

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur ersättningsriktlinjerna för Kinnevik AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till Kinneviks verkställande direktör och styrelseledamöter (utöver ordinarie styrelsearvode, om tillämpligt) samt en översiktlig beskrivning av Kinneviks utestående aktieincitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Utveckling under 2025

Styrelseordföranden och verkställande direktören sammanfattar Kinneviks övergripande resultat i sina redogörelser på sidorna 5–6 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025, som finns tillgänglig på Kinneviks hemsida www.kinnevik.com under rubriken "Rapporter & Presentationer" (som finns under avsnittet "Investerare").

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna under 2025

En hållbar och framgångsrik implementering av Kinneviks affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen förutsätter att Kinnevik kan attrahera, motivera och behålla de mest kvalificerade talangerna. För att uppnå detta krävs att Kinnevik erbjuder konkurrenskraftiga och kostnadseffektiva ersättningspaket som säkerställer intressegemenskap mellan bolagsledningen och aktieägarna i skapandet av aktieägarvärde. Ersättningsriktlinjerna ska möjliggöra för Kinnevik att erbjuda ledande befattningshavare ett konkurrenskraftigt ersättningspaket, kompletterat med långsiktiga incitamentsprogram som belönar ett hållbart skapande av aktieägarvärde.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning (varav en del är villkorad av att den återinvesteras i Kinnevikaktier och aktiekursrelaterade instrument), pensionsförmåner och andra förmåner (såsom sjukvårdsförsäkring, friskvårdsbidrag och bilförmån). Bolagsstämman kan därutöver besluta om, bland annat, långsiktiga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Både utskottets för medarbetarfrågor och ersättningar utvärdering och revisorns granskning har visat att Kinnevik har följt tillämpliga ersättningsriktlinjer under 2025. Denna slutsats omfattar även kravet på varje ledande befattningshavare att återinvestera en del av deras rörliga kontantersättning i Kinnevikaktier tills att de har ett aktieinnehav i Kinnevik som motsvarar 100 procent av deras individuella fasta årliga kontantlön, netto efter skatt. I enlighet med ersättningsriktlinjerna får styrelsen besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Kinneviks långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Kinneviks ekonomiska bärkraft. Under 2025 har styrelsen beslutat att avvika från de tillämpliga ersättningsriktlinjerna i ett specifikt fall. I samband med att en ledande befattningshavare lämnade sin anställning godkände styrelsen att den ledande befattningshavaren skulle erhålla fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag som tillsammans översteg det föreskrivna maximibeloppet i ersättningsriktlinjerna med motsvarande åtta månaders fast kontantlön (det föreskrivna maximibeloppet är 12 månader). Avvikelsen motiverades av behovet att möjliggöra en ordnad överlämning och att säkra den ledande befattningshavarens stöd och engagemang under en längre övergångsperiod samt av den långa anställningstiden i Kinnevik.

Kinnevik har rätt, med de begränsningar som kan följa av lag eller avtal, att helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder eller baserat på information som varit uppenbart felaktig. Utskottet för medarbetarfrågor och ersättningar har utvärderat Kinneviks och de ledande befattningshavarnas prestation samt revisorns yttrande, och har kommit fram till att ingen ersättning ska återkrävas.

Utskottet för medarbetarfrågor och ersättningar följer och utvärderar program för rörlig ersättning till verkställande direktören samt till Kinneviks organisation i sin helhet, både pågående och under året avslutade. De faktiska och förväntade utfallen av dessa ersättningsprogram har rapporterats till styrelsen och diskuterats på styrelsens möten.

Totalsättning till verkställande direktören under 2025 (exklusive aktieincitamentsprogram)¹

Tabellen nedan visar totalsättningen till Kinneviks tidigare verkställande direktör Georgi Ganev under 2025.

