

Kallelse till årsstämma i VITROLIFE AB (publ)

Aktieägarna i Vitrolife AB (publ), org.nr 556354-3452 ("**Bolaget**"), kallas härmed till årsstämma tisdag den 29 april 2025 kl. 16.00 på Elite Park Avenue Hotel, Kungssportsavenyn 36-38 i Göteborg. Entrén öppnas kl. 15.30.

Senast tre veckor före årsstämman kommer Vitrolife AB (publ) att publicera års- och hållbarhetsredovisningen 2024. Handlingarna kommer inte att distribueras som papperskopior. Handlingarna kommer att finnas tillgängliga på hemsidan www.vitrolifegroup.com. Vänligen kontakta oss vid eventuella frågor på telefon: +46 31 721 80 00 eller investors@vitrolife.com.

Anmälan

Aktieägare som önskar delta i årsstämman ska:

dels vara upptagen som aktieägare i den av Euroclear Sweden AB framställda aktieboken avseende förhållandena den 17 april 2025; och

dels anmäla sitt deltagande så att denna är Bolaget tillhanda den 23 april 2025.

Anmälan ska ske antingen

- via Bolagets hemsida www.vitrolifegroup.com
- skriftligen på adress Vitrolife AB (publ), c/o Euroclear Sweden AB, Box 191, 101 23 Stockholm, eller
- per telefon 08-402 58 74.

Vid anmälan ska aktieägare uppge fullständigt namn och gärna person- eller organisationsnummer (eller motsvarande), adress, telefonnummer, aktieinnehav, uppgift om eventuella biträden samt i förekommande fall uppgift om ställföreträdare eller ombud. För aktieägare som företräds av ombud ska en av aktieägaren undertecknad och daterad fullmakt översändas tillsammans med anmälan. Fullmaktsformulär finns tillgängligt på www.vitrolifegroup.com. Den som företräder juridisk person ska förete bestyrkt kopia av registreringsbevis eller motsvarande behörighetshandlingar utvisande behörig firmatecknare.

För att ha rätt att delta i stämman måste en aktieägare som låtit förvaltarregistrera sina aktier, förutom att anmäla sig till stämman, låta registrera aktierna i eget namn så att aktieägaren blir upptagen i framställningen av aktieboken per avstämningsdagen den 17 april 2025. Sådan omregistrering kan vara tillfällig (s k rösträttsregistrering) och begärs hos förvaltaren enligt förvaltarens rutiner i sådan tid i förväg som förvaltaren bestämmer. Rösträttsregistrering som har gjorts av förvaltaren senast den 23 april 2025 kommer att beaktas vid framställningen av aktieboken.

Poströstning

För poströstning ska ett särskilt formulär användas. Poströstningsformuläret finns tillgängligt på bolagets webbplats www.vitrolifegroup.com. Vid enbart poströstning krävs ingen separat anmälan till årsstämman. Poströstningsformuläret måste vara Euroclear tillhanda senast den 23 april 2025. Poströstningsformuläret kan skickas med post till

Vitrolife AB, "Årsstämma 2025", c/o Euroclear Sweden AB, Box 191, 101 23 Stockholm, eller med e-post till GeneralMeetingService@euroclear.com. Aktieägare kan även avge poströst elektroniskt genom verifiering med BankID via <https://anmalan.vpc.se/euroclearproxy>. Aktieägare får inte förse poströsten med särskilda instruktioner eller villkor. Om så sker är rösten (dvs. poströstningen i sin helhet) ogiltig. Ytterligare anvisningar och villkor framgår av poströstningsformuläret.

Om en aktieägare både poströstar och därefter deltar i stämmolokalen (personligen eller genom ombud) är poströsten fortsatt giltig i den mån aktieägaren inte deltar i en omröstning under årsstämman eller annars återkallar poströsten. Om aktieägaren under årsstämmans gång väljer att delta i en omröstning kommer avgiven röst att ersätta tidigare inskickad poströst på den beslutspunkten.

Dagordning

1. Stämmans öppnande.
2. Val av ordförande vid stämman.
3. Upprättande och godkännande av röstlängd.
4. Godkännande av dagordningen.
5. Val av en eller två justeringsmän att jämte ordföranden justera protokollet.
6. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad.
7. Anförande av verkställande direktören.
8. Framläggande av
 - a) årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse,
 - b) revisorsyttrande om huruvida de riktlinjer för ersättning till bolagsledningen som gällt sedan föregående årsstämma har följts.
9. Beslut om
 - a) fastställelse av resultaträkning och balansräkning jämte koncernresultat- och koncernbalansräkning,
 - b) dispositioner beträffande Bolagets vinst enligt den fastställda balansräkningen samt beslut om avstämningsdag, för det fall stämman beslutar om vinstutdelning,
 - c) ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och den verkställande direktören.
10. Valberedningens redogörelse för sitt arbete.
11. Beslut om antalet styrelseledamöter och revisorer.
12. Beslut om arvoden till styrelseledamöterna och revisor.
13. Val av styrelseledamöter, styrelsens ordförande och revisor.
14. Beslut om valberedning inför nästa årsstämma.
15. Beslut om bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om nyemission.
16. Beslut om bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om förvärv av Bolagets egna aktier.
17. Beslut om godkännande av styrelsens ersättningsrapport för 2024.
18. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.
19. Beslut om långsiktigt incitamentsprogram 2025 (LTIP 2025).
20. Stämmans avslutande.

