

Förslag till införande av långsiktigt incitamentsprogram innefattande beslut om utgivande av personaloptioner i enlighet med (a) samt säkringsåtgärder i anledning därav i enlighet med (b) eller (c) (punkt 19)

Bakgrund och motiv för förslaget

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att införa ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett prestationsbaserat personaloptionsprogram för koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner ("LTIP 2020" eller "Programmet").

Styrelsen anser att aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram för koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner är av väsentlig betydelse för bolagets utveckling. Det huvudsakliga syftet med Programmet är att attrahera och bibehålla kompetens över tid, att bidra till att öka engagemanget och prestationerna hos programdeltagarna, samt att skapa intressegemenskap mellan programdeltagarna och bolagets aktieägare. Styrelsen anser att det föreslagna Programmet är väl avvägt och fördelaktigt för bolaget och dess aktieägare.

Programmet är ett komplement till Munters pågående incitamentsprogram, dvs. det program som infördes i samband med börsnoteringen av bolaget samt de program som antogs av årsstämmorna 2018 och 2019. Dessa program beskrivs i årsredovisningen för räkenskapsåret 2019 i not 32. Det nu föreslagna Programmet kommer att innefatta dels koncernledningen, dels vissa andra nyckelpersoner inom bolaget.

(a) Utgivande av personaloptioner

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om utgivande av personaloptioner i huvudsak enligt följande.

1. Programmet ska omfatta högst 1 699 000 personaloptioner indelade i tre serier, varav högst 849 500 personaloptioner ska avse Serie A, högst 339 800 personaloptioner ska avse Serie B, och högst 509 700 personaloptioner ska avse Serie C. Högst 80 000 av dessa personaloptioner ska berättiga till kontantavräkning medan övriga personaloptioner ska berättiga till förvärv av aktier i bolaget. Personaloptionerna tilldelas vederlagsfritt. Personaloptionerna ska inte utgöra värdepapper och är inte överlåtbara.

2. Personaloptionerna ska tilldelas koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner (totalt ungefär 74 anställda) enligt följande:

- Kategori 1. Verkställande direktören med tilldelning av högst 150 000 personaloptioner.
- Kategori 2. Högst 7 anställda i koncernledningen, totalt högst 364 000 personaloptioner i kategorin, med tilldelning av högst 52 000 personaloptioner per anställd.
- Kategori 3. Högst 39 anställda med eget regionalt eller lokalt ansvar för resultaträkning, eller med ansvar för program och aktiviteter med väsentlig påverkan på globala eller regionala resultaträkningar, totalt högst 780 000

personaloptioner i kategorin, med tilldelning av högst 20 000 personaloptioner per anställd.

- Kategori 4. Högst 27 anställda med djup och för koncernen kritisk kompetens inom ett tekniskt eller funktionellt område, eller anställda med potentiell betydande påverkan på koncernens finansiella resultat, totalt högst 405 000 personaloptioner i kategorin, med tilldelning av högst 15 000 personaloptioner per anställd.

Det antal personaloptioner som respektive anställd är berättigad att erhålla enligt ovan ska fördelas pro rata mellan de tre optionsserierna enligt följande; 50 % av Serie A, 20 % av Serie B och 30 % av Serie C.

3. Utnyttjande av personaloptioner av samtliga serier är beroende av i vilken utsträckning vissa uppställda prestationsmål uppfylls under räkenskapsåren 2020-2022 ("**Prestationsperioden**") enligt vad som närmare framgår nedan. Genom prestationsvillkoren fastställs det i vilken utsträckning (om någon) personaloptioner av respektive serie kan utnyttjas för förvärv av aktier i bolaget eller erhållande av kontantbelopp vid utgången av en period om tre år från och med dagen för tilldelning av personaloptioner ("**Intjänandeperioden**").

4. Möjligheten att utnyttja personaloptioner av Serie A är beroende av den genomsnittliga årliga tillväxten i justerad EBITA för Munters under Prestationsperioden.

5. Möjligheten att utnyttja personaloptioner av Serie B är beroende av den genomsnittliga årliga tillväxten i Munters nettoomsättning under Prestationsperioden.