	Fast ersättning		Ettårig rörlig ersättning	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalsättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner					
Georgi Ganev	9 636 587 kr ²	206 345 kr	2 290 464 kr	-	2 888 156 kr	14 888 965 kr	85 % / 15 %

I enlighet med vad som offentliggjordes den 20 november 2025 skulle Georgi Ganev lämna sin position som verkställande direktör under 2026. Som därefter offentliggjordes den 15 mars 2026 lämnade Georgi Ganev sin roll samma dag. Vid fastställandet av avgångsvederlag kommer ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2024 att följas. Enligt dessa riktlinjer och i enlighet med hans avtal har Georgi Ganev rätt till fast lön och förmåner under 12 månader från den 20 november 2025, rörlig kontantersättning fram till den 15 mars 2026 samt ett avgångsvederlag motsvarande sex månaders fast lön.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga kontantersättning fastställs i början av året och är kopplade till specifika och mätbara mål och resultatmätt. Majoriteten av målen är direkt kopplade till kvantifierbara resultat, medan ett mindre antal mål kräver att styrelsen och dess utskott för medarbetarfrågor och ersättningar gör en mer kvalitativ bedömning av omständigheter, utfall och underliggande data vid fastställandet av i vilken utsträckning ett mål har uppfyllts. För att sammanlänka verkställande direktörens incitament med aktieägarnas intressen är utbetalning av den rörliga kontantersättningen villkorad av att en del av den återinvesteras i Kinnevikaktier. Det fanns inget krav på Georgi Ganev att återinvestera någon del av hans rörliga kontantersättning för 2025 i Kinnevikaktier eftersom hans aktieinnehav i Kinnevik representerar 782 procent av hans fasta årliga kontantlön, netto efter skatt, per den 31 december 2025. Sedan 2018 har Georgi Ganev förvärvat 181 000 aktier av serie B, 196 396 incitamentsaktier som en del av aktieincitamentsprogrammen för 2021-2024 samt 200 000 köpoptioner på aktier av serie B utställda av Verdere S.à r.l. under 2018. Köpoptionerna förföll outnyttjade 2023 eftersom aktiekursen understeg lösenpriset. Under samma period har han tilldelats 214 357 aktier av serie B inom ramen för aktieincitamentsprogram där intjänandeperioden löpt ut under åren 2020-2025. Sedan 2018 har Georgi Ganev erhållit ersättning (fast kontantlön, rörlig kontantersättning, förmåner och pensionsförmån) om cirka 143 Mkr.

Kinnevik är en ledande tillväxtinvestor som stöttar framstående bolag med ett långsiktigt perspektiv. Kinnevik strävar efter att bygga en koncentrerad portfölj av stora, inflytelserika investeringar och är aktiva ägare med fokus på hållbart värdeskapande för sina aktieägare. Prestationsvillkoren för verkställande direktörens rörliga kontantersättning är utformade i syfte att främja denna strategi.

Prestationsvillkoren för rörlig kontantersättning till Georgi Ganev för 2025 fastställdes av styrelsen under det första kvartalet 2025 och har delats in i två kategorier av mål:

- 70 procent av den rörliga kontantersättningen var beroende av hur väl Kinneviks företagsmål uppfylldes, med fokus på kortsiktiga mål som främjar ett framgångsrikt verkställande av Kinneviks långsiktiga strategi ("Företagsmålen").
- 30 procent av den rörliga kontantersättningen var beroende av styrelsens mer kvalitativa bedömning av Kinneviks och Georgi Ganevs prestation i förhållande till strategisk och finansiell prestation, genomförande och fokus samt organisatorisk styrka ("Övergripande Prestation").

Företagsmålen för 2025 har delats in i tre kategorier bestående av bland annat vad som framgår nedan.

¹ Tabellen inkluderar ersättning som belöper på 2025.

² Inkluderar 132 587 kr i semesterersättning.

