

Närvarande: Aktieägare och ombud, [Bilaga 1](#), med angivande av antal aktier och röster, samt gäster, [Bilaga 2](#).

Dessutom antecknades som närvarande styrelseledamöterna Cristina Stenbeck (tillika styrelsens ordförande), Jan Berntsson, Camilla Giesecke, Claes Glassell, Henrik Lundin, Maria Redin och Rubin Ritter (tillika tillförordnad verkställande direktör), finansdirektören Samuel Sjöström, huvudansvarige revisorn Mårten Asplund samt valberedningens ordförande Marie Klingspor.

§ 1

Årsstämmans öppnande (dagordningens punkt 1)

Cristina Stenbeck öppnade årsstämman och hälsade aktieägarna välkomna.

§ 2

Val av ordförande vid årsstämman (dagordningens punkt 2)

Stämman valde, i enlighet med valberedningens förslag, advokaten Tone Myhre-Jensen till ordförande vid årsstämman.

Det antecknades att bolagsjuristen Rebecka Elming Saidac hade fått i uppdrag att föra protokollet vid årsstämman.

Stämman godkände att gäster som framgår av förteckningen i [Bilaga 2](#) var välkomna att närvara vid årsstämman utan rätt att yttra sig eller delta i årsstämmans beslut.

§ 3

Upprättande och godkännande av röstlängd (dagordningens punkt 3)

Stämman godkände förteckningen i [Bilaga 1](#) över till årsstämman anmälda och vid årsstämman närvarande aktieägare, innefattande aktieägare som i förväg avgivit poströster, att gälla som röstlängd vid årsstämman.

§ 4

Godkännande av dagordning (dagordningens punkt 4)

Stämman godkände styrelsens förslag till dagordning, [Bilaga 3](#), som hade varit infört i kallelsen till årsstämman.

Det antecknades att det fullständiga innehållet i styrelsens och valberedningens förslag, årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen för räkenskapsåret 2025, styrelsens ersättningsrapport samt övriga handlingar inför årsstämman hade hållits tillgängliga i enlighet med aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning. Handlingarna förklarades framlagda vid stämman.

§ 5

Val av en eller två justeringspersoner (dagordningens punkt 5)

Stämman valde Erik Brändström, ombud för Spiltan Fonder, och Wilhelm Klingspor att tillsammans med ordföranden justera protokollet.

§ 6

Prövning av om årsstämman blivit behörigen sammankallad (dagordningens punkt 6)

Ordföranden konstaterade att kallelse skett i enlighet med aktiebolagslagens och bolagsordningens bestämmelser.

Stämman godkände kallelseåtgärderna och förklarade årsstämman behörigen sammankallad.

§ 7

Anförande av styrelsens ordförande (dagordningens punkt 7)

Cristina Stenbeck höll ett anförande om styrelsens arbete sedan föregående årsstämma.

§ 8

Anförande av den verkställande direktören (dagordningens punkt 8)

Rubin Ritter höll ett anförande om sin tid som verkställande direktör samt Kinneviks prioriteringar framåt.

§ 9

Framläggande av moderbolagets årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen (dagordningens punkt 9)

Ordföranden konstaterade att moderbolagets årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen för räkenskapsåret 2025 var framlagda.

Bolagets huvudansvariga revisor Mårten Asplund, KPMG AB, redogjorde för arbetet med revisionen och slutsatserna i revisionsberättelsen.

Sedan ordföranden hade förklarat ordet fritt förekom frågor och inlägg från aktieägarna. Frågorna besvarades av Cristina Stenbeck, Rubin Ritter och Samuel Sjöström.

§ 10

Beslut om fastställande av resultaträkning och balansräkning samt koncernresultaträkning och koncernbalansräkning (dagordningens punkt 10)

Stämman beslutade att fastställa resultaträkning för 2025 och balansräkning per den 31 december 2025 för moderbolaget och koncernen.

§ 11

Beslut om dispositioner beträffande Kinneviks vinst enligt den fastställda balansräkningen (dagordningens punkt 11)

Stämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, att till stämmans förfogande stående vinstmedel skulle disponeras genom att balanserade vinstmedel och överkursfond skulle balanseras i ny räkning.

§ 12

Beslut om ansvarsfrihet åt styrelseledamöterna och verkställande direktören (dagordningens punkt 12)

Stämman beslutade att bevilja styrelseledamöterna och verkställande direktören ansvarsfrihet för förvaltningen av bolaget och dess angelägenheter för 2025.

