

Styrelsens förslag till årsstämma den 25 april 2024 i Vitrolife AB (publ) om beslut om godkännande av styrelsens ersättningsrapport för 2023 (punkten 17 på dagordningen)

Ersättningsrapport Vitrolife AB 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Vitrolife AB, antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. 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*.

Under året skedde ett avsteg från de av stämman beslutade principerna avseende ersättning till ledande befattningshavare. För redogörelse av detta samt ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare se not 8 (Anställda, personalkostnader och arvoden till styrelse) på sidan 97–98 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 59–65 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 98 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7–9 i årsredovisningen 2023.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Vitrolife Group 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 Group med en strategi av tillväxtfrämjande prioriteringar och effektivitetshöjande åtgärder. Därtill kommer ett stort fokus på medarbetarna. Vitrolife Group strategier vilar på en värderingsstyrd kultur och kärnvärden, på hållbarhet och samhällsengagemang. Vitrolife Group affärsidé ger samverkan som skapar en effektiv och stark koncern. Vitrolife Group vision, strategi och mål i olika avseenden beskrivs närmare på bolagets hemsida www.vitrolifegroup.com.

En framgångsrik implementering av Vitrolife Group 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 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 2024, 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 72–74 i årsredovisningen för 2023.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.vitrolifegroup.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 Vitrolife Group långsiktiga värdeskapande, inklusive hållbarhet.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (kSEK)*

	1 Fast ersättning			2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Totalersättning	5 Andelen fast resp. rörlig ersättning (%) *****
Befattningshavarens namn (position)	Grundlön**	Andra förmåner ***	Pension (premiebestämd) ****	Ettårig	Flerårig			
Thomas Axelsson (VD jan-mars 2023)	14 930	2 641	6 086	0	-	-	23 657	100/0
Jon Sigurdsson (temp. VD apr-juli)	5 156	0	0	0	-	-	5 156	100/0
Bronwyn Brophy (VD aug-dec)	5 545	1	966	927	-	-	7 439	88/12
TOTALT	25 631	2 642	7 051	927	-	-	36 252	100/97

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2023. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2023 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.

** Inklusive semesterersättning om 4 053 kSEK.

*** Avser aktiebaserad ersättning (LTIP 2020) samt bilförmån och sjukvårdsförmån.

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

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

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentprogram

Vitrolife Group har tre utestående aktierelaterade incitamentsprogram enligt beslut på årsstämman 2021, 2022 och 2023. Under räkenskapsåret 2023 avslutades det tidigare incitamentsprogrammet LTIP 2020.

Långsiktigt incitamentsprogram 2020 (LTI)

Incitamentsprogrammet LTIP 2020, som infördes vid årsstämman 2020, avslutades under räkenskapsåret 2023 med samtliga mål uppfyllda. Maximalt antal aktier som kunde tilldelas var 40 000, vilket också skedde.

Långsiktigt incitamentsprogram 2021 (LTIP)

Årsstämman 2021 beslutade i enlighet med styrelsens förslag att införa ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2021) till vissa nyckelmedarbetare för att uppmuntra till ett personligt långsiktigt ägande i Vitrolife AB (publ), samt för att öka och stärka möjligheterna att rekrytera, behålla och motivera medarbetare. Målet var också att använda LTIP 2021 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 Vitrolife Group EBITDA per aktie, erhålla tilldelning av Vitrolifeaktier ("Prestationsaktier"). Tilldelning av Prestationsaktier till deltagaren ska ske vederlagsfritt. Prestationsaktier utgörs av stamaktier. LTIP 2021 riktar sig till 8 medarbetare som sammanlagt kan erhålla 40 000 aktier. Fördelningen görs 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 2021 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2024. 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 koncernen under hela kvalifikationsperioden fram tills tilldelning. För tilldelning av Prestationsaktier krävs därutöver att prestationskraven kopplade till koncernens 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 koncernens 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. 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. Bolaget säkrade den finansiella exponeringen genom förvärv av 52 568 egna aktier (maximalt antal aktier plus säkring för tillhörande sociala avgifter).