Kategori	Maximalt utfall som andel av årlig grundlön	Utfall som andel av årlig grundlön och i kronor
Kärninnehavens resultat	28 %	5,6 % 532 224 kr Under 2025 uppvisade kärninnehaven en stark omsättningstillväxt inom målintervallet, medan rörelsemarginalerna inte uppnådde målnivåerna, huvudsakligen till följd av ökade investeringar i rörelsekostnader efter nya större finansieringsrundor.
Framtidsbyggande	14 %	3,5 % 332 640 kr Utfallet mot nyckelmilstolpar i Kinneviks investeringar i tidigare skeden låg inte i linje med förväntningarna, huvudsakligen på grund av svag utveckling inom klimatteknik, och att avyttringar av nedprioriterade bolag låg under målet.
Värdeskapande	28 %	Inget Marknadens förtroende, såsom det kom till uttryck genom substansrabatten, låg kvar under vad portföljen motiverar och uppgick till 37 % vid utgången av 2025.
Utfall som andel av årlig grundlön och i kronor		9,1 % / 864 864 kr

Målen för den Övergripande Prestationen för 2025 inkluderade bland annat vad som framgår nedan.

Kategori	Maximalt utfall som andel av årlig grundlön	Utfall som andel av årlig grundlön och i kronor
Strategisk och finansiell prestation	30 %	Trots positiv utveckling i Kinneviks kärninnehav, ökat fokus i teamet och organisationen samt förbättrad marknadstransparens, tyngdes det övergripande utfallet av en bestående substansrabatt och bristande genomförande av strategiska prioriteringar.
Genomförande och fokus		
Organisatorisk styrka		
Utfall som andel av årlig grundlön och i kronor		15 % / 1 425 600 kr

Utvärderingen av prestationsvillkor för rörlig kontantersättning till Georgi Ganev för 2025 som beskrivs ovan visar en tilldelning motsvarande 24,1 procent (9,1 plus 15 procent) av hans grundlön för 2025 – eller 2 290 464 kr.

Prestationskriterierna för övriga ledande befattningshavare består till 50 procent av Kinneviks företagsmål och till 50 procent av förutbestämda individuella mål med fokus på prestation inom respektive ledande befattningshavares roll- och ansvarsområde, inklusive värdeskapande i portföljen, kapitalallokering och ledarskap. För 2025 erhöll övriga ledande befattningshavare rörlig kontantersättning motsvarande 20–52 procent av deras grundlöner för 2025.

Utestående och under 2025 avslutade aktieincitamentsprogram samt verkställande direktörens deltagande

Under åren har Kinnevik implementerat återkommande långsiktiga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram för anställda i syfte att koppla en stor del av deras ersättning till värdeskapandet för aktieägarna. Dessa aktieincitamentsprogram beslutas av bolagsstämman och bereds av utskottet för medarbetarfrågor och ersättningar i samråd med större aktieägare och externa rådgivare.

Kinneviks aktiebaserade incitamentsprogram har i allt väsentligt varit desamma sedan 2018. Förenklningar har gjorts baserat på slutsatser från att ha följt de pågående programmen, och vissa justeringar av prestationsvillkoren har gjorts för att reflektera Kinneviks resultat, portföljutveckling och tillväxtfokuserade investeringsstrategi. Under 2021–2023 hade verkställande direktören och seniora medlemmar i Kinneviks investeringsteam möjlighet att genom en egen investering (det vill säga utan kostnad för Kinnevik) förvärva ytterligare aktier i aktieincitamentsprogrammen till marknadsvärde. Från 2024 behövde alla deltagare personligen investera direkt i optionsliknande incitamentsaktier för att delta i aktieincitamentsprogrammet, vilket medförde en ökad exponering mot programmet och den långsiktiga utvecklingen av Kinnevik och dess aktie. Under 2025 hade Kinnevik fem utestående aktieincitamentsprogram (2020, 2021, 2022, 2023 och 2024), varav ett (2020) löpte ut under 2025. Aktieincitamentsprogrammen baseras på en struktur i vilken deltagarna innehar incitamentsaktier som kan omvandlas till aktier av serie B under förutsättning av uppfyllandet av prestationsvillkor kopplade till mått på Kinneviks värdeskapande. För att delta i aktieincitamentsprogrammen måste deltagarna även uppfylla vissa kriterier avseende investering (alla utestående program kräver en investering i aktier av serie B eller omvandlingsbara optionsliknande incitamentsaktier) och bibehållen anställning (alla utestående program kräver att deltagaren förblir anställd hos Kinnevik under en treårsperiod).