Det antecknades att samtliga i beslutet deltagande aktieägare biträdde beslutet med undantag för de aktieägare som i förväg anmält eller genom poströster lämnat nej- eller avståenderöster, samt att vid stämman närvarande styrelseledamöter inte deltog i beslutet såvitt avsåg dem själva.

§ 13

Framläggande och beslut om godkännande av ersättningsrapport (dagordningens punkt 13)

Ordföranden konstaterade att styrelsens ersättningsrapport för 2025 var framlagd vid årsstämman.

Stämman beslutade att godkänna styrelsens ersättningsrapport, Bilaga 4.

§ 14

Bestämmande av antalet styrelseledamöter (dagordningens punkt 14)

Marie Klingspor redogjorde för valberedningens arbete och presenterade valberedningens förslag.

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag, att styrelsen för tiden intill slutet av nästa årsstämma ska bestå av sju (7) ledamöter.

§ 15

Fastställande av arvoden åt styrelseledamöterna och revisorn (dagordningens punkt 15)

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag, att styrelsearvode ska utgå enligt följande:

- 775 000 kronor till styrelsens ordförande,
- 775 000 kronor var till övriga sex styrelseledamöter,
- 370 000 kronor till ordföranden för revisions- och hållbarhetsutskottet och 200 000 kronor var till övriga två ledamöter, och
- 200 000 kronor till ordföranden för utskottet för medarbetarfrågor och ersättningar och 140 000 kronor var till övriga två ledamöter.

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag, att arvode till revisorn ska utgå enligt godkända fakturor.

§ 16

Val av styrelseledamöter (dagordningens punkter 16(a)-(g))

Ordföranden lämnade upplysningar om vilka uppdrag som de föreslagna styrelseledamöterna innehar i andra företag.

Stämman beslutade, med antalet röster som framgår av tabellen nedan, i enlighet med valberedningens förslag om omval av styrelseledamöterna Cristina Stenbeck, Jan Berntsson, Camilla Giesecke, Claes Glassell, Henrik Lundin, Maria Redin och Rubin Ritter.

Styrelseledamot	Antal röster för
Cristina Stenbeck	393 159 963
Jan Berntsson	394 685 451
Camilla Giesecke	394 961 695
Claes Glassell	394 822 197
Henrik Lundin	394 961 285
Maria Redin	394 940 705
Rubin Ritter	393 698 219

§ 17

Val av styrelseordförande (dagordningens punkt 17)

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag, om omval av Cristina Stenbeck som styrelseordförande.

§ 18

Bestämmande av antalet revisorer och val av revisor (dagordningens punkt 18)

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag, att Kinnevik ska ha ett registrerat revisionsbolag som revisor och om val av det registrerade revisionsbolaget KPMG AB som revisor för tiden intill slutet av nästa årsstämma.

Det antecknades att den auktoriserade revisorn Mårten Asplund kommer att fortsätta som huvudansvarig revisor.

§ 19

Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (dagordningens punkt 19)

Stämman beslutade om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med styrelsens förslag, [Bilaga 5](#).

§ 20

Beslut om ett långsiktigt aktieincitamentsprogram för 2026, innefattande beslut om (a) antagande av programmet, och (b) bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av egna aktier av serie B samt överlåtelse av egna aktier av serie B till deltagarna i programmet, eller (c) aktieswapavtal med tredje part med anledning av programmet (dagordningens punkter 20(a)-(c))

Cristina Stenbeck presenterade styrelsens förslag till långsiktigt prestationsbaserat aktieincitamentsprogram för 2026.

Stämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag under punkt 20(a) på dagordningen om antagande av programmet, Bilaga 6.

Stämman beslutade med 99,15 procent av de avgivna rösterna och 97,53 procent av de vid årsstämman företrädda aktierna, i enlighet med styrelsens förslag under punkt 20(b) på dagordningen om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av egna aktier av serie B samt överlåtelse av egna aktier av serie B till deltagarna i programmet, Bilaga 7.

§ 21

Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av egna aktier av serie A och aktier av serie B (dagordningens punkt 21)

Stämman beslutade, med 99,98 procent av de avgivna rösterna och 99,92 procent av de vid årsstämman företrädda aktierna, i enlighet med styrelsens förslag om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av egna aktier av serie A och aktier av serie B, Bilaga 8.

§ 22

Årsstämmans avslutande (dagordningens punkt 22)

Ordföranden förklarade årsstämman avslutad.