2 - Ordförande

Till ordförande vid stämman föreslår valberedningen Patrik Tigerschiöld, ordförande i valberedningen.

9 b - Utdelning

Styrelsen föreslår en utdelning om 1,10 kronor per aktie med den 2 maj 2025 som avstämningsdag för utdelning, vilket innebär att sista dag för handel med aktier inklusive utdelning är den 29 april 2025. Det förväntas att utdelning ska vara aktieägarna tillhanda den 7 maj 2025.

11, 12 och 13 - Beslut om antalet styrelseledamöter och revisorer, arvode till styrelseledamöterna och revisor samt val av styrelseledamöter, styrelsens ordförande och revisor

I enlighet med beslut på årsstämman 2024 har en valberedning inrättats. Valberedningen består av Niels Jacobsen, utsedd av William Demant Invest A/S, Patrik Tigerschiöld, utsedd av Bure Equity AB, Patricia Hedelius utsedd av AMF Fonder & Pension, och styrelsens ordförande, Jón Sigurdsson. Valberedningens ordförande är Patrik Tigerschiöld.

Valberedningen föreslår att styrelsen ska bestå av fem styrelseledamöter.

Valberedningen föreslår omval av styrelseledamöterna Lars Holmqvist, Pia Marions, Henrik Blomquist, Karen Lykke Sørensen och Jón Sigurdsson. Till styrelsens ordförande föreslås Jón Sigurdsson.

Styrelsearvode föreslås utgå med totalt 3 670 000 kronor (3 300 000), varav 1 350 000 kronor (1 200 000) till ordföranden, 450 000 (400 000) kronor till envar av övriga styrelseledamöter, 160 000 (150 000) kronor till ordföranden i revisionsutskottet samt 80 000 (75 000) kronor till envar av övriga ledamöter i revisionsutskottet. Ingen förändring av arvodet föreslås för medlemmarna i ersättningsutskottet. Förslaget innebär en ökning motsvarande 11,2 procent av det totala styrelsearvodet.

Deloitte AB, med auktoriserade revisorn Harald Jagner som huvudansvarig revisor, valdes vid årsstämman 2024 till revisor för en mandatperiod om tre år efter årliga beslut på årsstämma.

Valberedningen föreslår omval av Deloitte AB som revisor på ett år med oförändrade ersättningsprinciper. Det noteras att Deloitte AB har meddelat att Anneli Pihl kommer att vara huvudansvarig revisor.

14 - Beslut om valberedning inför nästa årsstämma

Valberedningen föreslår att stämman beslutar att en ny valberedning ska utses inför årsstämman 2026 genom att styrelsens ordförande – senast vid utgången av tredje kvartalet 2025 – kontaktar de tre röstmässigt största aktieägarna eller ägargrupperna baserat på ägarstatistik från Euroclear Sweden AB, och annan tillförlitlig information som delgivits bolaget, per den sista bankdagen i augusti månad före årsstämman och ber dem utse en ledamot vardera att ingå i valberedningen. Om någon av de tre röstmässigt största aktieägarna eller ägargrupperna avstår från att utse ledamot i valberedningen, kontaktas nästföljande aktieägare sett till ägarandel med uppdrag att utse ledamot i valberedningen. Styrelsens ordförande ingår i valberedningen. Mandatperioden ska löpa intill dess att ny valberedning har utsetts.

Valberedningens sammansättning ska offentliggöras senast sex månader före årsstämma i Bolaget. Om ledamot lämnar valberedningen innan dess arbete är slutfört ska den aktieägare som utsett ledamoten ha rätt att utse ny ledamot.

I valberedningens uppdrag ingår att inför årsstämman 2026 lämna förslag till (i) ordförande vid årsstämman, (ii) antalet styrelseledamöter, (iii) arvoden till styrelseledamöterna och annan ersättning för utskottsarbete, (iv) val av och beslut om arvode till revisor, (v) val av styrelseledamöter och styrelsens ordförande, samt (vi) process för utseende av ny valberedning och förändringar i instruktionen för denna.

15 - Beslut om bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om nyemission

Styrelsen föreslår att stämman bemyndigar styrelsen att för tiden intill nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, besluta om nyemission av högst 13 544 719 aktier. Emission ska kunna ske med eller utan avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt samt mot kontant betalning, betalning genom apport, genom kvittning eller i övrigt med villkor enligt 2 kap. 5 § andra stycket 1–3 och 5 aktiebolagslagen. Syftet med bemyndigandet är att Bolaget ska kunna emittera aktier för att möjliggöra betalning av köpeskilling vid förvärv av företag eller rörelse samt kunna göra riktade emissioner i syfte att införskaffa kapital till Bolaget.

Om bemyndigandet utnyttjas i sin helhet kommer detta att motsvara en utspädning om knappt 10 procent av aktierna och rösterna i Bolaget.

För beslut enligt styrelsens förslag erfordras att stämmans beslut biträds av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de på stämman företrädda aktierna.

16 - Beslut om bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om förvärv av Bolagets egna aktier

Styrelsen föreslår att stämman bemyndigar styrelsen att för tiden intill nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, besluta om förvärv av högst så många egna aktier att Bolagets innehav vid var tid inte överstiger 10 procent av samtliga aktier i Bolaget. Förvärv ska ske genom handel på Nasdaq Stockholm. Sådana förvärv får endast ske till ett pris per aktie som ligger inom det vid var tid registrerade kursintervallet. Betalning av aktierna ska erläggas kontant.

