

Styrelsens förslag till årsstämma den 27 april 2022 i Vitrolife AB (publ) om beslut om godkännande av styrelsens ersättningsrapport för 2021 (punkten 18 på dagordningen)

Ersättningsrapport Vitrolife AB 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Vitrolife AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. 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 59 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 42-48 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 59 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4–5 i årsredovisningen 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Vitrolifes affärs mål 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.

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 2022, 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 20 000 000 SEK (inklusive sociala avgifter). Riktlinjerna i sammandrag finns på sidorna 40-41 i årsredovisningen för 2021.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på 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 2021 (kSEK)¹

	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
Befattningshavare	Grundlön ²	Icke-monetära förmåner ³	Ettårig	Flerårig ⁴	Extraordinära poster	Pension	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ⁵
Thomas Axelsson (VD)	6 110	69	4 300	-	-	1 971	12 449	65% /35%

¹ Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2021. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2021 och i den meningen 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 Inklusive semesterersättning om 115 kSEK.

³ Bilförmån och sjukvårdsförmån.

⁴ Intjänade aktierätter såsom framgår av kolumn 8 i Tabell 2 nedan.

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

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentprogram

Vitrolife har tre utestående aktierelaterade incitamentsprogram enligt beslut på årsstämman 2019, 2020 och 2021:

Långsiktigt incitamentsprogram 2019 (LTI)

Det av styrelsen fastställda prestationsmålet för räkenskapsåret 2021 avseende det långsiktiga incitamentsprogram som beslutades av årsstämman 2019 uppgick till SEK 5,40 EBITDA per aktie, med utbetalning pro-rata i intervallet SEK 4,68 - 5,40 EBITDA per aktie. Utfallet för 2021 blev SEK 5,79 EBITDA per aktie (exkluderat resultat och aktieemissioner hänförliga till förvärvet av Igenomix). Målet uppfylldes därmed och utbetalning av prestationsbeloppet till deltagarna kommer att ske under 2022 enligt avtal. För mer information, se www.vitrolife.com.

Långsiktigt incitamentsprogram 2020 (LTI)

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. 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. Årsstämman beslutade att ingå aktieswapavtal med tredje part för att säkra den finansiella exponeringen i LTIP 2020. Under 2020 ingick Vitrolife aktieswapavtal rörande säkring av 52 568 aktier (maximalt antal aktier i LTIP 2020 samt tillkommande sociala kostnader). För mer information, se www.vitrolife.com.

Långsiktigt incitamentsprogram 2021 (LTIP)

Årsstämman 2021 beslutade i enlighet med styrelsens förslag att införa ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2021). LTIP 2021 följer samma principer som LTIP 2020 ovan med skillnaden att bolaget säkrade den finansiella exponeringen genom förvärv av egna aktier jämfört med aktieswapavtal i LTIP 2020. Totalt riktar sig LTIP 2021 till 8 medarbetare som sammanlagt maximalt kan erhålla 40 000 aktier. Prestationskraven är baserade på den genomsnittliga tillväxttakten i Vitrolifes EBITDA per aktie från och med räkenskapsåret 2021 fram till och med räkenskapsåret 2023 (med räkenskapsåret 2020 som bas). Minimnivån har bestämts till 4 procent och maximnivån till 12 procent. För mer information, se 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 Programmets namn	2 Prestations-period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av Inläsnings-period	6 Aktier vid årets början	7 Tilldelade aktier	8 Intjänade aktier	9 Aktier föremål för prestationsvillkor	10 Aktier tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	11 Aktier föremål för inläsningsperiod
Thomas Axelsson (VD)	LTIP 2020	2020-07 2023-06	2020-07-01	2023-06-30	2023-06-30	0	12 000*	0	12 000	12 000	0
Thomas Axelsson (VD)	LTIP 2021	2021-07 2024-06	2021-07-01	2024-06-30	2024-06-30	0	12 000**	0	12 000	12 000	0
Totalt						0	24 000	0	24 000	24 000	0

* Värde: 2 648 kSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (220,65 SEK) multiplicerat med antal rätter (12 000)

** Värde: 4 090 kSEK beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (340,80 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 2021 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) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Thomas Axelsson (VD)	Bolagets omsättning 2021	50%	a) 100% b) 2 150 kSEK
	Bolagets EBITDA 2021	50%	a) 100% b) 2 150 kSEK

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

Då prestationsperioden fortsatt löper i samtliga incitamentsprogram 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 andra ersättningsrapporten som Vitrolife upprättar anges i tabellen nedan endast information avseende räkenskapsåret 2021 och 2020.

	2021	2021 mot 2020
Ersättning till verkställande direktören	14 036*	+38%
Koncernens rörelseresultat	435 379	+18%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen	710	-1%

*Baserad på kostnadsförda ersättningar