

Ersättningsrapport 2025

Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Bure Equity AB (publ) ("**Bolaget**" respektive "**Bure**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2025 ("**Ersättningsriktlinjerna**"), har tillämpats under 2025. Ersättningsrapporten tillhandahåller även detaljer om ersättning till Bures verkställande direktör. Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) samt regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning och som administreras av Aktiemarknadens Självregleringskommitté (ASK).

Ytterligare information som krävs enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 23-24 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025 ("**Årsredovisningen**"). Information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret 2025 finns tillgängligt i bolagsstyrningsrapporten i Årsredovisningen.

Ersättning till styrelseledamöterna omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 24 i Årsredovisningen.

Utveckling under 2025

Den verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-8 i Årsredovisningen.

Bures riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: omfattning, syfte och avvikelser

Styrelsen bedömer att det är kritiskt för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, att Bolaget kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare med kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning som motiverar ledande befattningshavare att göra sitt yttersta. Bures Ersättningsriktlinjer gör det möjligt för Bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt Ersättningsriktlinjerna ska ersättningen och övriga anställningsvillkor till ledande befattningshavare vara marknadsmässig. Den totala ersättningen utgörs av grundlön, rörlig ersättning, pension samt övriga förmåner. Rörlig ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna ska vara baserad på kriterier som syftar till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, och där uppfyllandet av kriterierna fastställts genom en av Bolaget utarbetad metod. Den totala ersättningen till ledande befattningshavare som omfattas av denna rapport har under räkenskapsåret 2025 följt Ersättningsriktlinjerna.

Ersättningsriktlinjerna, som antogs av årsstämman 2025, sammanfattas på sidorna 59-61 i Årsredovisningen. Inga avvikelser från Ersättningsriktlinjerna har beslutats och inga undantag från dess beslutsprocess har gjorts. Ingen ersättning till ledande befattningshavare som omfattas av denna ersättningsrapport har utgått från annat bolag inom koncernen. Revisorns yttrande om huruvida Ersättningsriktlinjerna följts finns tillgänglig på Bolagets hemsida, www.bure.se. Förutom ersättningar som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har Bures årsstämma, i likhet med tidigare år, beslutat om ett nytt långsiktigt incitamentsprogram samt om arvode till styrelsen.

Totalersättning till verkställande direktör

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör räkenskapsåret 2025 (TSEK)

Namn (Position)		Grundlön	Kortsiktig rörlig ersättning	Långsiktig rörlig ersättning	Förmåner	Tjänstepension	Övrig ersättning	Totalersättning	Fast respektive rörlig ersättning som andel av total ersättning ⁶
Henrik Blomquist (Verkställande direktör)	TSEK	6 402 ¹	800 ²	5 531	113 ³	1 921 ⁴	580 ⁵	15 347	55% / 45%
	Andel av totalersättning	42%	5%	36%	1%	13%	4%		

¹ Grundlön inkluderar inte semesterersättning och har i sin helhet redovisats som fast ersättning.

² Avser rörlig kontanterersättning som intjänats under 2025 och som utbetalas under 2026.

³ Förmåner inkluderar sjukvårdsförsäkring och bilförmån.

⁴ Tjänstepension är premiebestämd och har i sin helhet redovisats som fast ersättning.

⁵ Övrig ersättning avser styrelsearvode och arvode för revisions- och ersättningsutskotten i Vitrolife Group AB.

⁶ Fast respektive rörlig ersättning som andel av total ersättning beräknas enligt följande. Fast ersättning som andel av total ersättning = (grundlön + förmåner + tjänstepension + övrig ersättning) / total ersättning x 100. Rörlig ersättning som andel av total ersättning = (kortsiktig rörlig ersättning + långsiktig rörlig ersättning) / total ersättning x 100.

Fast ersättning utgörs av grundlön, förmåner, tjänstepension och övrig ersättning. Rörlig ersättning utgörs av kort- och långsiktig rörlig ersättning. Rörlig ersättning uppgick till 70 procent av den fasta ersättningen under räkenskapsåret 2025.