För beslut enligt styrelsens förslag erfordras att stämmans beslut biträds av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de på stämman företrädda aktierna.

17 - Beslut om godkännande av styrelsens ersättningsrapport för 2024

Styrelsen föreslår att stämman beslutar att godkänna styrelsens ersättningsrapport, vilken upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen.

18. Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Vitrolife AB (publ) föreslår att årsstämman 2025 beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Riktlinjernas omfattning m.m.

Dessa riktlinjer omfattar de personer som, under riktlinjernas giltighetstid, ingår i bolagsledningen för Vitrolife AB (publ) (Vitrolife Group eller Bolaget), nedan kallad "bolagsledningen".

Riktlinjerna gäller för ersättningar som avtalas och ändringar av redan avtalade ersättningar från och med årsstämman beslut 2025. De omfattar inte ersättningar som beslutas av årsstämman, såsom arvode till styrelseledamöter eller aktiebaserade incitamentsprogram.

Främjande av Vitrolife Groups affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Vitrolife Group är grundat på vetenskap och avancerad forskning och har som mål att leverera produkter och tjänster för hela den reproduktiva cykeln, med garanterad kvalitet och pålitlig kapacitet. Vitrolife Group strävar efter att vara den ledande globala partnern inom reproduktiv hälsa och möjliggöra att fler människor kan förverkliga drömmen om att få ett friskt barn.

Bolagets vision, strategi och mål beskrivs mer ingående på Bolagets webbplats www.vitrolifegroup.com.

En framgångsrik implementering av Bolagets strategi och långsiktiga värdeskapande förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade och kompetenta medarbetare.

Huvudprincipen är att ersättning och anställningsvillkor för bolagsledningen ska attrahera, utveckla och behålla talanger, samtidigt som de speglar befattningens krav och ansvar, belönar prestation och signalerar Bolagets värderingar och kultur.

Dessa riktlinjer främjar Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom de kriterier som styr ersättningen, vilket säkerställer att Bolaget på lång sikt kan behålla kvalificerad personal och nyckelkompetenser.

Principer för ersättning

Vitrolife Groups strategi, värderingar och värdeskapande för aktieägare ska genomsyra alla ersättningsbeslut. Det innebär att:

- total ersättning ska spegla befattningens storlek, komplexitet och kompetenskrav;
- ersättningens utformning ska återspegla Vitrolife Groups värderingar och ambitioner; och
- total ersättning ska premiera prestation och resultat och därmed stärka Bolaget och dess tillväxt.

Total ersättning

Alla ersättningsbeslut ska bedömas i kontexten av total ersättning. Beslut om nivåer för total ersättning ska differentieras utifrån befattning, kompetens, färdigheter och prestation hos personen i bolagsledningen.

Bolagsledningens ersättning ska vara konkurrenskraftig och marknadsmässig, med hänsyn till befattningens storlek samt en eller flera referenspunkter som förbättrar analysens kvalitet. Bolaget strävar efter att följa lokal och regional marknadspraxis, med en lämplig mix av fast ersättning, rörlig ersättning, pension och förmåner som tillsammans utgör den totala ersättningen för personerna i bolagsledningen.

Den fastställda totala ersättningsmöjligheten för en person i bolagsledningen, inklusive grundlön, bör generellt ta hänsyn till följande, men ska inte automatiskt leda till en förändring:

- extern marknad;
- affärsområdets och/eller hela Bolagets prestation;
- individuella omständigheter, inklusive affärsmässiga skäl för befattningen; och
- ersättningsnivåer inom Bolaget, där det bör finnas en spridning av ersättningsnivåer.

Fast ersättning

Fast ersättning, vilket avser förutsägbar ersättning som är fastställd för överskådlig framtid, såsom grundlön och tillägg, ska baseras på befattning inom bolagsledningen samt befattningshavarens kompetens, färdigheter och prestation. Fast ersättning ska bedömas med hänsyn till lokal och regional marknadspraxis.

Rörlig ersättning

Fördelning mellan grundlön och rörlig ersättning ska stå i proportion till ansvarsområde och befogenheter för personen i bolagsledningen och baseras på lokal och regional marknadspraxis. Den rörliga ersättningen ska alltid vara begränsad till ett maximalt belopp och kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade för att bidra till affärsstrategin och Vitrolife Groups långsiktiga värdeskapande.

Kortfristig rörlig ersättning

Kortfristiga incitament belönar personer i bolagsledningen baserat på prestation mätt över ett år enligt finansiella och icke-finansiella prestationsmått som deltagarna kan påverka och som har en tydlig koppling till värdeskapande för aktieägare genom att möjliggöra för människor att förverkliga drömmen om att få ett friskt barn.

Den rörliga ersättningen ska baseras på mål fastställda av styrelsen. Dessa mål är vanligtvis kopplade till organisk tillväxt, lönsamhet, hållbarhet och individuell prestation, men kan variera från år till år för att bäst stödja genomförandet av Bolagets strategi. Samtliga personer i bolagsledningen har gemensamma finansiella och hållbarhetsrelaterade mål för den kortfristiga rörliga ersättningen. Dock kan medlemmar med ansvar för ett specifikt affärsområde eller funktion ha ytterligare finansiella mål kopplade till sitt respektive ansvarsområde.

