna av pandemin på Vitrolifes verksamhet, att måluppfyllnad för 2020 ska uppgå till en tredjedel av maximal nivå.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [www.vitrolife.com](http://www.vitrolife.com). Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och till Vitrolifes långsiktiga värdeskapande, inklusive hållbarhet.

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (kSEK)<sup>1</sup>**

| Befattningshavare    | 1 Fast ersättning     |                                     | 2 Rörlig ersättning |                       | 3                    | 4       | 5               | 6                                                 |
|----------------------|-----------------------|-------------------------------------|---------------------|-----------------------|----------------------|---------|-----------------|---------------------------------------------------|
|                      | Grundlön <sup>2</sup> | Icke-monetära förmåner <sup>3</sup> | Ettårig             | Flerårig <sup>4</sup> | Extraordinära poster | Pension | Totalersättning | Andelen fast resp. rörlig ersättning <sup>5</sup> |
| Thomas Axelsson (VD) | 5 848                 | 50                                  | 1 392               | -                     | -                    | 2 238   | 9 528           | 85% / 15%                                         |

<sup>1</sup> Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2020. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020 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.

<sup>2</sup> Inklusive semesterersättning om 111 kSEK.

<sup>3</sup> Bilförmån och sjukvårdsförmån.

<sup>4</sup> Intjänade aktierätter såsom framgår av kolumn 8 i Tabell 2 nedan.

<sup>5</sup> Pensionsförmåner (kolumn 4), som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

### **Aktiebaserad ersättning**

#### **Utestående aktierelaterade incitamentsprogram**

Vitrolife har tre utestående aktierelaterade incitamentsprogram enligt beslut på årsstämman 2018, 2019 och 2020:

#### **Långsiktigt incitamentsprogram 2018 (LTI)**

Det av styrelsen fastställda prestationsmålet för räkenskapsåret 2020 avseende det långsiktiga incitamentsprogram som beslutades av årsstämman 2018 uppgick till SEK 4,60 EBITDA per aktie, omräknat för split 5:1, med utbetalning pro-rata i intervallet SEK 3,99 - 4,60 EBITDA per aktie. Utfallet för 2020 blev SEK 4,18 EBITDA per aktie. Målet uppfylldes därmed delvis och utbetalning av prestationsbeloppet till deltagarna kommer att ske pro-rata under 2021 enligt avtal. För mer information, se [www.vitrolife.com](http://www.vitrolife.com).

#### **Långsiktigt incitamentsprogram 2019 (LTI)**

Vitrolife har ett utestående aktierelaterat incitamentsprogram enligt beslut på årsstämman 2019. Den sammanlagda kostnaden för koncernen avseende utbetalning av Matchnings- och Prestationsbelopp enligt detta uppgår till maximalt 6 700 000 kronor under en femårsperiod. Vitrolifes utestående åtagande för detta program utgörs av Prestationsbeloppen, vilka sammanlagt maximalt kan uppgå till cirka 1 300 000 SEK. För mer information, se [www.vitrolife.com](http://www.vitrolife.com).

#### **Långsiktigt incitamentsprogram 2020 (LTIP)**

Årsstämman 2020 beslutade i enlighet med styrelsens förslag att införa ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2020) till vissa nyckelmedarbetare för att uppmuntra till ett personligt långsiktigt ägande i Vitrolife, samt för att öka och stärka möjligheterna att rekrytera, behålla och motivera medarbetare. Målet var också att använda LTIP 2020 för att förena medarbetarnas och aktieägarnas intressen. LTIP 2020 riktar sig till vissa nyckelmedarbetare i koncernen.