6. Möjligheten att utnyttja personaloptioner av Serie C är beroende av uppfyllande av ett sammanvägt hållbarhetsmål bestående av tre delkomponenter; (i) andelen grön el (från sol-, vatten- eller vindenergi) som förbrukas av koncernens producerande enheter i förhållande till den totala elförbrukningen för dessa enheter under räkenskapsåret 2022, (ii) andelen kvinnliga ledare (lönesättande chefer) inom koncernen vid utgången av Prestationsperioden och (iii) andelen av koncernens leverantörer som följer Munters uppförandekod för leverantörer vid utgången av Prestationsperioden. För respektive delkomponent fastställs en måluppfyllelse på 0-100 % enligt de minimi- och maximinivåer som anges i tabellen nedan. I den utsträckning måluppfyllelsen för delkomponenterna andel grön el eller andel kvinnliga ledare överstiger maximinivån kompenserar det (dock maximalt upp till 120 % uppfyllande) för eventuell måluppfyllelse som understiger maximinivån för en annan delkomponent. En sammanvägd måluppfyllelse på 0-100 % räknas ut baserat på ovan principer, där vardera delkomponent viktas med en tredjedel.

Minimi- respektive maximinivå för respektive delkomponent i Serie C framgår av tabellen nedan.

Komponent	Miniminivå (0 % måluppfyllelse)	Maximinivå (100 % måluppfyllelse)
Andelen grön el av koncernens totala elförbrukning	40%	60 %
Andelen kvinnliga ledare inom koncernen	25 %	27 %

Komponent	Miniminivå (0 % måluppfyllelse)	Maximinivå (100 % måluppfyllelse)
Andelen av koncernens leverantörer som följer Munters uppförandekod för leverantörer	92 %	100 %

7. Om utfallet för ett prestationsvillkor kopplat till Serie A, B respektive C är lika med eller understiger miniminivån för prestationsvillkoret kan inga personaloptioner av den aktuella serien utnyttjas. Om utfallet för ett prestationsvillkor är lika med eller överstiger maximinivån för prestationsvillkoret kan samtliga personaloptioner av den aktuella serien utnyttjas. Om utfallet för ett prestationsvillkor faller mellan minimi- och maximinivå sker en linjär proportionering från 0-100 % av antalet personaloptioner av den aktuella serien som kan utnyttjas.

Minimi- respektive maximinivåerna för prestationsvillkor kopplat till Serie A, B respektive C framgår av tabellen nedan.

Serie och prestationsvillkor	Miniminivå	Maximinivå
Serie A – genomsnittlig årlig tillväxt (CAGR ¹) i justerad EBITA under Prestationsperioden	7 %	14 %
Serie B – genomsnittlig årlig tillväxt (CAGR) i nettoomsättning under Prestationsperioden	2,5 %	5 %
Serie C – sammanvägt uppfyllande av hållbarhetsmål	0 %	100 %

8. Styrelsen äger rätt att justera minimi- och maximinivåerna för prestationsvillkoren om särskilda omständigheter inträffar, varvid justeringarna ska syfta till att bibehålla ändamålsenliga målnivåer och därmed inte medföra att det blir svårare eller lättare att uppnå prestationsvillkoren.

9. Personaloptionerna ska tilldelas snarast möjligt efter årsstämman 2020. För nyanställda kan tilldelning ske vid en senare tidpunkt men före årsstämman 2021.

10. Kontantavräknade personaloptioner får endast tilldelas programdeltagare i sådana länder där tilldelning av personaloptioner som ger rätt till förvärv av aktier legalt eller skattemässigt ej är möjligt eller lämpligt, och styrelsen äger därmed inte rätt att diskretionärt besluta om kontantavräkning.

11. Varje personaloption som ej är kontantavräknad berättigar innehavaren att förvärva en aktie i bolaget till ett lösenpris uppgående till 110 % av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under en period om tio handelsdagar närmast efter årsstämma 2020. Den enligt ovan framräknade lösenkursen ska avrundas till närmaste hela öre, varvid 0,5 öre ska avrundas uppåt. Lösenkursen och antalet aktier som varje personaloption kan berättiga till förvärv av ska omräknas i händelse av mellanliggande fondemission, aktiesplit, företrädesemission och liknande bolagsåtgärder.

¹ CAGR är en förkortning av Compound Annual Growth Rate.