För verkställande direktören (VD) ska den kortfristiga rörliga ersättningen vara begränsad till högst 75 procent av den årliga grundlönen. För övriga medlemmar i bolagsledningen ska den kortfristiga rörliga ersättningen vara begränsad till högst 50 procent av den årliga grundlönen.

Den sammanlagda årliga kostnaden för Bolaget hänförlig till den totala rörliga ersättningen till personer i bolagsledningen får inte överstiga SEK 30 000 000 (inklusive sociala avgifter).

Långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram

Utöver grundlön och kortfristig rörlig ersättning, som beskrivits ovan, kan personer i bolagsledningen samt andra anställda i ledande roller erhålla en långsiktig rörlig bonus (LTIP).

Varje år utvärderar styrelsen om ett LTIP ska föreslås för godkännande vid årsstämman. För ytterligare information om dessa program, se kallelser till årsstämman och Bolagets årsredovisningar.

Syftet med LTIP är att uppmuntra personligt långsiktigt ägande av Vitrolife Groups aktier samt att samordna intressena hos bolagsledning och andra nyckelpersoner med aktieägarnas intressen. LTIP bidrar även till att behålla nyckelpersoner som en del av ett attraktivt ersättningspaket.

Dessa långsiktiga incitamentsprogram stödjer Vitrolife Groups affärsstrategi och långsiktiga mål, inklusive hållbarhet. De stärker Bolagets förmåga att attrahera och behålla talanger, främjar ett breddat och ökat aktieäggande bland nyckelpersoner och säkerställer ett gemensamt fokus på långsiktigt värdeskapande för aktieägarna.

Pension

För personer i bolagsledningen som är berättigade till pensionsförmåner ska alla pensionsavtal vara utformade som premiebestämda planer. Som en övergripande princip ska pensionsinbetalningar uteslutande baseras på den fasta lönen och vara anpassade till marknadsstandarder i respektive land. Vissa individuella justeringar kan förekomma i enlighet med lokal marknadspraxis eller tvingande bestämmelser i kollektivavtal.

Övriga förmåner

Förmåner för personer i bolagsledningen, såsom tjänstebil, sjukvårdsförsäkring, medicinsk försäkring och liknande erbjudanden, ska utgöra en mindre och rimlig del av det totala ersättningspaketet och vara anpassade till marknadspraxis i respektive anställningsland.

Justeringar av förmåner kan göras för att uppfylla tvingande lokala regler eller etablerad praxis. Dessa justeringar ska så långt som möjligt säkerställa att riktlinjernas övergripande syfte upprätthålls.

Anställningens upphörande

Uppsägningstider inom Vitrolife Group ska följa tillämpliga lagar och avtal i respektive geografisk marknad. För VD får uppsägningstiden vara högst 12 månader, medan den för övriga personer i bolagsledningen ska vara tre till sex månader. Vid uppsägning från Bolagets sida kan avgångsvederlag motsvarande högst 12 månadslöner utgå till VD.

Löner och anställningsvillkor för anställda

Vid utarbetandet av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har Bolagets anställdas löner och anställningsvillkor beaktats. Detta har gjorts genom en genomgång av data avseende den totala ersättningen för anställda, ersättningens olika komponenter samt utvecklingen av löneökningar och tillväxttakt över tid. Denna information utgör en del av beslutsunderlaget för ersättningsutskottet och styrelsen vid bedömningen av om de föreslagna riktlinjerna och de angivna begränsningarna är rimliga.

Beredning och beslutsprocess

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott med uppdrag att förbereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till personer i bolagsledningen. Dessa riktlinjer granskas årligen, och nya förslag ska utarbetas av styrelsen minst vart fjärde år och

läggas fram för årsstämman för godkännande. Riktlinjerna gäller tills nya riktlinjer antas av årsstämman.

Ersättningsutskottet ansvarar för att övervaka och utvärdera alla ersättningsrelaterade frågor för bolagsledningen, riktlinjerna för ersättning till bolagsledningen samt Bolagets övergripande ersättningsstrukturer och kompensationsnivåer. Ersättningsutskottet ska årligen genomföra en översyn som bland annat omfattar rörliga bonusprogram, ersättningsstruktur, nivåer för ersättningsmöjligheter samt storlek på löneökningar och bonusutbetalningar för bolagsledningen.

Rörlig ersättning bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

VD och övriga personer i bolagsledningen deltar inte i styrelsens diskussioner eller beslut i ersättningsfrågor som berör dem.

Styrelsen är skyldig att upprätta en årlig ersättningsrapport, som ska presenteras för årsstämman för godkännande.

Ersättning till styrelseledamöter samt långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram beslutas av årsstämman.

Avvikelser från riktlinjer för ersättning till bolagsledning

Styrelsen får tillfälligt besluta om avvikelser från dessa riktlinjer, antingen helt eller delvis. Sådana avvikelser kan vara motiverade om det föreligger särskilda omständigheter som gör det nödvändigt att agera i Bolagets långsiktiga intresse, främja dess hållbara utveckling eller säkerställa dess finansiella stabilitet.

Som tidigare nämnts ansvarar ersättningsutskottet för att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, inklusive eventuella beslut om avvikelser från dessa riktlinjer.