Vid protokollet:

Rebecka Elming Saidac

Justeras:

Tone Myhre-Jensen

Erik Brändström

Wilhelm Klingspor

BILAGA 3

Föreslagen dagordning

1. Årsstämmans öppnande.
2. Val av ordförande vid årsstämman.
3. Upprättande och godkännande av röstlängd.
4. Godkännande av dagordning.
5. Val av en eller två justeringspersoner.
6. Prövning om om årsstämman blivit behörigen sammankallad.
7. Anförande av styrelsens ordförande.
8. Anförande av den verkställande direktören.
9. Framläggande av moderbolagets årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen.
10. Beslut om fastställande av resultaträkning och balansräkning samt koncernresultaträkning och koncernbalansräkning.
11. Beslut om dispositioner beträffande Kinneviks vinst enligt den fastställda balansräkningen.
12. Beslut om ansvarsfrihet åt styrelseledamöterna och verkställande direktören.
13. Framläggande och beslut om godkännande av ersättningsrapport.
14. Bestämmande av antalet styrelseledamöter.
15. Fastställande av arvoden åt styrelseledamöterna och revisorn.
16. Val av styrelseledamöter:
 - (a) Cristina Stenbeck (omval, valberedningens förslag),
 - (b) Jan Berntsson (omval, valberedningens förslag),
 - (c) Camilla Giesecke (omval, valberedningens förslag),
 - (d) Claes Glassell (omval, valberedningens förslag),
 - (e) Henrik Lundin (omval, valberedningens förslag),
 - (f) Maria Redin (omval, valberedningens förslag), och
 - (g) Rubin Ritter (omval, valberedningens förslag).
17. Val av styrelseordförande.
18. Bestämmande av antalet revisorer och val av revisor.
19. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.
20. Beslut om ett långsiktigt aktieincitamentsprogram för 2026, innefattande beslut om:
 - (a) antagande av programmet; och
 - (b) bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av egna aktier av serie B samt överlåtelse av egna aktier av serie B till deltagarna i programmet; eller
 - (c) aktieswapavtal med tredje part med anledning av programmet.
21. Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av egna aktier av serie A och aktier av serie B.
22. Årsstämmans avslutande.

BILAGA 4

STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR 2025

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 arbetsätt. 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 kontantersättning 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

BILAGA 5

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 19)

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och övriga ledningspersoner i Kinnevik ("Ledande Befattningshavare"), samt till styrelseledamöter i den utsträckning de erhåller ersättning utanför uppdraget som styrelseledamot. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter att de antagits av årsstämman 2026. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som är föremål för beslut eller godkännande av bolagsstämman, såsom ordinarie styrelsearvode och aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar.

Riktlinjernas främjande av Kinneviks affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Kinnevik är en aktiv ägare och partner som tillhandahåller långsiktigt kapital från sin egen balansräkning till teknikbaserade tillväxtbolag. Kinneviks grundare bygger morgondagens branschledare som gör vardagen enklare och bättre för människor runt om i världen. Kinnevik investerar i alla skeden av ett bolags tillväxtresa, utan branschbegränsningar och med ett entydigt fokus på att skapa långsiktigt aktieägarvärde. För ytterligare information om Kinneviks affärsstrategi, se Kinneviks hemsida www.kinnevik.com under rubriken "Who we are".

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 i Sverige och globalt. För att uppnå detta krävs att Kinnevik erbjuder konkurrenskraftiga och kostnadseffektiva ersättningspaket som skapar incitament att verkställa strategiska planer och leverera framstående resultat samt säkerställer finansiell intressegemenskap med Kinneviks aktieägare. Dessa ersättningsriktlinjer möjliggör för Kinnevik att erbjuda Ledande Befattningshavare ett konkurrenskraftigt ersättningspaket, som tillsammans med Kinneviks långsiktiga incitamentsprogram ("LTIPs") främjar Kinneviks affärsstrategi samt dess långsiktiga intressen och hållbarhet. Riktlinjerna syftar till att säkerställa att rörlig ersättning korrelerar med beteenden, handlingar och utfall som genererar ett betydelsefullt värde för aktieägarna samtidigt som hållbarhetsmål säkerställer att en sund och hållbar verksamhet uppnås. Styrelsen ska vidare ha rätt att, med de begränsningar som kan följa av lag eller avtal, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder eller baserat på information som varit uppenbart felaktig.

Formerna av ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och bestå av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra sedvanliga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver besluta om bland annat aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar.

Den fasta kontantlönen utvärderas årligen och baseras på den Ledande Befattningshavarens betydelse för Kinneviks framtida värdeskapande, kompetens och ansvarsområden i förhållande till jämförbar marknadslön.

Rörlig kontantersättning kan uppgå till högst 100 procent av den Ledande Befattningshavarens fasta årliga kontantlön. Ytterligare rörlig kontantersättning kan utgå vid särskilt extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana arrangemang görs på individnivå i syfte att rekrytera eller behålla Ledande Befattningshavare. Sådan ytterligare ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 150 procent av den Ledande Befattningshavarens fasta årliga kontantlön.

