

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till bolagsledningen (punkten 18 på dagordningen)

Styrelsen i Vitrolife AB (publ) föreslår att årsstämman beslutar om antagande av riktlinjer för ersättning till bolagsledningen i enlighet med nedan.

Ersättning till personer i bolagsledningen utgörs av grundlön, rörlig ersättning, pension samt övriga ersättningar. Riktlinjerna gäller fram till ordinarie årsstämma 2025, 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.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

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

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

I Bolaget har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av årsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmen omfattar den verkställande direktören och andra nyckelpersoner. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och till Bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive hållbarhet.

Den rörliga ersättningen ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

A. Fast grundlön

Fast grundlön för personer i bolagsledningen omprövas årligen. Fördelningen mellan grundlön och, i förekommande fall, rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavares ansvar och befogenheter. Gruppen personer i bolagsledningen består av åtta personer, två kvinnor och sex män. Sammansättning av och storlek på denna grupp kan komma att förändras över tiden till följd av verksamhetens utveckling.

B. Rörlig ersättning (Short-Term Incentive, STI)

Den rörliga ersättningen för verkställande direktören ska uppgå till maximalt 75 procent av årslönen. För andra personer i bolagsledningen är den rörliga ersättningen maximerad till 50 procent av årslönen. Den rörliga ersättningen för bolagsledningen 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 personer i bolagsledningen ska inte överstiga 20 000 000 kronor (inklusive sociala avgifter).

Övrigt

Uppsägningstid för verkställande direktören ska vara maximalt tolv månader. För övriga personer i bolagsledningen är uppsägningstiden tre till sex månader. Vid uppsägning från Bolagets sida utgår avgångsvederlag om maximalt tolv månadslöner till verkställande direktören. Till övriga personer i bolagsledningen utgår inget avgångsvederlag vid uppsägning av deras anställning.

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose koncernens långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa koncernens ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Vid beredningen av styrelsens förslag till ersättningsriktlinjer enligt ovan har beaktats att förmåner vilka erbjuds ledande befattningshavare och andra personer i bolagsledningen, behöver ligga i linje med de allmänna lönestrukturer vilka tillämpas för Vitrolife AB:s övriga anställda. Av detta skäl har lön och anställningsvillkor för övriga anställda i Vitrolife AB ingått i det beslutsunderlag styrelsen och ersättningskommittén utgått från vid utarbetandet av ovan riktlinjer.

Förslaget till riktlinjer som läggs fram vid årsstämman 2021 innebär inga väsentliga förändringar i förhållande till Bolagets befintliga ersättningsriktlinjer.

Göteborg i mars 2021

Vitrolife AB (publ)

Styrelsen