12. Varje kontantavräknad personaloption berättigar innehavaren att erhålla ett kontantbelopp motsvarande värdet av en aktie i bolaget beräknat som den volymvägda genomsnittliga betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under en period om tio handelsdagar omedelbart före utnyttjandet av optionen, med avdrag för ett lösenpris fastställt enligt punkten 11 ovan. Omräkning i händelse av mellanliggande fondemission, aktiesplit, företrädesemission och liknande bolagsåtgärder ska även ske för kontantavräknade personaloptioner.

13. Programdeltagare ska kunna utnyttja personaloptioner under en ettårsperiod från och med dagen för Intjänandeperiodens slut. Personaloptionerna ska i enlighet med sedvanliga villkor kunna utövas tidigare i händelse av t.ex. tvångsinlösen av aktier, likvidation eller fusion. Utnyttjande av personaloptionerna förutsätter som huvudregel att programdeltagaren fortfarande är anställd i koncernen vid tidpunkten för utnyttjande och har varit anställd i koncernen under hela Intjänandeperioden.

14. Deltagande i Programmet förutsätter dels att sådant deltagande lagligen kan ske, dels att sådant deltagande enligt bolagets bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser för bolaget.

15. Om styrelsen, med hänsyn till koncernens resultat och finansiella ställning, förhållandena på aktiemarknaden och övriga omständigheter, skulle bedöma att antalet personaloptioner som skulle kunna utnyttjas är uppenbart orimligt, ska styrelsen kunna reducera antalet personaloptioner som kan utnyttjas. En sådan reduktion kan innebära att antalet personaloptioner som kan utnyttjas blir noll.

Säkringsåtgärder och utspädning

För att kunna genomföra Programmet på ett kostnadseffektivt och flexibelt sätt, har styrelsen övervägt olika metoder för leverans av aktier vid utnyttjande av icke kontantavräknade personaloptioner samt för att likvidmässigt säkra kostnader relaterade till Programmet (huvudsakligen sociala avgifter och kontantavräknade personaloptioner). Styrelsen har därvid funnit det mest kostnadseffektiva alternativet vara, och föreslår därför att årsstämman som ett huvudalternativ beslutar om, återköp och överlåtelse av egna aktier (se punkten (b) nedan). Med hänsyn till det antal egna aktier som bolaget sedan tidigare har återköpt, i syfte säkerställa leverans av aktier och likvidmässigt säkra kostnader relaterade till LTIP 2018 och LTIP 2019, aktier vilka helt eller delvis beroende på utfall av LTIP 2018 och LTIP 2019 kan komma att vara tillgängliga för leverans av aktier under Programmet, föreslår styrelsen att återköpsbemyndigandet inte ska täcka det fulla antalet aktier som kan komma att krävas för bolagets förpliktelser under Programmet, utan ett lägre antal aktier. Om bedömningen senare görs att ytterligare aktier kan behöva återköpas, kan styrelsen komma att föreslå framtida stämmor att lämna återköpsbemyndiganden för ytterligare säkring av bolagets förpliktelser under Programmet.

Före utgången av Programmet avser styrelsen föreslå årsstämman 2023 att besluta att överlåtelser får ske av egna aktier på en reglerad marknad för att likvidmässigt säkra kostnader för Programmet.

För den händelse erforderlig majoritet för punkten (b) nedan inte kan uppnås, föreslår styrelsen att Munters ska kunna ingå aktieswapavtal med tredje part, i enlighet med punkten (c) nedan.

Inget av säkringsalternativen ovan medför en ökning av antalet aktier i bolaget och följaktligen kommer ingen utspädningseffekt i antalet utgivna aktier att uppkomma för befintliga aktieägare.

Kostnader m.m.

Personaloptionerna förväntas föranleda kostnader för koncernen dels i form av sociala avgifter vid utnyttjande, dels redovisningsmässiga kostnader under personaloptionernas löptid. Dessa kostnader beräknas uppgå till cirka 8 miljoner kronor. Kostnadsberäkningen har utförts baserat på bland annat följande:

(i) betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm uppgår till 26 kronor vid tilldelningstidpunkten och till 32,90 kronor vid treårsdagen från tilldelning, (ii) lösenkursen fastställd enligt punkten 11 ovan uppgår till 28,60 kronor, (iii) 93 % av tilldelade personaloptioner i Programmet utnyttjas, (iv) den riskfria räntan uppgår till - 0,3 % och volatiliteten uppgår till 27 % under perioden från tilldelning till och med treårsdagen från tilldelning, samt (v) ett uppfyllande av prestationsvillkoren om 100 %.