LTIPs beslutas av bolagsstämman oberoende av dessa riktlinjer och ska utformas så att Ledande Befattningshavarnas ersättning är kopplad till den långsiktiga värdeutvecklingen för Kinneviks aktieägare och så att Ledande Befattningshavare har en del av sitt privata kapital knutet till det långsiktiga skapandet av aktieägarvärde i Kinnevik. Utfallet av LTIPs ska vara kopplat till förutbestämda och objektiva prestationskriterier, baserade på Kinneviks aktiekurs och/eller värdetillväxt. För ytterligare information om LTIPs som är pågående, eller som har avslutats under innevarande år, se Kinneviks hemsida www.kinnevik.com under rubriken "Ersättning" (som finns under avsnittet "Bolagsstyrning").

Pensionsförmåner ska vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremier för premiebestämd pension ska inte uppgå till mer än 30 procent av den Ledande Befattningshavarens fasta årliga kontantlön. Andra sedvanliga förmåner kan innefatta exempelvis livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får uppgå till högst tio procent av den Ledande Befattningshavarens fasta årliga kontantlön.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning av anställning från Kinneviks sida får uppsägningstiden inte överstiga 12 månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammanlagt inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för 18 månader för verkställande direktören och 12 månader för övriga Ledande Befattningshavare. Vid uppsägning från den Ledande Befattningshavarens sida får uppsägningstiden inte överstiga 12 månader för verkställande direktören och sex månader för övriga Ledande Befattningshavare, utan rätt till avgångsvederlag.

Kriterier för tilldelning av rörlig kontantersättning

Rörlig kontantersättning ska baseras på förutbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella kriterier, som styrelsen bedömer genererar långsiktigt aktieägarvärde över tid. Kriterierna ska innefatta både individuella och bolagsövergripande mål som har en positiv effekt på Kinneviks långsiktiga totalavkastning till aktieägarna och på hållbarhetsmål. För att ytterligare säkerställa intressegemenskap med Kinneviks aktieägare är utbetalning av en del av den rörliga kontantersättningen villkorad av att en del av ersättningen återinvesteras i Kinnevikaktier tills den Ledande Befattningshavaren har ett innehav i Kinnevik som motsvarar tre (3) gånger hans eller hennes fasta årliga kontantlön, netto efter skatt. I förhållande till vad som utgått enligt tidigare ersättningsriktlinjer ska rörlig kontantersättning enligt dessa riktlinjer uppvisa en högre varians mellan individer och mellan år.

I vilken utsträckning kriterierna för utbetalning av rörlig kontantersättning har uppfyllts ska utvärderas årligen. Utvärdering avseende finansiella kriterier ska i den utsträckning det är möjligt baseras på av Kinnevik offentliggjord finansiell information. Utskottet för medarbetarfrågor och ersättningar ansvarar för utvärderingen och utskottet ska använda det handlingsutrymme som aktieägarna har gett för att säkerställa att rörlig kontantersättning på ett adekvat sätt återspeglar värdeskapandet för aktieägarna genom att göra nödvändiga justeringar i de Ledande Befattningshavarnas faktiska ersättningar. Detta innebär att utfallet av den rörliga kontantersättningen kan komma att justeras nedåt under år med svaga övergripande resultat, oaktat att de förutbestämda kriterierna har uppfyllts.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Kinneviks anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort grunden för utskottets för medarbetarfrågor och ersättningar och styrelsens beslut vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av ersättningen i relation till övriga anställda redovisas i ersättningsrapporten.

Ersättning till styrelseledamöter

Bolagsstämموvalda styrelseledamöter i Kinnevik kan i särskilda fall erhålla ersättning för tjänster som utförs inom deras respektive specialtområden, men som faller utanför deras ordinarie styrelseuppgifter i Kinnevik. Ersättning för sådana tjänster ska vara marknadsmässig, godkännas av styrelsen och offentliggöras.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett utskott för medarbetarfrågor och ersättningar med uppgift att bereda styrelsens beslut i ersättningsrelaterade frågor och styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till Ledande Befattningshavare. I utskottets uppgifter ingår även att bistå i andra frågor, såsom ledningsgruppens sammansättning, talangutveckling, mångfald och inkludering samt villkor för uppsägning av anställningar. Utskottet för medarbetarfrågor och ersättningar övervakar och utvärderar också program för rörlig ersättning till Ledande Befattningshavare individuellt och för hela Kinneviks organisation samt tillämpningen av dessa riktlinjer och ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer generellt inom Kinnevik.

