

KDventures AB - Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för KDventures AB tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören ("VD") och den vice verkställande direktören ("Vice VD") från samtliga bolag som ingår i bolagets koncern och bolagets portföljbolag samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 52-56 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52-86 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 55 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 3-4 i årsredovisningen 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 53-54 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.kdventures.com/sv/bolagsstyrning.

Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 - Totalersättning till VD och Vice VD under 2025 (kSEK)⁶

Name (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pensions kostnad	Totalersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning ⁵
	Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Rörlig ersättning 2025 ³	Extraordinära ersättningar ⁴				
Viktor Drvota (CEO)	2 546	15	0	1 084	652	4 298	75/25	
Johan Dighed (Deputy CEO)	1 873	3	0	756	463	3 095	76/24	

¹ Inkluderar semesterlön: Viktor Drvota kSEK 32, Johan Dighed kSEK 33. Inkluderar semesterdagar uttag: Viktor Drvota 670 kSEK

² Avser förmån av sjukförsäkring.

³ Detaljer finns i tabell 2 nedan och i årsredovisningen not 5, sid 55.

⁴ Avser Exit bonus. Detaljer finns i årsredovisningen not 5, sid 55.

⁵ Pensionskostnader, som i sin helhet är grundlönebaserad och premiebestämd, har i beräkningen ansetts tillhöra fast ersättning.

⁶ Total ersättning till VD och Vice VD följer bolagets ersättningsriktlinjer.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Det finns inga aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentprogram i bolaget.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens och den vice verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 2 – Beskrivning av utfallet avseende rörlig kontantersättning

Namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktiskt tilldelning / ersättningsutfall (SEK)
Viktor Drvota (VD)	Utdelning	100%	a) 0% b) 0

Namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktiskt tilldelning / ersättningsutfall (SEK)
Johan Dighed (Vice VD)	Utdelning	100%	a) 0% b) 0

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och investmentbolagets utveckling under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK respektive %)

	RFY-4 vs RFY-5		RFY-3 vs RFY-4		RFY-2 vs RFY-3		RFY-1 vs RFY-2		RFY vs RFY-1		RFY 2025
Ersättning VD	-451	-9,1%	614	11,0%	-830	-17,5%	88	1,8%	-523	-1,2%	4,298
Ersättning Vice VD	-541	-18,4%	271	8,4%	-474	-17,3%	86	3,0%	265	8,6%	3,095
Balansräkningen: Andelar i portföljbolag, till verkligt värde	179 850	-18,9%	33 825	3,4%	116 403	10,6%	20 379	1,8%	-118 006	-11,8%	1 002 771
Resultaträkningen: Förändring i verkligt värde av andelar i portföljbolag	438 581	196,5%	-299 286	393,4%	91 268	601,0%	-13 601	861,7%	-117 248	-101,4%	-115 669
Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget ¹	-34	-1,9%	-395	-28,3%	-420	-43,0%	65	6,2%	220	17,5%	1 262
¹ Genomsnittlig heltidsanställd, förutom VD och Vice VD	5		5		6		6		6		4

Solna den februari 2026

Styrelsen för KDventures AB

--oOo--