Deltagarna är baserade i Sverige och andra länder där koncernen är verksam. Varje deltagare har rätt att, efter utgången av en kvalifikationsperiod, under förutsättning av fortsatt anställning (med undantag för "Good Leavers"), och beroende på uppfyllelse av särskilda prestationskrav kopplade till Vitrolifes EBITDA per aktie, erhålla tilldelning av Vitrolifeaktier ("Prestationsaktier"). Tilldelning av Prestationsaktier till deltagaren ska ske vederlagsfritt. Prestationsaktier utgörs av stamaktier. LTIP 2020 riktar sig till högst 8 medarbetare, fördelat på 2 kategorier av deltagare: Kategori 1 (max 1 person): 12 000 aktier maximalt per person. Kategori 2 (max 7 personer): 4 000 aktier maximalt per person. Tilldelning av Prestationsaktier inom LTIP 2020 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2023. Perioden fram tills detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). En förutsättning för att deltagaren ska ha rätt att erhålla tilldelning av Prestationsaktier, är att deltagaren fortsätter att vara anställd i Vitrolife under hela kvalifikationsperioden fram tills tilldelning. För tilldelning av Prestationsaktier krävs därutöver att prestationskraven kopplade till Vitrolifes EBITDA är uppfyllda. Styrelsen ska fastställa sedvanlig definition av Good Leavers samt om eventuell tilldelning ska ske till deltagare som anses vara en Good Leaver. Prestationskraven är baserade på den genomsnittliga tillväxttakten i Vitrolifes EBITDA per aktie från och med räkenskapsåret 2020 fram till och med räkenskapsåret 2022 (med räkenskapsåret 2019 som bas). Minimnivån har bestämts till 4 procent och maximnivån till 12 procent. 0 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas på eller under minimnivån. 100 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas på eller över maximnivån. Antalet Prestationsaktier som kan tilldelas ökar linjärt mellan minimi- och maximnivån. Utfallet kommer att meddelas aktieägarna efter tilldelning av Prestationsaktier till deltagarna. Styrelsen ska innan tilldelning av Prestationsaktier bedöma om tilldelningen är rimlig i förhållande till koncernens ekonomiska resultat, ställning och utveckling, samt andra faktorer. Om betydande förändringar sker inom Vitrolifekoncernen eller på marknaden, vilket enligt styrelsens bedömning skulle innebära att villkoren för tilldelning/överlåtelse av aktier enligt LTIP 2020 inte längre är rimliga, har styrelsen rätt att genomföra en justering av LTIP 2020, inklusive bland annat rätten att minska antalet tilldelade/överlåtna Prestationsaktier, eller att inte tilldela/överlåta några Prestationsaktier alls. För mer information, se [www.vitrolife.com](http://www.vitrolife.com).

**Tabell 2 – Aktieprogram (verkställande direktören)**

|                      | Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen |                        |                            |                           |                                 | Information för det rapporterade räkenskapsåret |                        |                       |                                            |                                                           |                                           |
|----------------------|------------------------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------|-----------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
|                      |                                          |                        |                            |                           |                                 | Ingående balans                                 | Under året             |                       | Utgående balans                            |                                                           |                                           |
| Befattningshavare    | 1<br>Programmens namn                    | 2<br>Prestationsperiod | 3<br>Datum för tilldelning | 4<br>Datum för intjänande | 5<br>Utgång av Inläsningsperiod | 6<br>Aktier vid årets början                    | 7<br>Tilldelade aktier | 8<br>Intjänade aktier | 9<br>Aktier föremål för prestationsvillkor | 10<br>Aktier tilldelade som ej intjänats vid årets utgång | 11<br>Aktier föremål för inläsningsperiod |
| Thomas Axelsson (VD) | LTIP 2020                                | 2020-07<br>2023-06     | 2020-07-01                 | 2023-06-30                | 2023-06-30                      | 0                                               | 12 000*                | 0                     | 12 000                                     | 12 000                                                    | 0                                         |

\* Värde: 2 648 kSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (220,65 SEK) multiplicerat med antal rätter (12 000)  
Den verkställande direktören deltog inte i LTI 2018 eller LTI 2019.

### **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 2020 beaktats.

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

| Befattningshavarens namn (position) | 1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | 2 Relativ viktning av prestationskriterier | 3 a) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall* |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Thomas Axelsson (VD)                | Bolagets omsättning 2020                                          | 50%                                        | a) 0%<br>b) 696 kSEK*                                                   |
|                                     | Bolagets EBITDA 2020                                              | 50%                                        | a) 0%<br>b) 696 kSEK *                                                  |

\* Till följd av pandemins väsentliga påverkan på Vitrolifes verksamhet uppnåddes inte målet vare sig helt eller delvis. Styrelsen beslutade med motiveringen att ledningen varit framgångsrik i att minimera de negativa effekterna av pandemin på Vitrolifes verksamhet att måluppfyllnad för 2020 ska uppgå till en tredjedel av maximal nivå, motsvarande totalt 3 månadslöner.

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

Då prestationsperioden fortsatt löper i samtliga incitamentprogram där VD 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)**

Då detta dokument utgör den första ersättningsrapporten som Vitrolife upprättar anges i tabellen nedan endast information avseende räkenskapsåret 2020.

|                                                                                       | 2020    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Ersättning till verkställande direktören                                              | 10 203* |
| Koncernens rörelseresultat                                                            | 370 015 |
| Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen | 716     |

\*För att möjliggöra jämförelse presenteras ersättningen till verkställande direktören i Tabell 4 motsvarande den ersättning som redovisas i ersättningsnoten i respektive årsredovisning. Ersättningen till verkställande direktören i Tabell 4 kan därför skilja sig från den ersättning som redovisas i Tabell 1.