Ersättning under anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får anpassas för att följa tvingande sådana regler eller etablerad lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Ledamöterna i utskottet för medarbetarfrågor och ersättningar är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Ledande Befattningshavare deltar inte vid styrelsens handläggning av och beslut i ersättningsrelaterade frågor, i den mån de själva berörs av frågorna.

Styrelsen ska upprätta ett förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga förändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år, och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna, helt eller delvis, 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.

Betydande förändringar av riktlinjerna som antogs av årsstämman 2024

Den maximala ytterligare rörliga kontantersättning som kan utgå vid särskilt extraordinära omständigheter i syfte att rekrytera eller behålla Ledande Befattningshavare föreslås höjas till 150 procent av den Ledande Befattningshavarens fasta årliga kontantlön. Detta återspeglar den ökande globala konkurrensen om framstående ledningspersoner och syftar till att stärka Kinneviks förmåga att rekrytera och behålla nyckelpersoner under extraordinära omständigheter. Därutöver och i syfte att öka intressegemenskapen med Kinneviks aktieägare föreslås att tröskelnivån för villkoret att en del av den rörliga kontantersättningen ska återinvesteras i Kinnevikaktier ska höjas till ett aktieäggande motsvarande tre (3) gånger den Ledande Befattningshavarens fasta årliga kontantlön, netto efter skatt. Med undantag för nämnda justeringar har inga andra betydande förändringar gjorts i förhållande till de ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2024. Styrelsen har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna avseende ersättningsriktlinjerna.

BILAGA 6

Antagande av programmet (punkt 20(a))

LTIP 2026 i korthet

Senior Investment Directors, Corporate Management Members, Investment Professionals samt andra utvalda nyckelpersoner ska ha rätt att delta i LTIP 2026. Vidare förväntas en ny permanent verkställande direktör tillträda under 2026. Under förutsättning att detta sker innan årsstämman 2027 kommer också den nya verkställande direktören erbjudas att delta i LTIP 2026. Den nuvarande tillförordnade verkställande direktören Rubin Ritter kommer inte att delta i LTIP 2026. Förslaget inkluderar även en möjlighet att erbjuda tillkommande nya medarbetare att delta i programmet.

För att delta i programmet krävs att deltagarna investerar i och allokerar aktier av serie B till LTIP 2026 ("Investeringsaktierna"). Investeringsaktierna kan antingen vara aktier som förvärvats för LTIP 2026 eller aktier som innehas sedan tidigare. Om deltagaren enligt lag är förhindrad att förvärva Kinnevikaktier inom föreskriven tid, ska förvärvet av Investeringsaktier ske så snart som möjligt, men senast före årsstämman 2027 för en permanent verkställande direktör och senast den 31 december 2026 för övriga deltagare. Baserat på antalet Investeringsaktier som allokerats till LTIP 2026 samt respektive deltagares roll, erfarenhet och grundlön kommer deltagarna efter årsstämman 2026 att tilldelas rätter att erhålla aktier av serie B ("Aktierätterna") efter en femårig intjänandeperiod för en permanent verkställande direktör, som inleds i samband med anställningens påbörjande, samt en fyraårig intjänandeperiod för övriga deltagare, som inleds på tilldelningsdagen och avslutas efter offentliggörandet av Kinneviks delårsrapport för perioden januari–mars 2030 (var och en benämnd "Intjänandeperioden"). Aktierätterna ska vara föremål för intjänande om och i den utsträckning som det prestationsbaserade villkoret som mäter totalavkastning för aktieägarna har uppfyllts under Intjänandeperioden. Rätten att erhålla aktier av serie B är vidare villkorad av att deltagarna behåller sina Investeringsaktier samt, med sedvanliga undantag, förblir anställda av Kinnevik eller Kinnevikgruppen (d.v.s. Kinnevik, Kinnevik Capital Ltd och de portföljbolag som styrelsen fastställt för LTIP 2026) under Intjänandeperioden.

