

Uppföljning och utvärdering av (i) program för rörlig ersättning till koncernens ledning, (ii) tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare och (iii) gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Investment AB Kinnevik enligt Svensk kod för bolagsstyrning 10.3 och 9.1.

Inledning

Styrelsens, i Investment AB Kinnevik (publ) ("Kinnevik"), ersättningsutskott består av styrelsens ordförande Cristina Stenbeck samt styrelseledamöterna Erik Mitteregger och Wilhelm Klingspor. Ordförande i utskottet är Wilhelm Klingspor. Ersättningsutskottet har enligt Svensk kod för bolagsstyrning utvärderat pågående, och under året avslutade, program för rörlig ersättning, tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Nedan följer styrelsens redovisning av resultatet av den utvärdering som ersättningsutskottet har gjort.

Allmänt om ersättningar till Kinneviks bolagsledning

Ersättning till ledande befattningshavare i Kinnevik utgörs av grundlön, eventuell rörlig lön, möjlighet att delta i långsiktiga incitamentsprogram, pension samt sedvanliga ersättningar och förmåner. Dessa komponenter skall skapa en balanserad ersättning som återspeglar individuell prestation och erbjuder marknadsmässig och konkurrenskraftig kompensation.

Rörlig ersättning

Rörlig lön kan utgå med maximalt 50 procent av fast lön baserat på utfall i förhållande till uppsatta mål och individuella prestationer. Ytterligare information om den kontantbaserade rörliga ersättningen finns i årsredovisningen för 2010, not 29 för koncernen, Personal.

För ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner anställda i Kinnevikkoncernen finns långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram. Incitamentsprogrammen är prestationsbaserade och kräver att deltagaren äger aktier och är anställd i Kinnevik. Genom att knyta anställdas belöning till bolagets resultat- och värdeutveckling premieras fortsatt företagslojalitet och därigenom den långsiktiga värdetillväxten i bolaget. Ytterligare information om de långsiktiga incitamentsprogrammen såsom beträffande utfall, deltagande, antal utgivna och utstående instrument m.m. finns i årsredovisningen för 2010, not 29 för koncernen, Personal.

Utvärdering av program för rörlig ersättning

Ersättningsutskottet har utvärderat utvecklingen av programmen för rörlig ersättning kontinuerligt under året och programmens förväntade utfall har rapporterats till styrelsen och där diskuterats. Ersättningsutskottet följer också omfattningen på bolagsledningens deltagande i de långsiktiga programmen och har inhämtat synpunkter från deltagarna i en skriftlig enkät. Ersättningsutskottets utvärdering av programmen för rörlig ersättning har visat att:

- Programmen ligger väl i linje med aktieägarnas intressen.
- Programmen är viktiga för att attrahera, motivera och behålla medarbetare i bolagsledningen.
- Långsiktiga incitamentsprogram även fortsättningsvis skall vara aktiebaserade och kräva en personlig investering i Kinneviks aktier av deltagarna.

Utvärdering av riktlinjer

Utvärderingen har resulterat i slutsatsen att de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman 2010 beslutade om har tillämpats på bolagets pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen och att inga avvikelser har gjorts.

Bolagets externa revisor har avgivit ett yttrande till styrelsen om att Kinnevik har följt de riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare som fastställdes av årsstämman 2010.

Styrelsens bedömning är att ersättningen för verkställande direktören och andra medarbetare i ledningen ger en bra balans mellan att motivera medarbetarna och att ge kompensation på ett väl avvägt och konkurrenskraftigt sätt.

Stockholm i april 2011

Investment AB Kinnevik (publ)

Styrelsen