Under 2025 erhöll Georgi Ganev inga aktier av serie B från det incitamentsprogram som implementerades 2020 eftersom Kinnevik inte uppnådde entry-nivån för prestationsvillkoret under mätperioden.

För 2025 uppgick den redovisade kostnaden för Georgi Ganevs deltagande i utestående aktieincitamentsprogram till 3,2 Mkr. Kostnaden består av periodiserad kostnad baserad på verkligt värde av tilldelade incitamentsaktier inom LTIP 2022, 2023 och 2024, inklusive sociala avgifter. Inget aktiebaserat incitamentsprogram lanserades under 2025.

Tabellen nedan visar en översikt över Georgi Ganevs deltagande i utestående aktieincitamentsprogram per den 31 december 2025. Georgi Ganevs deltagande i LTIP 2024 kommer bli föremål för inlösen i enlighet med programmets villkor.

	Aktieincitamentsprogram	Tilldelning av incitamentsaktier	Förvärv av incitamentsaktier	Omvandlade (intjänade) incitamentsaktier	Totalt antal incitamentsaktier
Georgi Ganev	2021	70 000	24 500	(Fastställs 2026)	94 500
	2022	86 000	43 000	(Fastställs 2027)	129 000
	2023	140 580	70 290	(Fastställs 2028)	210 870
	2024	234 424	58 606	(Fastställs 2029)	293 030

Ytterligare information om utestående aktieincitamentsprogram, inklusive prestationsvillkor och prestationsnivåer vid utgången av 2025 och detaljer om Georgi Ganevs deltagande i dessa, finns i not 16 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025, som finns tillgänglig på Kinneviks hemsida www.kinnevik.com under rubriken "Rapporter & Presentationer" (som finns under avsnittet "Investerare").

Jämförande information om förändringar i ersättning och Kinneviks resultat³

	2021	2022	2023	2024	2025
Georgi Ganev	17 833 000 kr	16 493 000 kr	16 190 000 kr	16 309 492 kr	14 888 965 kr
Årlig förändring	-4 %	-8 %	-2 %	+1 %	-9 %
1-årig genomsnittlig totalavkastning	29 %	-56 %	-25 %	-17 %	+13 %
5-årig genomsnittlig totalavkastning	30 %	5 %	3 %	-8 %	-16 %
Belåning	nettokassa som motsvarade 8 % av portföljvärdet	nettokassa som motsvarade 24 % av portföljvärdet	nettokassa som motsvarade 19 % av portföljvärdet	nettokassa som motsvarade 37 % av portföljvärdet	nettokassa som motsvarade 30 % av portföljvärdet
Utdelning	- ⁴	-	-	23,0 kr per aktie ⁵	-
Genomsnittlig ersättning till bolagets anställda ⁶	3 109 000 kr	3 029 000 kr	3 423 000 kr	3 922 000 kr	3 112 000 kr
Årlig förändring	+1 %	-3 %	+13 %	+15 %	-21 %

Organisations- och ersättningsarbete under 2025

Under 2025 genomförde styrelsen en grundlig organisationsöversyn för att säkerställa att Kinnevik har rätt team, funktioner och incitament för att verkställa Kinneviks viktigaste strategiska prioriteringar. Detta innefattade en utvärdering av hur väl Kinneviks ledning och organisationsstruktur är anpassade till bolagets framtida strategiska inriktning. Som ett resultat av detta har Kinnevik idag en mindre organisation. Under 2025 hade Kinnevik en personalomsättning om 23 procent. Tre medlemmar i ledningsgruppen lämnade eller meddelade sin avsikt att lämna verksamheten under 2025, innefattande Georgi Ganev som avgick från sin befattning som verkställande direktör för Kinnevik och Torun Litzén som avgick från sin roll som Director of Corporate Communications, båda lämnar sina anställningar 2026, och Akhil Chainwala som lämnade sin roll som Senior Investment Director.