Tilldelning

LTIP 2026 föreslås omfatta högst 197 733 Investeringsaktier som berättigar deltagarna att erhålla sammanlagt högst 854 854 Aktierätter. Deltagarna i LTIP 2026 kommer vara indelade i följande kategorier, omfattande högst det antal Investeringsaktier och Aktierätter för respektive deltagare som anges nedan:

- Senior Investment Directors (två personer) kan allokera 18 927–22 003 Investeringsaktier vardera. För varje Investeringsaktie tilldelas Senior Investment Directors 5 Aktierätter.
- Corporate Management Members (två personer) kan allokera 7 266–8 196 Investeringsaktier vardera. För varje Investeringsaktie tilldelas Corporate Management Members 4 Aktierätter.
- Investment Professionals samt andra utvalda nyckelpersoner (13 personer) kan allokera 2 100–7 929 Investeringsaktier vardera. För varje Investeringsaktie tilldelas Investment Professionals samt andra utvalda nyckelpersoner 3–4 Aktierätter.
- Därutöver får sammanlagt högst 372 170 Aktierätter tilldelas en ny permanent verkställande direktör samt nya medarbetare som ansluter till Kinnevik under 2026. Antalet Investeringsaktier och Aktierätter som en nyanställd deltagare ska ha rätt att allokera respektive erhålla beror på vilken kategori han eller hon tillhör enligt ovan. En ny permanent verkställande direktör kan allokera högst 67 114 Investeringsaktier till LTIP 2026, och för varje Investeringsaktie tilldelas 5 Aktierätter.

Villkor för Aktierätterna

Antalet Aktierätter som intjänas och därmed berättigar deltagarna att erhålla aktier av serie B bestäms baserat på genomsnittlig årlig totalavkastning på aktien av serie B under Intjänandeperioden, med 10 procent som entry-nivå och 20 procent eller högre som stretch-nivå ("Prestationsvillkoret"). Om entry-nivån uppnås kommer 25 procent av Aktierätterna att vara föremål för intjäning. Om stretch-nivån uppnås kommer samtliga Aktierätter att vara föremål för intjäning. Om graden av uppfyllande är mellan entry-nivån och stretch-nivån kommer intjänandet av Aktierätterna att ske på en linjär basis. Om entry-nivån inte uppnås kommer samtliga Aktierätter att förfalla. Information om i vilken utsträckning Prestationsvillkoret i LTIP 2026 uppfylls kommer att presenteras i Kinneviks årsredovisningar under och efter

Intjänandeperioden.

Aktierätterna ska vidare omfattas av följande villkor.

- För varje Investeringsaktie som allokeras till LTIP 2026 tilldelas deltagarna 3–5 Aktierätter baserat på respektive deltagares roll, erfarenhet och grundlön. Aktierätterna tilldelas vederlagsfritt efter årsstämman 2026, eller i samband med anställningens påbörjande för en permanent verkställande direktör, och kommer att tjänas in efter Intjänandeperioden.
- Varje Aktierätt berättigar deltagarna att erhålla en (1) aktie av serie B, under förutsättning av uppfyllandet av Prestationsvillkoret under Intjänandeperioden. Rätten att erhålla aktier av serie B är vidare villkorad av att deltagarna behåller sina Investeringsaktier samt, med sedvanliga undantag, förblir anställda av Kinnevik eller Kinnevikgruppen (d.v.s. Kinnevik, Kinnevik Capital Ltd och de portföljbolag som styrelsen fastställt för LTIP 2026) under Intjänandeperioden.
- Aktierätter får inte överlåtas eller pantsättas.
- För att skapa intressegemenskap mellan deltagarna och aktieägarna kommer deltagarna att kompenseras för lämnade vinstutdelningar och andra värdeöverföringar till aktieägare av serie B under Intjänandeperioden genom att öka antalet aktier av serie B som respektive Aktierätt berättigar deltagaren att erhålla. Antalet aktier av serie B som respektive Aktierätt berättigar deltagaren att erhålla kan också komma att omräknas under Intjänandeperioden i händelse av mellanliggande fondemissioner, sammanläggningar eller uppdelningar av aktier, företrädesemissioner och/eller andra liknande bolagshändelser.
- Den maximala vinsten per Aktierätt är begränsad till 3,55 gånger den volymvägda genomsnittskursen för aktien av serie B under de tio handelsdagarna före tilldelningsdagen för en permanent verkställande direktör, och till 2,75 gånger den volymvägda genomsnittskursen för aktien av serie B under de tio handelsdagarna före tilldelningsdagen för övriga deltagare (inklusive eventuell kompensation som deltagarna erhåller för utdelningar till aktieägarna). Om värdet på aktien av serie B vid intjänande överstiger denna maximala vinst, kommer antalet aktier av serie B som varje Aktierätt ger rätt till att minskas i motsvarande mån.

Krav på aktieinnehav efter anställningens upphörande för den verkställande direktören

För att säkerställa att en ny permanent verkställande direktör bygger upp och behåller ett betydande aktieinnehav i Kinnevik får styrelsen besluta att en ny permanent verkställande direktörs deltagande i LTIP 2026 ska vara villkorat av ett krav relaterat till aktieäggande efter anställningens upphörande, för därigenom ytterligare sammanlänka långsiktigt intresse med Kinneviks aktieägares intressen.

