

SOCIALT ANSVAR OCH ATT BIDRA POSITIVT TILL SAMHÄLLET

Kinneviks främsta tillgång är och har alltid varit våra medarbetare. Därmed är en av våra främsta prioriteringar att attrahera och behålla de bästa och mest kompetenta medarbetarna. Kinnevik anser att mångfald och inkludering är viktiga tillgångar och en möjlighet till värdeskapande och vi utnyttjar till fullo de möjligheter som uppstår genom att anställa medarbetare med olika bakgrunder och perspektiv. Vi har också en fast övertygelse om att vi ska bidra till samhället i stort, vilket vi har gjort i många år genom Reach for Change, en ideell organisation grundad av Kinnevik.

Ett litet team med stor mångfald

Medan arbetet vi utför ofta förändras, förblir våra kärnvärden desamma. Kinneviks medarbetare delar en entreprenörsanda och tro på att bygga långsiktigt hållbara verksamheter.

Kinneviks organisation utgjordes av 40 (37) anställda i genomsnitt under 2019 (omräknat till heltidsanställningar "FTE", inklusive helägda dotterbolag), varav 27 i Stockholm och 13 i London. Investeringsorganisationen bestod av 12 personer, varav åtta i London och fyra i Stockholm. Dessutom hade Kinnevik under 28 medarbetare inom Finance, Legal, Strategy, Sustainability, Corporate Communications, HR och Administration. Alla medarbetare utom fyra hade tillsvidareanställningar. Alla medarbetare utom en hade heltidsanställningar.

Kinnevik är en stark förespråkare för mångfald och inkludering. Det avspeglas i vår organisations sammansättning, där totalt nio olika nationaliteter finns representerade. Andelen kvinnliga medarbetare i Kinneviks organisation var i genomsnitt 49 procent (44) under 2019. Andelen kvinnor i Kinneviks investeringsorganisation var 27 procent (17) och i styrelsen 50 procent (43). Vårt mål för 2022 är att uppnå en könsfördelning på 40/60 i alla Kinneviks team.

Välmående och personlig utveckling i fokus

Kinnevik erbjuder sina medarbetare löpande möjligheter till personlig utveckling, att förbättra sina yrkeskunskaper och att ta ett ökande ansvar för att skapa värde för Kinnevik och våra portföljbolag. Eftersom vi är en liten organisation kan vi anpassa karriärutveckling och vidareutbildning för varje medarbetare. Dessa omfattar bland annat ledarskapskurser och ämnesspecifika utbildningsprogram samt operativ erfarenhet genom utlåning under en begränsad period till något av våra portföljbolag.

Löpande utvärdering av medarbetarnas prestationer och måluppfyllnad är centralt för att Kinnevik ska kunna erbjuda lämpliga personliga utvecklingsverktyg på individ- och gruppnivå. Alla medarbetare deltar i årliga utvecklingssamtal och har personliga mål som granskas två gånger per år.

Kinnevik arbetar för att främja en bra, säker och sund arbetsmiljö för samtliga medarbetare gällande både fysiska, organisatoriska och sociala aspekter, där risken för arbetsskador och arbetsrelaterade sjukdomar förebyggs. Målet är att stärka medarbetarens motivation, effektivitet, hälsa och välmående.

Såsom det anges i Kinnevik Work Environment Handbook, ska en anställd om han/hon är med om en incident, olycka eller annan form av ohälsa omedelbart meddela sin chef. Under 2019 rapporterades inga incidenter till Arbetsmiljöverket. Den låga sjukfrånvaron, under 1 procent (<1) av den totala arbetstiden, vittnar om Kinneviks ansträngningar att förbättra våra medarbetares hälsa, bland annat genom en sjukvårdsförsäkring och friskvårdsbidrag.

För att kunna bedöma vad medarbetarna anser om att arbeta för Kinnevik genomför vi årliga medarbetarundersökningar. Resultatet från medarbetarundersökningen 2019 visade inte på några betydande problem gällande mänskliga rättigheter, lika möjligheter eller arbetsmiljö.

Av de 86 procent av medarbetarna som svarade på Kinneviks medarbetarundersökning 2019 angav 95 procent att de skulle rekommendera någon annan att arbeta på Kinnevik.

Kinnevik uppmuntrar föräldraledighet för både män och kvinnor. Under 2019 var den genomsnittliga föräldraledigheten 39 (0) veckor för män och 46 (52) veckor för kvinnor. Det avser föräldraledighet som påbörjades under 2019 och inkluderar det totala antalet veckor, och kan därför sträcka sig till året efter.

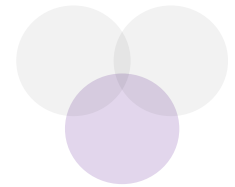
Under 2019 införde Kinnevik en ny policy för föräldraledighet som anger att samtliga fast anställda har rätt till nio månaders föräldraledighet med 100 procent av den fasta lönen. Policyn återspeglar vår ambition att ligga i framkant vad gäller lika möjligheter samt att främja hälsa och välmående och en bra balans mellan arbete och familjeliv.

Kinneviks ramverk för mångfald och inkludering

I maj 2019 lanserade Kinnevik ett ramverk för mångfald och inkludering för att driva de viktiga förändringar vi vill se inom Kinnevik, i vår portfölj och i branschen i stort. Utöver vår grundläggande tro på lika rättigheter för alla medarbetare är Kinneviks uppfattning att mångfald och inkludering ger tydliga affärsfördelar eftersom det ger starkare finansiella resultat, bättre beslutsfattande, stimulerar innovation och leder till långsiktigt värdeskapande.