Beskrivning av väsentliga förändringar i riktlinjerna

De föreslagna ersättningsriktlinjerna för årsstämman 2025 är i linje med de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2021, med undantag för en justering av det sammanlagda kostnadstaket för kortfristiga rörliga ersättningar, vilket har höjts. Dessutom har flera förtydliganden gjorts för att öka transparensen och ge en mer detaljerad förståelse av de principer som styr ersättningsbeslut.

Uppdateringar:

- Förtydliganden kring de faktorer som styr ersättningsbeslut, sammansättningen av ersättningspaket för personer i bolagsledningen och den starka kopplingen mellan ersättning och prestation.
- Ytterligare detaljer om hur marknadsdata används för att säkerställa konkurrenskraftig och rättvis ersättning för bolagsledningen.
- Justering av det sammanlagda kostnadstaket för kortfristiga rörliga ersättningar, från SEK 20 000 000 till SEK 30 000 000, för att möjliggöra rekrytering av global talang och upprätthålla en stark prestationsbaserad ersättningskultur, samtidigt som den individuella procentuella begränsningen i förhållande till årslön bibehålls.
- Utveckling och förfining av ramverket för kortfristig rörlig ersättning för att bättre anpassa det till Bolagets föränderliga prioriteringar. Utöver traditionella mål såsom försäljning och lönsamhet har Vitrolife Group infört hållbarhetsmål och individuell prestation som generella komponenter. Dessutom kan personer i

bolagsledningen ha ytterligare finansiella mål kopplade till deras specifika ansvarsområde, där sådana mål anses vara avgörande för att stödja en framgångsrik genomföring av Bolagets strategi.

- Införande av en särskild sektion om LTIP. Det noteras att LTIP utvärderas av styrelsen och godkänns av årsstämman, med ytterligare detaljer tillgängliga i materialet för årsstämman och årsredovisningen.
- Mer information avseende principerna för pension och övriga förmåner.

Dessa justeringar syftar till att säkerställa marknadsmässiga förhållanden och förbättra kommunikationen kring Bolagets ersättningsprinciper och arbete med ersättning till bolagsledningen.

19 - Beslut avseende långsiktigt incitamentsprogram 2025 (LTIP 2025), emission av teckningsoptioner och överlåtelse av aktier och/eller teckningsoptioner

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att införa ett långsiktigt incitamentsprogram 2025 (LTIP 2025). Förslaget är uppdelat i fem delar:

- A. Villkor för LTIP 2025
- B. Emission av teckningsoptioner
- C. Överlåtelse av aktier och/eller teckningsoptioner
- D. Om punkten C inte biträds föreslår styrelsen att säkringsåtgärder avseende LTIP 2025 ska genomföras genom ingående av aktieswapavtal med tredje part
- E. Övriga frågor med anledning av LTIP 2025

A. Villkor för LTIP 2025

A.1 Inledning

Styrelsen vill införa ett långsiktigt incitamentsprogram till vissa nyckelmedarbetare för att uppmuntra till ett personligt långsiktigt ägande i Bolaget, samt för att öka och stärka möjligheterna att rekrytera, behålla och motivera medarbetare. Styrelsen föreslår därför att årsstämman beslutar att införa ett långsiktigt prestationsaktieprogram 2025 ("LTIP 2025"). Målet är också att använda LTIP 2025 för att förena medarbetarnas och aktieägarnas intressen.

Deltagare kommer att, efter en kvalifikationsperiod, ges möjlighet att vederlagsfritt erhålla Vitrolife-stamaktier. Huruvida aktier tilldelas, och hur många aktier som tilldelas, kommer att vara beroende av om ett förutbestämt prestationskrav uppfyllts. Löptiden för LTIP 2025 är mer än tre år.

A.2 Grundläggande drag i LTIP 2025

LTIP 2025 riktar sig till vissa nyckelmedarbetare i Vitrolife-koncernen. Deltagarna är baserade i Sverige och andra länder där Vitrolife-koncernen är verksam. Varje deltagare har rätt att, efter utgången av en kvalifikationsperiod (definierad nedan), under förutsättning av fortsatt anställning under hela perioden (med undantag för "Good Leavers"), och beroende på uppfyllelse av ett förutbestämt prestationskrav kopplat till totalavkastningen på Bolagets aktier (TSR) erhålla tilldelning av Vitrolife-aktier ("Prestationsaktier"). Tilldelning av Prestationsaktier till deltagarna ska ske vederlagsfritt.

A.3 Deltagande i LTIP 2025

LTIP 2025 riktar sig till högst 40 medarbetare, fördelat på tre kategorier av deltagare enligt följande:

Kategorier	Maximalt antal aktier
1. VD	60 000
2. Övriga medlemmar i ledningsgruppen (max 9 personer)	35 000 (per person)
3. Andra nyckelpersoner (max 30 personer)	20 000 (per person)
<i>Totalt maximalt antal aktier</i>	<i>400 000</i>

För det fall maximalt antal personer i kategori 2 inte erbjuds deltagande i LTIP 2025 kan motsvarande antal ytterligare personer komma att erbjudas deltagande i kategori 3. Antalet deltagare i kategori 3 kan således komma att bli fler än 30, medan det totala antal deltagare i LTIP 2025 inte i något fall kan bli fler än 40.

