

Styrelsens förslag till årsstämman den 29 april 2025 i Vitrolife AB (publ) om beslut om godkännande av styrelsens ersättningsrapport för 2024 (punkt 17 på dagordningen)

Ersättningsrapport Vitrolife AB 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Vitrolife AB (publ), antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. 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 sidorna 96–97 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 56–65 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 97 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7–9 i årsredovisningen 2024.

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 Groups strategier vilar på en värderingsstyrd kultur och kärnvärden, på 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 hemsida 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 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 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. 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 tre kvantitativa parametrar jämfört med fastställda mål samt individuell målluppfyllnad. De kvantitativa parametrarna är hänförliga till Bolagets omsättning, resultat (EBITDA) och bolagets hållbarhetsarbete kopplat till SBTi (Science Based Targets initiative) och efterlevnad av företagets etiska uppföranderegler (PRBC). Bolagets sammanlagda kostnad för den totala rörliga ersättningen till verkställande direktören och övriga bolagsledningen ska ej överstiga 20 000 000 SEK (inklusive sociala avgifter). Riktlinjerna i sammandrag finns på sidorna 70–72 i årsredovisningen för 2024.

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 2024 (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 (premie-bestämd) ****	Ettårig	Flerårig			
Bronwyn Brophy (VD)	9 564	3	2 712	4 983	-	-	17 262	71/29

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2024. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2024 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 bilersättning om 72 kSEK.

*** Avser sjukvårdsförmån.

****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 2022, 2023 och 2024. Under räkenskapsåret 2024 avslutades det tidigare incitamentsprogrammet LTIP 2021.

Långsiktigt incitamentsprogram 2021 (LTIP)

Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2021), som infördes vid årsstämman 2021, avslutades under räkenskapsåret 2024 med samtliga prestationsmål uppfyllda. Det maximala antalet Prestationsaktier som kunde tilldelas inom programmet uppgick till 40 000, varav 28 000 aktier intjänades. Orsaken till att samtliga Prestationsaktier inte intjänades är att vissa deltagare i LTIP 2021 lämnat bolaget under kvalifikationsperioden och därmed inte längre var berättigade till intjäning i enlighet med programmets villkor.

Långsiktigt incitamentsprogram 2022 (LTIP)

Årsstämman 2022 beslutade i enlighet med styrelsens förslag att införa ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2022) 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 2022 för att förena medarbetarnas och aktieägarnas intressen. LTIP 2022 riktar sig till vissa nyckelmedarbetare i Vitrolife Group och deltagare kan, efter utgången av en kvalifikationsperiod, vederlagsfritt erhålla tilldelning av aktier i Vitrolife (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 Vitrolifes totalavkastning ("TSR") under löptiden för LTIP 2022. TSR ska beräknas utifrån den volymviktade genomsnittskursen för Vitrolifes aktie under de tio handelsdagar som följer efter årsstämman 2022 och jämföras med den volymviktade genomsnittskursen för Vitrolifes aktie 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 (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. Lösenpriset för utestående Prestationsaktier den 31 december 2024 var 285,55 SEK. För värdering av Prestationsaktierna har Black&Scholes modellen använts med antagande om en riskfri ränta på 2,0 procent och en förväntad volatilitet om 40 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 Vitrolifes totalavkastning ("TSR") under löptiden för LTIP 2023. TSR ska beräknas utifrån den volymviktade genomsnittskursen för Vitrolifes aktie under de tio handelsdagar som följer efter årsstämman 2023 och jämföras med den volymviktade genomsnittskursen för Vitrolifes aktie 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 2024 hade ett lösenpris per aktie om 287,01 SEK, med en avtalad återstående tid om ca 1 år. För värdering av Prestationsaktierna har Black&Scholes-modellen använts med antagande om en riskfri ränta på 3,29 procent och en förväntad volatilitet om 45 procent. Aktiekursen vid tilldelningstidpunkten uppgick till 231,03 SEK.

Långsiktigt incitamentsprogram 2024 (LTIP)

Årsstämman 2024 beslutade i enlighet med styrelsens förslag att införa ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2024). För att ytterligare stärka bolagets förmåga att attrahera, behålla och motivera nyckelpersoner och därmed stödja bolagets långsiktiga globala utveckling har LTIP 2024 utökats från 25 till högst 40 medarbetare, fördelat i tre kategorier av deltagare: VD, övriga medlemmar i ledningsgruppen och andra nyckelpersoner, som tillsammans kan erhålla upp till 400 000 aktier.

Tilldelning av Prestationsaktier inom LTIP 2024 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2027. Perioden fram till detta datum utgör kvalifikationsperioden (intjänandeperiod). Prestationskravet är baserat på Vitrolife totalavkastning ("TSR") under löptiden för LTIP 2024. TSR ska beräknas utifrån den volymviktade genomsnittskursen för Vitrolifes aktie under de tio handelsdagar som följer efter årsstämman 2024 och jämföras med den volymviktade genomsnittskursen för Vitrolifes aktie under de sista tio handelsdagarna av en period om tre år efter bolagsstämman 2024. Prestationsaktier kommer att intjänas om den genomsnittliga årliga TSR uppgår till minst 7,5 procent (miniminivån, 215,79). 0 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas under miniminivån. 50 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas vid miniminivån och 100 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas vid eller över maximinivån, som är 12,5 procent (247,32). Intjäning av Prestationsaktierna kommer att beräknas linjärt mellan minimi- och maximinivån.

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 2024 hade ett lösenpris per aktie om 215,79 SEK (miniminivå) och 247,32 (maximinivå), med en avtalad återstående tid om ca 2 år. För värdering av Prestationsaktierna har Monte Carlo-modellen använts med antagande om en riskfri ränta på 2,39 procent och en förväntad volatilitet om 40 procent. Aktiekursen vid tilldelningstidpunkten uppgick till 173,70 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 Programmets 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 2021	2021-07 2024-06	2021-07-01	2024-06-30	2024-06-30	12 000	0	12 000**	0	0	0
Thomas Axelsson (f d VD)	LTIP 2022*****	2022-07 2025-06	2022-07-01	2025-06-30	2025-06-30	50 000***	0	0	50 000	50 000	0
Bronwyn Brophy (VD)	LTIP 2023	2023-07 2026-06	2023-07-01	2026-06-30	2026-06-30	45 000****	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	0	60 000*****	0	60 000	60 000	0
TOTALT						107 000	60 000	12 000	155 000	155 000	0

*Under år 2024 skedde s.k. vesting i LTIP 2021, varvid Prestationsaktier överläts till före detta verkställande direktören. Inga förändringar skedde avseende LTIP 2022 och LTIP 2023. I LTIP 2024 tilldelades den verkställande direktören 60 000 Prestationsaktier.

**Värde 2 143 kSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande 178,6 SEK, multiplicerat med antal rätter (12 000)

***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)

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

***** 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 t o m mitten av mars 2023.

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 2024 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 2024 vs 2023	40%	a) 43,75% b) 1 246 kSEK
	Bolagets EBITDA tillväxt 2024 vs 2023	40%	a) 81,25% b) 2 314 kSEK
	Hållbarhetsmål, SBTi, och efterlevnad av företagets etiska uppföranderegler	10%	a) 10% b) 712 kSEK
	Individuella mål	10%	a) 10% b) 712 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)

	2024	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020
Ersättning till VD	17 262	-52%*	51%*	92%	31%
Koncernens rörelseresultat	783 293	10%**	9%**	50%	18%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen	716	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.

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