Rörlig kontanterersättning

Rörlig kontanterersättning utgår efter uppnådda mål för Bolaget som helhet. Kriterierna baseras på utfallet av ett antal, i huvudsak, kvantitativa parametrar, jämfört med fastställda mål. De kvantitativa parametrarna är hänförliga till Bolagets börskursutveckling, utvecklingen av Bolagets substansvärde per aktie och respektive verksamhetsårs fokusfrågor. Sammantaget ska kriterierna bidra till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen samt hållbarhet genom tydlig koppling till dessa och därmed till Bolagets långsiktiga värdeskapande. Uppfyllandet av kriterierna fastställs genom Bolagets reviderade årsbokslut. Rörlig kontanterersättning kan maximalt uppgå till 100 procent av grundlönen för den verkställande direktören. Den rörliga ersättningen är inte pensionsgrundande. Bolaget har ingen avtalsenlig rätt att återkräva ersättningen.

Tabell 2 - Den verkställande direktörens prestation under räkenskapsåret 2025: rörlig kontanterersättning (TSEK)

Namn (Position)	Prestationskriterierna	Relativ viktning av prestandskriterierna	a) Uppmätt prestation 1) b) Ersättningsutfall 2)
Henrik Blomquist (Verkställande direktör)	1) Aktiens totalavkastning	1) 40%	a) 12,5% b) 800 ³
	2) Substansvärde per aktie	2) 30%	
	3) Verksamhetsårets fokusfrågor	3) 30%	

¹ Uppmätt prestation utgör prestandskriteriernas sammanvägda prestation i förhållande till det maximala avtalade utfallet uttryckt i procent.

² Ersättningsutfallet avser den ersättning som intjänats under 2025 och som utbetalas under 2026.

³ Utfallet för den rörliga kontanterersättningen för räkenskapsåret 2025 uppgick till 13 procent av grundlönen.

Långsiktig rörlig ersättning

Utestående och under året avslutade aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

LTI 2022

Årsstämman 2022 beslutade om införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2022), bl.a. i syfte att förena medarbetarnas och aktieägarnas intressen. LTI 2022 implementerades på väsentligen följande villkor:

Om medarbetare, inom ramen för LTI 2022, köpte aktier för ett visst belopp, skulle Bolaget matcha detta genom utbetalning av 125 procent av beloppet ("Matchningsbeloppet"). Matchningsbeloppet skulle användas för förvärv av aktier i Bolaget och dessa aktier skulle behållas i minst 3 år.

För ytterligare information om LTI 2022 hänvisas till not 24 i Årsredovisningen.

LTIP 2022

Årsstämman 2022 beslutade om införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2022), bl.a. i syfte att förena medarbetarnas och aktieägarnas intressen. LTIP 2022 implementerades på väsentligen följande villkor:

- i. Medarbetare kommer att, efter utgången av en kvalifikationsperiod, under förutsättning av fortsatt anställning, och beroende på uppfyllelsen av ett prestationskrav kopplat till Bure-aktiens totalavkastning, erhålla tilldelning av aktier i Bolaget ("Prestationsaktier"). Tilldelning av Prestationsaktier ska ske vederlagsfritt. Tilldelning av Prestationsaktier inom LTIP 2022 kommer att ske under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2025.
- ii. LTIP 2022 riktade sig till högst elva medarbetare, fördelat på två kategorier: kategori a) verkställande direktören och kategori b) övriga medarbetare. Medarbetare i kategori a) kan erhålla högst 28 000 Prestationsaktier (14 000 netto efter skatt) och medarbetare i kategori b) kan erhålla högst 16 000 Prestationsaktier (8 000 netto efter skatt).

Inom ramen för LTIP 2022 har verkställande direktör erhållit 17 640 aktier i Bure Equity under räkenskapsåret 2025. Aktiernas marknadsvärde på tilldelningsdagen var 4 879 TSEK.

LTIP 2023

Årsstämman 2023 beslutade om införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2023), bl.a. i syfte att förena medarbetarnas och aktieägarnas intressen. LTIP 2023 implementerades på väsentligen följande villkor:

- i. Deltagande i LTIP 2023 förutsatte att medarbetaren förvärvade Bure-aktier inom ramen för LTIP 2023 för ett visst belopp. Bolaget skulle matcha detta genom utbetalning av 125 procent av beloppet ("Matchningsbeloppet"). Matchningsbeloppet skulle användas för förvärv av aktier i Bolaget och dessa aktier skulle behållas i minst 3 år.
- ii. Medarbetare kommer att, efter utgången av en kvalifikationsperiod, under förutsättning av fortsatt anställning, och beroende på uppfyllelsen av ett prestationskrav kopplat till Bure-aktiens totalavkastning, erhålla tilldelning av aktier i Bolaget ("Prestationsaktier"). Tilldelning av Prestationsaktier ska ske vederlagsfritt. Tilldelning av Prestationsaktier inom LTIP 2023 kommer att ske under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2026.
- iii. LTIP 2023 riktade sig till högst nio medarbetare, fördelat på två kategorier: kategori a) verkställande direktören och kategori b) övriga medarbetare. Medarbetare i kategori a) kan erhålla högst 28 000 Prestationsaktier (14 000 netto efter skatt) och medarbetare i kategori b) kan erhålla högst 16 000 Prestationsaktier (8 000 netto efter skatt).

LTIP 2024

Årsstämman 2024 beslutade om införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2024), bl.a. i syfte att förena medarbetarnas och aktieägarnas intressen. LTIP 2024 implementerades på väsentligen följande villkor:

- i. Deltagande i LTIP 2024 förutsatte att medarbetaren förvärvade Bure-aktier inom ramen för LTIP 2024 för ett visst belopp. Bolaget skulle matcha detta genom utbetalning av 125 procent av beloppet ("Matchningsbeloppet"). Matchningsbeloppet skulle användas för förvärv av aktier i Bolaget och dessa aktier skulle behållas i minst 3 år.
- ii. Medarbetare kommer att, efter utgången av en kvalifikationsperiod, under förutsättning av fortsatt anställning, och beroende på uppfyllelsen av ett prestationskrav kopplat till Bure-aktiens totalavkastning, erhålla tilldelning av aktier i Bolaget ("Prestationsaktier"). Tilldelning av Prestationsaktier ska ske vederlagsfritt. Tilldelning av Prestationsaktier inom LTIP 2024 kommer att ske under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2027.
- iii. LTIP 2024 riktade sig till högst elva medarbetare, fördelat på två kategorier: kategori a) verkställande direktören och kategori b) övriga medarbetare. Medarbetare i kategori a) kan erhålla högst 38 500 Prestationsaktier (19 250 netto efter skatt) och medarbetare i kategori b) kan erhålla högst 22 000 Prestationsaktier (11 000 netto efter skatt).

LTIP 2025

Årsstämman 2025 beslutade om införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2025), bl.a. i syfte att förena medarbetarnas och aktieägarnas intressen. LTIP 2025 implementerades på väsentligen följande villkor:

- iv. Deltagande i LTIP 2025 förutsatte att medarbetaren förvärvade Bure-aktier inom ramen för LTIP 2025 för ett visst belopp. Bolaget skulle matcha detta genom utbetalning av 125 procent av beloppet ("Matchningsbeloppet"). Matchningsbeloppet skulle användas för förvärv av aktier i Bolaget och dessa aktier skulle behållas i minst 3 år.
- v. Medarbetare kommer att, efter utgången av en kvalifikationsperiod, under förutsättning av fortsatt anställning, och beroende på uppfyllelsen av ett prestationskrav kopplat till Bure-aktiens totalavkastning, erhålla tilldelning av aktier i Bolaget ("Prestationsaktier"). Tilldelning av Prestationsaktier ska ske vederlagsfritt. Tilldelning av Prestationsaktier inom LTIP 2025 kommer att ske under en begränsad tidsperiod efter årsstämman 2028.
- vi. LTIP 2025 riktade sig till högst tio medarbetare, fördelat på två kategorier: kategori a) verkställande direktören och kategori b) övriga medarbetare. Medarbetare i kategori a) kan erhålla högst 38 500 Prestationsaktier (19 250 netto efter skatt) och medarbetare i kategori b) kan erhålla högst 22 000 Prestationsaktier (11 000 netto efter skatt).

Inom ramen för LTIP 2025 har ett Matchningsbelopp uppgående till 652 TSEK före skatt utbetalats till verkställande direktören under räkenskapsåret 2025.

För ytterligare information om LTIP hänvisas till not 24 i Årsredovisningen.

Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

Tabell 3 – Förändring av ersättning och företagets resultat under de senaste rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	Räkenskapsår 2025
Ersättning verkställande direktör¹						
Årlig förändring i totalersättning (TSEK)	+4 765 (45%) ²	-3 540 (-23%) ³	-1 004 (-9%) ⁴	+3 168 (29%) ⁵	+1 381 (10%) ⁶	15 347
Bolagets resultatutveckling⁷						
Substansvärde (mdrSEK)	+6,2 (35%)	-9,4 (-39%)	+4,6 (31%)	+5,6 (29%)	-4,9 (-20%)	19,8
Substansvärde per aktie (SEK)	+83,6 (35%)	-126,8 (-39%)	61,6 (31%)	75,1 (29%)	-65,8 (-20%)	267,2
Börsvärde (mdrSEK)	+10,7 (49%)	-14,2 (-44%)	2,9 (16%)	7,1 (34%)	-10,0 (-35%)	18,3
Nettoreultat efter skatt, (mdrSEK)	3,1 (93%)	-15,6 (n/m)	14,0 (n/m)	1,0 (21%)	-10,4 (n/m)	-4,7
Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)						
Bure (TSEK) ⁸	+575 (26%) ⁹	-299 (-11%) ¹⁰	72 (3%) ¹¹	-177 (-7%) ¹²	268 (11%) ¹³	2 618

¹ Förändringen av totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

² Ökningen av totalersättningen härleds till ökning av grundlön och högre utfall av rörlig ersättning under 2021 jämfört med 2020.

³ Nedgången av totalersättningen härleds till ökning av grundlön och lägre utfall av rörlig ersättning under 2022 jämfört med 2021.

⁴ Nedgången i totalersättningen härleds till lägre utfall av rörlig ersättning under 2023 jämfört med 2022.

⁵ Ökningen av totalersättningen härleds främst till högre utfall av rörlig ersättning under 2024 jämfört med 2023.

⁶ Ökningen av totalersättningen härleds till ökning av grundlön och högre utfall av rörlig ersättning under 2025 jämfört med 2024.

⁷ För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende bolagets resultat och andra relevanta nyckeltal, se sida 93 i årsredovisningen för 2025.

⁸ Totalersättning för samtliga övriga anställda i Bure AB, dividerat med antal heltidsekvivalenter under respektive år.

⁹ Ökningen av den genomsnittliga ersättningen härleds till dels ökning av antalet heltidsekvivalenter 2021 (7,8) jämfört med 2020 (6,0), dels högre utfall av rörlig ersättning under 2021 jämfört med 2020.

¹⁰ Minskningen av den genomsnittliga ersättningen härleds till dels ökning av antalet heltidsekvivalenter 2022 (8,3) jämfört med 2021 (7,8), dels lägre utfall av rörlig ersättning under 2022 jämfört med 2021.

¹¹ Marginell förändring av den genomsnittliga ersättningen härleds till avgångar och nyanställningar under 2023 och lägre utfall av rörlig ersättning under 2023.

¹² Minskningen av den genomsnittliga ersättningen härleds till dels ökning av antalet heltidsekvivalenter 2024 (9,8) jämfört med 2023 (7,1).

¹³ Ökningen av den genomsnittliga ersättningen härleds till högre utfall i rörlig ersättning 2025 jämfört med 2024.

Tillämpning av ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna

Efter genomförd utvärdering av Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna samt tillämpningen av dessa kan konstateras att dessa har möjliggjort för Bolaget att rekrytera och behålla ledande befattningshavare med rätt kompetens och den kapacitet som krävs för att nå uppställda mål vilket ger Bolaget rätt förutsättningar för långsiktigt värdeskapande. Ersättningsriktlinjerna och ersättningskriterierna har även bidragit till att hålla ersättningen till den verkställande direktören samt andra ledande befattningshavare välbalanserad. Ersättningsriktlinjerna har tillämpats korrekt och utan avvikelser och har uppfyllt sitt syfte. Styrelsen och ersättningsutskottet har behandlat ersättningar i enlighet med den process och de principer som anges i Ersättningsriktlinjerna. Styrelsen har inte reducerat eller återkrävt utbetald ersättning. Nuvarande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för den verkställande direktören, samt andra ledande befattningshavare är rimliga.

Information om aktieägarnas röstning

Vid årsstämman 2025 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024 för godkännande. Ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024 godkändes. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024. Således har ingen översyn av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare gjorts, baserat på synpunkter från aktieägarna.

Stockholm i april 2026

Bure Equity AB (publ)
Styrelsen