Leverans av aktier till deltagarna inom ramen för LTIP 2026

Styrelsen anser att återköp av egna aktier av serie B på Nasdaq Stockholm är den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för att säkra den finansiella exponeringen och leveransen av aktier inom ramen för LTIP 2026. För detta ändamål föreslår styrelsen att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att besluta om återköp av egna aktier av serie B på Nasdaq Stockholm samt godkänner efterföljande överlåtelse av återköpta aktier av serie B till deltagarna, i enlighet med vad som anges i förslaget under punkt 20(b)20(b). Om erforderlig majoritet för ett sådant beslut inte uppnås föreslår styrelsen att den finansiella exponeringen och leveransen av aktier inom ramen för LTIP 2026 säkras genom att Kinnevik ingår ett aktieswapavtal med en tredje part i enlighet med vad som anges i förslaget under punkt 20(c).

Kostnader, utspädning och effekter på nyckeltal

LTIP 2026 kommer redovisas i enlighet med IFRS 2 vilket innebär att Aktierätterna kostnadsförs som en personalkostnad över Intjänandeperioden. Baserat på antaganden om en aktiekurs om 49,67 kr (stängningskursen för Kinneviks aktie av serie B den 27 mars 2026), ett maximalt deltagande i LTIP 2026 (inklusive maximalt deltagande av nyanställda och en permanent verkställande direktör), en uppfyllnad av Prestationsvillkoret om 50 procent och en årlig personalomsättning om 10 procent, beräknas kostnaden för LTIP 2026 exklusive sociala avgifter uppgå till cirka 9,1 Mkr. Kostnaderna för sociala avgifter kommer kostnadsföras som en personalkostnad genom löpande avsättningar. Kostnaderna för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 5,8 Mkr med ovan beskrivna antaganden, en skattesats på sociala avgifter om cirka 31,42 procent i Sverige och 14,3

procent i Storbritannien. Den maximala vinsten per Aktierätt är begränsad till 3,55 gånger den volymvägda genomsnittskursen för aktien av serie B under de tio handelsdagarna före tilldelningsdagen för en permanent verkställande direktör, och till 2,75 gånger den volymvägda genomsnittskursen för aktien av serie B under de tio handelsdagarna före tilldelningsdagen för övriga deltagare (inklusive eventuell kompensation som deltagarna erhåller för utdelningar till aktieägarna). Om värdet på aktien av serie B vid intjänande överstiger denna maximala vinst, kommer antalet aktier av serie B som varje Aktierätt ger rätt till att minska i motsvarande mån. Baserat på en uppskattad maximal vinst per Aktierätt om 176,33 kr för en permanent verkställande direktör (3,55 gånger stängningskursen för aktien av serie B den 27 mars 2026) samt 136,59 kr för övriga deltagare (2,75 gånger stängningskursen för aktien av serie B den 27 mars 2026) och under antagandet att en sådan maximal vinst uppnås, samtliga Investeringsaktier behålls samt en uppfyllnad av Prestationsvillkoret om 100 procent uppgår den maximala kostnaden för LTIP 2026 i enlighet med IFRS 2 till cirka 14,5 Mkr och den maximala kostnaden för sociala avgifter till cirka 33,3 Mkr. Kostnaderna förväntas ha en marginell effekt på Kinneviks nyckeltal.

LTIP 2026 kan omfatta högst 854 854 aktier av serie B (exklusive eventuell kompensation som deltagarna erhåller för utdelning till aktieägarna), motsvarande 0,3 procent av det totala antalet utestående aktier och 0,15 procent av det totala antalet utestående röster. Ingen av de föreslagna säkringsåtgärderna inom LTIP 2026 kommer att medföra ett ökat antal aktier i Kinnevik och således kommer ingen utspädning i termer av utestående aktier att uppkomma för befintliga aktieägare.

Beredning och administration av LTIP 2026

Utskottet för medarbetarfrågor och ersättningar har berett LTIP 2026 i samråd med externa rådgivare. LTIP 2026 har även behandlats av styrelsen i dess helhet. Utskottet för medarbetarfrågor och ersättningar ska ansvara för den närmare utformningen av de detaljerade villkoren för LTIP 2026 inom ramen för av årsstämman antagna villkor och riktlinjer. Styrelsen ska ha rätt att göra justeringar för att uppfylla utländska regler eller marknadsförutsättningar samt andra justeringar om styrelsen bedömer det vara lämpligt, om det sker förändringar i Kinnevik eller dess omgivning som skulle medföra att beslutade villkor för LTIP 2026 inte längre är ändamålsenliga. Sådana justeringar ska enbart göras för att uppfylla det övergripande syftet med LTIP 2026.