Beslut om deltagande eller införande av LTIP 2025 förutsätter att det enligt styrelsens bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska effekter.

A.4 Tilldelning av Prestationsaktier

Tilldelning av Prestationsaktier inom LTIP 2025 kommer att göras under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2028. Perioden fram till 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-koncernen under hela kvalifikationsperioden fram till tilldelning. För tilldelning av Prestationsaktier krävs därutöver att ett minimiprestationskrav kopplat till Bolagets TSR är uppfyllt. Styrelsen ska fastställa sedvanlig definition av Good Leavers samt om eventuell tilldelning ska ske till en deltagare som anses vara en Good Leaver.

Prestationskravet är baserat på Bolagets totalavkastning ("TSR") under löptiden för LTIP 2025. TSR ska beräknas utifrån den volymviktade genomsnittskursen för Bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under de tio handelsdagar som följer direkt efter årsstämman 2025 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 2025. Tilldelning av Prestationsaktier sker vid en genomsnittlig årlig TSR om minst 7,5 procent (miniminivån). 0 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas under miniminivån. 50 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas på miniminivån och 100 procent av Prestationsaktierna kommer att intjänas på eller över den maximala prestationsnivån om 12,5 procent. För utfall mellan miniminivån och den maximala nivån kommer intjäning och tilldelning beräknas linjärt. Utfallet kommer att kommuniceras till aktieägarna efter tilldelning av Prestationsaktier till deltagarna.

Styrelsen ska innan tilldelning av Prestationsaktier bedöma om tilldelningen är rimlig i förhållande till Bolagets ekonomiska resultat, ställning och utveckling, samt andra faktorer.

Om betydande förändringar sker inom Vitrolife-koncernen eller på marknaden, vilket enligt styrelsens bedömning skulle innebära att villkoren för tilldelning/överlåtelse av aktier enligt LTIP 2025 inte längre är rimliga, har styrelsen rätt att genomföra en justering av LTIP 2025, inklusive bland annat rätten att minska antalet tilldelade/ överlåtna Prestationsaktier, eller att inte tilldela/överlåta några Prestationsaktier alls.

A.5 Införande och administration etc.

Styrelsen, med biträde av ersättningsutskottet, ska i enlighet med årsstämman beslut ansvara för detaljerad utformning och införande av LTIP 2025. Styrelsen kan också besluta om införande av ett alternativt kontantbaserat incitamentsprogram såväl för deltagare i länder där tilldelning av Prestationsaktier inte är tillrådligt, eller om detta i övrigt skulle anses lämpligt. Sådant alternativt incitamentsprogram ska, så långt det är praktiskt möjligt, vara utformat på så sätt att det motsvarar villkoren i LTIP 2025.

Målet är att styrelsen ska lansera LTIP 2025 så snart det är praktiskt möjligt efter årsstämman.

B. Emission av teckningsoptioner

För att möjliggöra leverans av aktier under LTIP 2025 och för att säkra den finansiella exponering som LTIP 2025 förväntas medföra föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om emission av högst 480 000 teckningsoptioner av serie 2025/2028, vederlagsfritt, till ett helägt dotterbolag till Vitrolife AB (publ) ("Dotterbolaget").

Varje teckningsoption av serie 2025/2028 berättigar till teckning av en (1) aktie i Vitrolife AB (publ) under perioden från den 13 maj 2025, eller det senare datum då teckningsoptionerna registreras, till och med den 30 juni 2028. Nyteckning av aktier med stöd av teckningsoptioner av serie 2025/2028 ska ske till ett pris om 0,204 kronor per aktie, vilket motsvarar aktiernas kvotvärde. Lösenpriset och antalet aktier som varje teckningsoption av serie 2025/2028 berättigar till kan bli föremål för omräkning till följd av en fondemission, split, företrädesemission, och liknande åtgärder, varvid omräkningsvillkoren i de fullständiga teckningsoptionsvillkoren ska tillämpas. Teckning av teckningsoptioner av serie 2025/2028 ska ske senast den 13 maj 2025. Styrelsen äger dock rätt att förlänga teckningsperioden. Överteckning får inte ske. För fullständiga villkor, se Bilaga 1 och Bilaga A1.

Om teckningsoptionerna av serie 2025/2028 utnyttjas till fullo kommer aktiekapitalet att öka med 97 920 kronor.

C. Godkännande av överlåtelse av aktier och/eller teckningsoptioner och säkringsåtgärder

C.1 Antal aktier och/eller teckningsoptioner

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att godkänna att Dotterbolaget får överlåta upp till 400 000 aktier och/eller teckningsoptioner till deltagarna i LTIP 2025 i samband med tilldelning av Prestationsaktier i enlighet med de villkor som anges i punkten A, samt förfoga över upp till 80 000 ytterligare teckningsoptioner genom överlåtelse av upp till 80 000 teckningsoptioner till en tredje part, som en säkringsåtgärd i förhållande till Bolagets kostnader för sociala avgifter.

C.2 Övriga villkor för överlåtelse av aktier och/eller teckningsoptioner till deltagare i LTIP 2025

Aktieöverlåtelse ska ske vederlagsfritt till deltagare i LTIP 2025 i enlighet med villkoren för LTIP 2025 vid den tidpunkt då deltagare i programmet enligt dess villkor har rätt att tilldelas Prestationsaktier.