Utskottet för medarbetarfrågor och ersättningar har också genomfört en grundlig översyn av Kinneviks ersättningsramverk och arbets sätt. Syftet har varit att säkerställa att de ersättningsprogram som erbjuds är i linje med aktieägarnas långsiktiga intressen, och samtidigt främjar en prestationsdriven kultur för hållbart värdeskapande. Som ett resultat av översynen har det föreslagna långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammet för 2026 ändrats från en struktur med en personlig investering i omvandlingsbara optionsliknande incitamentsaktier till ett prestationsprogram baserat på aktier av serie B. Denna förändring drivs av målet att stärka samstämmigheten mellan deltagarna och aktieägarna genom att skapa ett meningsfullt eget risktagande genom direkt ägande av aktier av serie B. Programmet är utformat för att bygga upp ett varaktigt aktieäggande över tid och förstärka en ägarkultur i hela teamet. Som ett ytterligare komplement föreslås att återinvesteringsvillkoret för utbetalning av tilldelad rörlig kontant ersättning höjs till ett aktieinnehav motsvarande tre gånger den årliga kontantlönen efter skatt för ledande befattningshavare. Därutöver är det föreslagna långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammet för 2026 kopplat till totalavkastningen. Styrelsen anser att detta är det mest lämpliga måttet för att sammanlänka intressen mellan alla intressenter. Vidare uppkommer bolagets kostnader för det föreslagna programmet endast när och om prestationsmålen har uppnåtts, till skillnad mot tidigare program där kostnaderna uppkom initialt oavsett vilka prestationsutfall som därefter uppnåddes.

Slutligen visade översynen också att det finns ett behov av att stärka Kinneviks förmåga att rekrytera och behålla nyckelpersoner under extraordinära omständigheter, vilket är skälet till att styrelsen föreslår att maximibeloppet för

³ Ersättningen som belöper på respektive år, exklusive långsiktiga aktie- och aktieprisrelaterade incitamentsprogram.

⁴ I linje med Kinneviks utdelningspolicy lämnades ingen ordinarie utdelning för 2021, men Kinnevik skiftade ut hela sitt innehav i Zalando SE till sina aktieägare, motsvarande en extraordinär värdeöverföring om cirka 196 kr per Kinnevikaktie, vilket inte reflekteras i tabellen ovan.

⁵ År 2024 gjorde Kinnevik en extraordinär värdeöverföring till sina aktieägare om 23,0 kr per aktie.

⁶ Inkluderar alla anställda i Kinnevik AB samt dess helägda dotterbolag Kinnevik Capital Ltd, exklusive verkställande direktören.

ytterligare rörlig kontantersättning som får tilldelas under särskilt extraordinära omständigheter i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare höjs till 150 procent (100 procent).

Ytterligare information tillgänglig i års- och hållbarhetsrapporten för 2025 samt på Kinneviks hemsida

Kinneviks befintliga ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2024 finns i not 16 på sidorna 70–76 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025 som finns tillgänglig på Kinneviks hemsida www.kinnevik.com under rubriken "Rapporter & Presentationer" (som finns under avsnittet "Investerare") och revisorns yttrande om huruvida Kinnevik har följt ersättningsriktlinjerna finns tillgängligt på Kinneviks hemsida www.kinnevik.com under rubriken "Bolagsstämma" (som finns under avsnittet "Bolagsstyrning").

Ytterligare information om Kinneviks ersättningar under 2025 som inte omfattas av denna rapport finns i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025, som finns tillgänglig på Kinneviks hemsida www.kinnevik.com under rubriken "Rapporter & Presentationer" (som finns under avsnittet "Investerare"):

Sidan 38	Utskottets för medarbetarfrågor och ersättningar arbete under 2025
Not 16 på sidorna 70–76	Information i enlighet med 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen, inklusive detaljerad information om ersättning till övriga ledande befattningshavare som omfattas av ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2024 samt om Kinneviks aktieincitamentsprogram
Not 16 på sidorna 70–76	Ersättning till styrelsen