Information om övriga incitamentsprogram i Kinnevik

Vänligen se års- och hållbarhetsredovisningen för 2025, i not 16 för koncernen, samt Kinneviks hemsida www.kinnevik.com under rubriken "Ersättningar" (som finns under avsnittet "Bolagsstyrning") för information om Kinneviks utestående långsiktiga aktieincitamentsprogram.

BILAGA 7

Bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av egna aktier av serie B samt överlåtelse av egna aktier av serie B till deltagarna i programmet (punkt 20(b))

Styrelsen föreslår att styrelsen bemyndigas att, vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till nästa årsstämma, besluta om återköp av egna aktier av serie B på följande huvudsakliga villkor.

- Återköp av aktier av serie B får ske på Nasdaq Stockholm, samt med tillämpning av Nasdaq Stockholms regelverk för aktieemittenter på huvudmarknaden.
- Högst 1 067 926 aktier av serie B får återköpas för att säkerställa leverans av aktier till deltagarna i LTIP 2026 samt för att täcka kostnader, inklusive sociala avgifter, hänförliga till programmet.
- Återköp ska ske med iakttagande av de prisbegränsningar som följer av Nasdaq Stockholms regelverk för aktieemittenter på huvudmarknaden, där det anges att aktier inte får förvärfvas till ett högre pris än det högre av priserna för den senaste oberoende handeln och det högsta aktuella oberoende köpbudet på den handelsplats där köpet genomförs. Återköp får inte ske till ett lägre pris än det lägsta pris till vilket ett oberoende förvärv kan ske. Betalning ska ske kontant.

Styrelsen föreslår vidare att årsstämman beslutar att högst 854 854 aktier av serie B som innehas av Kinnevik får överlätas vederlagsfritt till deltagarna i LTIP 2026, i enlighet med villkoren för programmet som anges under punkt 20(a). Antalet aktier som kan komma att överlätas till deltagarna ska ökas för att kompensera för utdelningar och andra värdeöverföringar till innehavare av aktier av serie B under programmets löptid upp till den maximala vinsten i enlighet med vad som anges under punkt 20(a). Antalet aktier som kan komma att överlätas ska vidare vara föremål för omräkning i händelse av mellanliggande fondemissioner, sammanläggningar eller uppdelningar av aktier, företrädesemissioner och/eller andra liknande bolagshändelser. Skälet till den föreslagna avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt är att överlåtelsen av egna aktier av serie B utgör en integrerad del av implementeringen av LTIP 2026.

BILAGA 8

Bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av egna aktier av serie A och serie B (punkt 21)

Styrelsen föreslår att styrelsen bemyndigas att, vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till nästa årsstämma, besluta om återköp av egna aktier fördelat på aktier av serie A och serie B enligt styrelsens bestämmande, på följande huvudsakliga villkor.

- Återköp av aktier av serie A och/eller serie B får ske på Nasdaq Stockholm, samt med tillämpning av Nasdaq Stockholms regelverk för aktieemittenter på huvudmarknaden, eller genom ett förvärvserbud som riktas till samtliga ägare av aktier av serie A och/eller serie B.
- Högst så många aktier får återköpas att Kinneviks innehav av egna aktier vid var tid inte överstiger 10 procent av det totala antalet aktier i bolaget.
- Återköp på Nasdaq Stockholm ska ske med iakttagande av de prisbegränsningar som följer av Nasdaq Stockholms regelverk för aktieemittenter på huvudmarknaden, där det anges att aktier inte får förvärvas till ett högre pris än det högre av priserna för den senaste oberoende handeln och det högsta aktuella oberoende köpbudet på den handelsplats där köpet genomförs. Återköp på Nasdaq Stockholm får inte ske till ett lägre pris än det lägsta pris till vilket ett oberoende förvärv kan ske. Återköp i enlighet med ett förvärvserbud som riktas till samtliga ägare av aktier av serie A och/eller serie B ska ske till ett förvärvspris motsvarande en avvikelse från marknadspriset om högst 20 procent. Betalning ska ske kontant.

Syftet med bemyndigandet är att ge Kinnevik möjlighet att investera i sin befintliga portfölj genom återköp av egna aktier till förmån för icke-säljande aktieägare samt att ge styrelsen möjlighet att anpassa och förbättra Kinneviks kapitalstruktur och därigenom ge styrelsen fler alternativ i arbetet med att leverera långsiktigt aktieägarvärde och totalavkastning.