C.3 Omräkning

Antalet aktier och/eller teckningsoptioner som kan komma att överlåtas inom ramen för LTIP 2025 i enlighet med punkterna C.1 och C.2 ovan ska omräknas enligt sedvanliga principer och kan följaktligen komma att bli föremål för omräkning till följd av fondemission, split, företrädesemission, utdelning och/eller andra liknande åtgärder. Åtgärder som beslutas vid årsstämman 2025 ska inte inkluderas i en omräkning av antalet aktier.

D. Säkringsåtgärder avseende LTIP 2025 genom ingående av aktieswapavtal med tredje part

Styrelsen anser att den mest kostnadseffektiva metoden för överlåtelse av Vitrolife-aktier under LTIP 2025 erhålls genom emission av teckningsoptioner till Dotterbolaget och överlåtelse av aktier och/eller teckningsoptioner från Dotterbolaget till deltagarna i LTIP 2025. Styrelsen föreslår därför att överlåtelse säkras enligt punkten C ovan. Om erforderlig majoritet inte kan uppnås för förslaget enligt punkten C, föreslår styrelsen att ett aktieswapavtal ingås med tredje part enligt förevarande punkt D.

Styrelsen föreslår att årsstämman, för den händelse erforderlig majoritet ej kan uppnås för punkten C ovan, fattar beslut om att säkra leverans av aktier till deltagarna i LTIP 2025 och den finansiella exponering som LTIP 2025 förväntas medföra genom att Bolaget ingår ett aktieswapavtal med tredje part, varvid den tredje parten i eget namn ska förvärva och överlåta aktier i Bolaget som omfattas av LTIP 2025. Det i detta sammanhang aktuella antalet aktier ska motsvara antalet aktier som föreslagits under punkten C ovan.

E. Övriga frågor med anledning av LTIP 2025

E.1 Majoritetskrav etcetera

Årsstämmans beslut om inrättandet av LTIP 2025 enligt punkten A ovan är villkorat av att årsstämman antingen beslutar i enlighet med styrelsens förslag under punkterna B och C ovan eller i enlighet med styrelsens förslag under punkten D ovan.

Beslutet i enlighet med punkterna A, B och D ovan, erfordrar en majoritet om mer än hälften av de vid årsstämman angivna rösterna. För giltigt beslut under punkten C ovan erfordras dock att beslutet biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid årsstämman företrädde aktierna.

E.2 Värdet av och uppskattade kostnader, utgifter och ekonomiska effekter av LTIP 2025

Deltagarnas rätt att erhålla Prestationsaktier under LTIP 2025 utgör inte värdepapper och kan varken pantsättas eller överlåtas. Inte heller övergår några aktieägarrättigheter

till deltagarna före den dag då de erhåller sina Prestationsaktier och blir ägare till aktierna. Ett uppskattat marknadsvärde för den villkorade rätten att erhålla Prestationsaktier kan emellertid beräknas. Baserat på en preliminär värdering med en Monte Carlo-värderingsmodell har det totala värdet av de villkorade rättigheterna att erhålla Prestationsaktier genom LTIP 2025 beräknats till cirka 42,548 miljoner kronor med beaktande av följande antaganden: en aktiekurs om 197 kronor vid tidpunkten för införandet, en marknadsmässig riskfri ränta om 2,00 procent, en framtida förväntad volatilitet om 42,5 procent och en årlig personalomsättning om 0 procent.

LTIP 2025 kommer att redovisas i enlighet med "IFRS 2 – Aktiebaserade ersättningar". Enligt IFRS 2 ska tilldelningen av aktier bokföras som personalkostnad under kvalifikationsperioden och ska redovisas direkt mot eget kapital. Personalkostnader i enlighet med IFRS 2 påverkar inte Bolagets kassaflöde. Sociala avgifter kommer att kostnadsföras mot resultaträkningen genom löpande avsättningar i enlighet med god redovisningssed. Storleken på dessa löpande avsättningar omvärderas utifrån värdeutvecklingen av rätten till Prestationsaktier, och de sociala avgifter som kan komma att erläggas vid tilldelning av Prestationsaktier.

Under antagande av en aktiekurs om 197 kronor vid tidpunkten för införandet beräknas personalkostnaden för LTIP 2025 till cirka 42,548 miljoner kronor vid tilldelning av Prestationsaktierna, vilket motsvarar en uppskattade årlig kostnad om cirka SEK 14,183 miljoner kronor.

Under antagande att minimiprestationskravet uppfylls så att 50 procent av Prestationsaktierna tilldelas, en ökning av TSR om 7,5 procent under kvalifikationsperioden, en kostnad för viktade sociala avgifter om 20 procent av förmånsvärdet vid kvalifikationsperiodens slut, och en årlig personalomsättning om 0 procent, uppskattas den total kostnaden (inklusive personalkostnaden) till cirka 52,337 miljoner kronor före skatt, motsvarande en årlig kostnad om cirka 17,446 miljoner kronor före skatt.

Under antagande att den maximala prestationsnivån uppfylls så att 100 procent av Prestationsaktierna tilldelas, en ökning av TSR om 12,5 procent under kvalifikationsperioden, en kostnad för viktade sociala avgifter om 20 procent av förmånsvärdet vid kvalifikationsperiodens slut, och en årlig personalomsättning om 0 procent, uppskattas den total kostnaden (inklusive personalkostnaden) till cirka 64,988 miljoner kronor före skatt, motsvarande en årlig kostnad om cirka 21,663 miljoner kronor före skatt.

