

### **Förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 15)**

Styrelsen föreslår att årsstämman 2019 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla för tiden fram till årsstämman 2020, enligt följande.

Kretsen av befattningshavare som omfattas av riktlinjerna är VD och övriga medlemmar i koncernledningen, samt styrelseledamot i bolaget i den mån anställnings- eller konsultavtal ingås. Riktlinjerna gäller för ersättning enligt avtal som ingås efter det att riktlinjerna godkänts av årsstämman och förändringar i befintliga avtal som görs därefter.

Koncernledningens ersättning ska kunna omfatta fast lön, rörlig lön, långsiktiga incitamentsprogram, pension och övriga förmåner. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och ska ge bolaget möjlighet att rekrytera och behålla de ledande befattningshavare som behövs för att bolaget ska nå sina mål på kort och lång sikt.

#### *Fast lön*

Den fasta lönen för VD och övriga ledande befattningshavare ska avspegla de krav och det ansvar som arbetet medför samt individuell prestation. Den fasta lönen för VD och övriga ledande befattningshavare revideras årligen.

I den mån styrelseledamot utför arbete för bolagets eller annat koncernbolags räkning, vid sidan av styrelsearbetet, ska konsultarvode och/eller annan ersättning för sådant arbete kunna utgå.

#### *Rörlig lön*

Rörlig kontant lön ska förutsätta uppfyllelse av definierade och mätbara kriterier och ska vara maximerad till 140 procent av den årliga fasta lönen för VD och 70 procent för övriga medlemmar av koncernledningen.

Kriterierna för rörlig kontant lön sätts i syfte att understödja bolagets/koncernens kort- och långsiktiga mål, långsiktiga utveckling, värdeskapande och finansiella tillväxt och ska vara utformade så att de inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Villkor för rörlig kontant lön bör utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig. Med den årliga fasta lönen menas här fast, under året intjänad kontant lön exklusive pension, tillägg, förmåner och liknande.

#### *Långsiktiga incitamentsprogram*

Målet med att ha långsiktiga incitamentsprogram ska vara att skapa ett långsiktigt engagemang i bolaget, att attrahera och behålla ledande befattningshavare och nyckelpersoner samt att uppnå en ökad intressegemenskap mellan deltagarna och aktieägarna.

I den mån det finns långsiktiga incitamentsprogram ska dessa utgöra ett komplement till fast lön och rörlig kontant lön, med deltagare som nomineras efter bl.a. kompetens och prestation.

#### *Pension*

Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda. För ledande befattningshavare utanför Sverige kan pensionsförmåner variera på grund av lagstiftning eller lokal marknadspraxis.

*Övriga förmåner och ersättningar*

Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år för VD och 18 månader för övriga medlemmar av koncernledningen.

Övriga ersättningar kan bestå av andra sedvanliga och marknadsmässiga förmåner, exempelvis sjukvårdsförsäkring, vilka inte ska utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Därutöver kan ytterligare ersättning efter beslut av styrelsen utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana arrangemang har till syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare och att de avtalas enbart i enskilda fall. Sådana extraordinära arrangemang kan t.ex. inkludera en kontant engångsutbetalning eller ett förmånspaket i form av flyttstöd eller liknande.

*Avvikelse från riktlinjerna*

Styrelsen ska ha rätt att frångå de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

---

Stockholm, april 2019

**Munters Group AB**

*Styrelsen*