Baserat på ovanstående utgångspunkter för kostnadsberäkningen samt ett antagande om ett genomsnittligt aktiepris under de sista 12 månaderna innan personaloptionerna kan utnyttjas uppgående till 32,90 kronor skulle utspädningseffekten i vinst per aktie uppgå till 0,04 % under Programmets löptid, förutsatt att antalet utestående aktier i bolaget är oförändrat under Programmets löptid.

(b) Återköp och överlåtelse av egna aktier

(i) Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar bemyndiga styrelsen att besluta om återköp av aktier i bolaget med anledning av LTIP 2020 enligt följande:

- Förvärv får ske av högst 685 000 aktier för säkerställande av leverans av aktier till deltagare i Programmet och för efterföljande överlåtelser på en reglerad marknad för att likvidmässigt säkra kostnader relaterade till Programmet, huvudsakligen sociala avgifter och kontantavräknade personaloptioner.
- Aktierna får endast förvärfvas på Nasdaq Stockholm.
- Bemyndigandet får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen, dock längst intill årsstämman 2021.
- Förvärv av aktier får endast ske till ett pris per aktie inom det vid var tid registrerade kursintervallet.

(ii) Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att överlåta aktier i bolaget med anledning av LTIP 2020 enligt följande:

- Högst 1 619 000 aktier får överlåtas. Rätt att förvärva aktier ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, tillkomma de personer som deltar i LTIP 2020, med rätt för envar deltagare att förvärva högst det antal aktier som följer av villkoren i Programmet. Vidare ska dotterbolag till bolaget, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, äga rätt att vederlagsfritt förvärva aktier, varvid sådant bolag ska vara skyldigt att, enligt villkoren för LTIP 2020, omgående överlåta aktierna till deltagarna i Programmet.

- Överlåtelse till deltagare i LTIP 2020 ska ske vid den tidpunkt, till det pris och på de övriga villkor i LTIP 2020 som deltagare i Programmet har rätt att förvärva aktier.
- Antalet aktier som kan komma att överlåtas ska omräknas i händelse av mellanliggande fondemission, aktiesplit, företrädesemission och liknande bolagsåtgärder.

Överlåtelsen av egna aktier utgör ett led i det föreslagna LTIP 2020 och styrelsen anser det vara till fördel för bolaget och aktieägarna att deltagare i Programmet erbjuds möjlighet att bli aktieägare i bolaget enligt villkoren för LTIP 2020.

(c) Aktieswapavtal med tredje part

Styrelsen föreslår att årsstämman, för den händelse erforderlig majoritet enligt punkten (b) ovan inte kan uppnås, fattar beslut om att säkra den finansiella exponering som Programmet förväntas medföra genom att Munters på marknadsmässiga villkor ska kunna ingå aktieswapavtal med tredje part, varvid den tredje parten i eget namn ska kunna förvärva och överlåta aktier i Munters till programdeltagarna.

Villkor

Stämmans beslut enligt punkten (a) ovan är villkorat av att stämman antingen beslutar i enlighet med styrelsens förslag enligt punkten (b) ovan eller i enlighet med styrelsens förslag enligt punkten (c) ovan.

Majoritetskrav

Stämmans beslut enligt punkten (a) ovan erfordrar en majoritet om mer än hälften av de avgivna rösterna. För giltigt beslut enligt förslaget under punkten (b) ovan erfordras att beslutet biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna. För giltigt beslut enligt förslaget under punkten (c) ovan erfordras en majoritet om mer än hälften av de avgivna rösterna.

Förslagets beredning

Bolagets ersättningsutskott har utarbetat riktlinjer för det föreslagna Programmet. Dessa riktlinjer har presenterats för och antagits av styrelsen. Styrelsen har därefter beslutat att Programmet ska föreslås årsstämman.

Stockholm, mars 2020

Munters Group AB

Styrelsen