Långsiktigt incitamentsprogram 2022 (LTIP)

Årsstämman 2022 beslutade i enlighet med styrelsens förslag att införa ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2022) med samma avsikt och principer som i LTIP 2021. LTIP 2022 riktar sig till vissa nyckelmedarbetare i Vitrolife Group och skillnaden mot tidigare program är att deltagare kan, efter utgången av en kvalifikationsperiod, vederlagsfritt erhålla tilldelning av Vitrolife AB (publ) aktier (prestationsaktier). LTIP 2022 riktar sig till högst 25 medarbetare, fördelat på 2 kategorier av deltagare: VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen/nyckelpersoner, som tillsammans kan erhålla upp till 170 000 aktier. Tilldelning av Prestationsaktier inom LTIP 2022 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2025. Perioden fram till detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Prestationskravet är baserat på Bolagets totalavkastning ("TSR") under löptiden för LTIP 2022. TSR ska beräknas utifrån den volymviktade genomsnittskursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under de tio handelsdagar som följer efter årsstämman 2022 och jämföras med den volymviktade genomsnittskursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under de sista tio handelsdagarna av en period om tre år efter bolagsstämman 2022. Prestationskravet är uppfyllt vid en genomsnittlig årlig TSR om minst 7,5 procent (minimnivån). 0 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas på eller under minimnivån. 100 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas över minimnivån. Styrelsen ska innan tilldelning av Prestationsaktier bedöma om tilldelningen är rimlig i förhållande till Bolagets ekonomiska resultat, ställning och utveckling, samt andra faktorer. Lösenpriset för utestående Prestationsaktier den 31 december 2023 var 285,55 SEK, med en förväntad återstående löptid om ca 1 år. För värdering av Prestationsaktierna har Black&Scholes modellen använts med antagande om en riskfri ränta på 2,95 procent och en förväntad volatilitet om 45 procent. Aktiekursen vid tilldelningstidpunkten uppgick till 229,85 SEK.

Långsiktigt incitamentsprogram 2023 (LTIP)

Årsstämman 2023 beslutade i enlighet med styrelsens förslag att införa ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2023) med samma avsikt och principer som LTIP 2022. LTIP 2023 riktar sig till högst 25 medarbetare, fördelat på 2 kategorier av deltagare: VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen/nyckelpersoner, som tillsammans kan erhålla upp till 170 000 aktier. Tilldelning av Prestationsaktier inom LTIP 2023 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2026. Perioden fram till detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Prestationskravet är baserat på Bolagets totalavkastning ("TSR") under löptiden för LTIP 2023. TSR ska beräknas utifrån den volymviktade genomsnittskursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under de tio handelsdagar som följer efter årsstämman 2023 och jämföras med den volymviktade genomsnittskursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under de sista tio handelsdagarna av en period om tre år efter bolagsstämman 2023. Prestationskravet är uppfyllt vid en genomsnittlig årlig TSR om minst 7,5 procent (miniminivån). 0 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas på eller under miniminivån. 100 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas över miniminivån. Styrelsen ska innan tilldelning av Prestationsaktier bedöma om tilldelningen är rimlig i förhållande till Bolagets ekonomiska resultat, ställning och utveckling, samt andra faktorer. Utestående Prestationsaktier 31 december 2023 hade ett lösenpris per aktie om 287,01 SEK, med en avtalad återstående tid om ca 2 år. För värdering av Prestationsaktierna har Black&Scholes modellen använts med antagande om en riskfri ränta på 2,25 procent och en förväntad volatilitet om 45 procent. Aktiekursen vid tilldelningstidpunkten uppgick till 231,03 SEK.

För mer information gällande LTIP programmen, se www.vitrolifegroup.com.

Tabell 2 – Aktieprogram (verkställande direktören)

	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
Befattningshavare	1 Programmens namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av Inläsningsperiod	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 (f d 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 (f d 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
Thomas Axelsson (f d VD)	LTIP 2022***	2022-07 2025-06	2022-07-01	2025-06-30	2025-06-30	0	50 000****	0	50 000	50 000	0
Bronwyn Brophy (VD)	LTIP 2023	2023-07 2026-06	2023-07-01	2026-06-30	2026-06-30	0	45 000*****	0	45 000	45 000	0
TOTALT						0	119 000	0	119 000	119 000	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 tidigare VD:n har erhållit sina aktier som en "Good leaver", beslutat av styrelsen den 11 oktober 2022. Enligt uppsägningsavtalet var hans sista arbetsdag den 31 mars 2023. Kostnaden fördelades över perioden juli 2022 till mitten av mars 2023.

**** Värde: 5 255 kSEK beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning 105,1 SEK, multiplicerat med antal rätter (50 000)

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

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 2023 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
Bronwyn Brophy (VD)	Bolagets organiska omsättningstillväxt 2023	50%	a) 12,5% b) 185 kSEK
	Bolagets EBITDA tillväxt 2023 vs 2022	50%	a) 50% b) 742 kSEK

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 fjärde ersättningsrapporten som Vitrolife Group upprättar anges i tabellen nedan endast information avseende räkenskapsåren 2020 t o m 2023.

	2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020
Ersättning till verkställande direktören	36 252 *	51%	92%	31%
Koncernens rörelseresultat	710 819 **	9%	50%	18%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen	645	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.

** I årsbokslutet 2023 12 31 är koncernens rörelseresultat justerat för en ej kassaflödespåverkande nedskrivning om 4 300 kSEK.