Beräkningarna ovan baseras på beslut om säkring i enlighet med punkten C. För det fall årsstämman fattar beslut om säkringsåtgärder avseende LTIP 2025 i enlighet med förslaget under punkten D, tillkommer kostnader om cirka 0,5 – 1 miljoner kronor avseende aktieswapavtal med tredje part.

Styrelsen anser att de positiva effekter som förväntas följa av LTIP 2025, överväger de till LTIP 2025 hänförliga kostnaderna.

E.3 Utspädning och effekter på viktiga nyckeltal

Styrelsens förslag till emission av teckningsoptioner enligt punkten C ovan innebär en utspädningseffekt motsvarande maximalt cirka 0,35 procent av antalet aktier och röster i Bolaget om de föreslagna teckningsoptionerna utnyttjas till fullo. Utspädningseffekten är beräknad som relationen mellan de tillkommande aktierna som teckningsoptionerna kommer att utnyttjas för och antalet nuvarande aktier och de tillkommande aktierna som teckningsoptionerna kommer att utnyttjas för.

Kostnaderna för LTIP 2025 förväntas ha en marginell inverkan på Vitrolife-koncernens nyckeltal.

E.4 Styrelsens motivering

Ett personligt långsiktigt ägarengagemang hos deltagarna i LTIP 2025 förväntas stimulera till ett ökat intresse och ökad motivation för Bolagets verksamhet, resultat och strategi. Därutöver vill styrelsen öka möjligheterna för Bolaget att behålla viktiga ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Styrelsen anser att införande av LTIP 2025 är till fördel för Bolaget och aktieägarna. LTIP 2025 kommer att utgöra ett konkurrenskraftigt och motivationshöjande incitament för viktiga ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Vitrolife-koncernen.

LTIP 2025 har utformats för att premiera deltagarna för ökat aktieägarvärde genom tilldelning av aktier som är baserad på uppfyllandet av ett fastställt prestationsvillkor. Genom att knyta anställdas ersättning till Bolagets resultat- och värdeutveckling, premieras den långsiktiga värdetillväxten i Bolaget. Mot bakgrund härav anser styrelsen att införandet av LTIP 2025 kommer att ha en positiv effekt på Vitrolife-koncernens fortsatta utveckling och är därmed till fördel för såväl aktieägarna som Bolaget.

E.5 Övriga aktierelaterade incitamentsprogram

Bolaget har tre utestående aktierelaterade incitamentsprogram i enlighet med beslut fattade av tidigare årsstämmor: Long-Term Incentive program 2022 (LTIP 2022), Long-Term Incentive program 2023 (LTIP 2023) och Long-Term Incentive program 2024 (LTIP 2024), vilka beslutades av årsstämmorna 2022, 2023 respektive 2024, och vilka baseras på prestationsaktier.

Bolagets aktierelaterade incitamentsprogram finns beskrivna på sidorna 71 - 72 i Bolagets årsredovisning och förekommer även i styrelsens ersättningsrapport.

E.6 Bemyndigande för styrelsen att vidta justeringar

Styrelsen, eller en person utsedd av styrelsen, ska ha rätt att göra mindre justeringar av ovannämnda beslut som kan vara nödvändiga i samband med registreringen hos Bolagsverket respektive Euroclear Sweden AB.

E.7 Beredning av ärendet

Principerna för LTIP 2025 har arbetats fram av Bolagets styrelse. Förslaget har beretts med stöd av externa rådgivare och efter konsultationer med aktieägare. Styrelsen har därefter beslutat att lägga fram detta förslag till årsstämman. Förutom de tjänstemän som berett frågan enligt instruktion från styrelsen har ingen anställd som kan komma att omfattas av LTIP 2025 deltagit i utformningen av villkoren för programmet.

Övriga upplysningar

Redovisningshandlingar och revisionsberättelse, yttrande enligt punkten 8 b) samt fullständiga förslag enligt punkterna 9 b) och 14–19 finns tillgängliga på Bolagets kontor, Gustaf Werners gata 2, Västra Frölunda, samt på Bolagets hemsida www.vitrolifegroup.com senast tre veckor före stämman. Handlingarna översänds till de aktieägare vilka begär att få del av dessa samt uppger sin adress. Handlingarna kommer även att finnas tillgängliga vid årsstämman. Därutöver finns valberedningens förslag och motiverade yttrande samt fullmaktsformulär och poströstningsformulär, tillgängliga på Bolagets hemsida.

Vid tidpunkten för kallelsens utfärdande uppgår det totala antalet aktier och röster i Bolaget till 135 447 190, samtliga av samma aktieslag, och Bolagets innehav av egna aktier uppgår till 24 568.

Aktieägare har rätt att vid årsstämman ställa frågor om Bolaget, Bolagets finansiella situation och de ärenden och förslag som ska tas upp vid stämman.

Behandling av personuppgifter

För information om hur dina personuppgifter behandlas, vänligen se:

- <https://www.vitrolifegroup.com/en/site-services/privacy-policy>

samt

- <https://www.euroclear.com/dam/ESw/Legal/Integritetspolicy-bolagsstammor-svenska.pdf>

Göteborg i mars 2025

VITROLIFE AB (publ)

Styrelsen