För att kunna leverera i enlighet med vår vision om att tillhandahålla fler och bättre valmöjligheter behöver vi verkligen förstå våra kunder, vilket gör det helt nödvändigt att vår organisation och våra portföljbolag speglar sin kundbas. Mångfald kan mätas utifrån många olika aspekter, dock betraktas jämställdhet mellan könen allmänt som en av de främsta. Därför har vi inledningsvis valt att fokusera på konkreta åtgärder hänförliga till jämställdhet mellan könen.

Kinneviks styrelse och ledningsgrupp har enats om fyra övergripande mål som har betydelse för Kinneviks ambitioner och lägger grunden för Kinneviks ramverk för mångfald och inkludering.



- **40/60 sammansättning** - till slutet av 2022 ska Kinnevik ha en sammansättning på 40/60 (minst 40 procent av det underrepresenterade könet) i ledningsgruppen samt i investerings- och bolagsteam
- **10% kvinnligt kapital** - från och med 2019 ska minst 10 procent av den årliga investeringsbudgeten reserveras för investeringar i företag som har grundats eller leds av kvinnor. Om dessa 10 procent inte investeras helt ska överskottet överföras och bli ett tillskott till nästkommande års öronmärkta budget
- **Inga uppföljningsinvesteringar** - Kinnevik kommer bara att uppföljningsinvestera i bolag som Kinnevik anser har gjort framsteg inom mångfald och inkludering

- **Ledarskap** - alla Kinneviks chefer ska utvärderas i fråga om mångfald och inkludering och resultatet kommer att kopplas till deras ersättning

Kinnevik har bildat en intern arbetsgrupp för mångfald och inkludering (D&I Taskforce) för att driva vår agenda framåt genom att tillhandahålla input om ramverket för mångfald och inkludering och andra initiativ, sätta upp mål och ta fram handlingsplaner samt mäta framstegen. För att säkerställa att ett flertal perspektiv finns representerade består vår arbetsgrupp av sex medarbetare jämt fördelat mellan kontoren, av olika kön, med olika funktioner och senioritet. För att ytterligare säkerställa att alla kan göra sin röst hörd och för att undvika grupptänkande kommer sammansättningen i arbetsgruppen att rotera efter 12 månader. Arbetsgruppen lämnar regelbundna uppdateringar

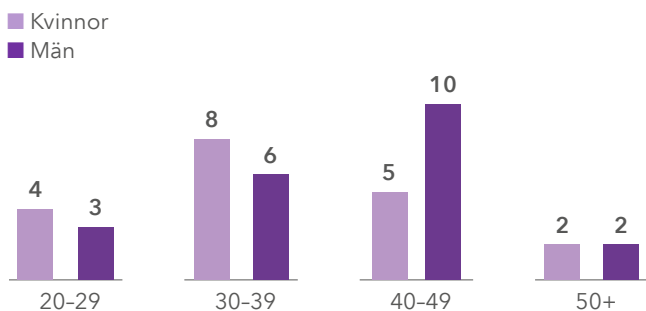
av framstegen till Kinneviks styrelse och ledning.

För att sätta dagordningen för arbetsgruppen och öka medvetenheten om mångfald och inkludering i hela organisationen genomförde Kinnevik en bedömnings- och utbildningsprocess för medarbetarna som omfattade en medarbetarundersökning, enskilda intervjuer och skraddarsydda utbildningstillfällen.

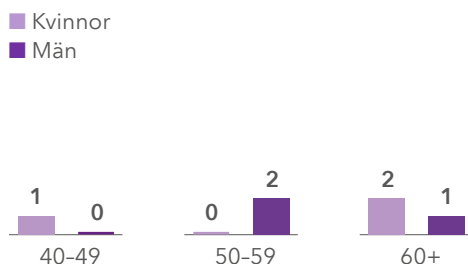
Framsteg gällande Kinneviks ramverk för mångfald och inkludering kommer att rapporteras årligen i samband med Kinneviks årsstämma.

Läs mer om Kinneviks arbete med Reach for Change på sidan 27.

Åldersfördelning bland medarbetarna under 2019 (FTE)



Åldersfördelning i styrelsen under 2019 (FTE)



Nyanställningar och personalomsättning under 2019 (FTE)

Nyanställningar	20-29	30-39	40-49	50+	Summa	Andel
Sverige						
Kvinnor	-	-	0,6	-	0,6	1,5%
Män	-	-	-	-	-	-
Storbritannien						
Kvinnor	0,4	-	-	-	0,4	1,0%
Män	-	-	-	-	-	-
Summa					1,0	2,5%

Personalomsättning	20-29	30-39	40-49	50+	Summa	Andel
Sverige						
Kvinnor	-	-	-	-	-	-
Män	-	-	-	0,9	0,9	2,3%
Storbritannien						
Kvinnor	0,8	-	-	-	0,8	2,0%
Män	0,5	-	-	-	0,5	1,3%
Summa					2,2	5,6%

OBS: Nyanställningar och personalomsättning anges i heltidsanställningar och beräknas i relation till det genomsnittliga antalet heltidsanställda under 2019.