

## Ersättningsrapport 2022 (Munters Group AB)

### Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Munters riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2022, har tillämpats under 2022. Rapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till Munters verkställande direktör, samt en sammanfattning av Munters utestående och under året avslutade 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.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i **not 33** på sida **135** i bolagets års- och hållbarhetsredovisning för 2022 ("Års- och hållbarhetsredovisning 2022").

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen finns i **not 33** på sida **134 - 136** i Års- och hållbarhetsredovisning 2022.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida **84 - 88** i Års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

### Munters utveckling under 2022

Koncernchef och verkställande direktör Klas Forsström sammanfattar året som har gått och bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sida **7 - 8** i Års- och hållbarhetsredovisning 2022.

### Munters ersättningsriktlinjer: Tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Munters affärsstrategi är att vara en global ledare inom energieffektiva och hållbara klimatlösningar. Våra lösningar möjliggör energieffektiva produktionsprocesser med minskade koldioxidutsläpp för våra kunder och genom innovativa teknologier skapar Munters det perfekta klimatet för krävande och komplexa industriella applikationer och processer.

För mer information om bolagets strategi hänvisas till bolagets webbplats, [www.munters.com](http://www.munters.com).

En framgångsrik implementering av Munters affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, samt leverans på de ambitioner bolaget har, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Munters kan erbjuda en marknadsmässig och konkurrenskraftig totalersättning, vilket Munters ersättningsriktlinjer möjliggör.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och ska kunna bestå av följande komponenter: fast årlig kontant lön, rörlig kontant lön, pension och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av Munters ersättningsriktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Den årliga rörliga kontanta lönen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara finansiella kriterier, såsom rörelseresultat och rörelsekapital. Den långsiktiga rörliga kontanta lönen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara finansiella kriterier (till exempel justerad EBITA och operativt rörelsekapital) och icke-finansiella kriterier (till exempel sammanvägda hållbarhetsmål). Genom att målen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till bolagets intjäning och finansiering av den löpande verksamheten samt hållbarhet främjar de genomförandet av bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Vidare ska kriterierna för rörlig kontant lön vara utformade så att de inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande.

Riktlinjerna finns i sin helhet på sida **134 - 135** i Års- och hållbarhetsredovisningen 2022. Munters har under 2022 följt de tillämpliga riktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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 bolagets webbplats, [www.munters.com](http://www.munters.com). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av riktlinjerna har bolagets årsstämmor 2018, 2019 och 2020 beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Dessa program sammanfattas i denna rapport, och redovisas i detalj i **not 34** på sida **136 - 137** i Års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

### Totalersättning till verkställande direktör Klas Forsström under 2022 (kSEK)<sup>1</sup>

Tabell 1

Namn, position		Fast Ersättning		Rörlig Ersättning				Tjänstepension	Totalersättning	Andel fast och rörlig del av Totalersättning
		Fast - Årslön	Övriga Förmåner <sup>2</sup>	Årlig kontant	Långsiktig kontant <sup>3</sup>	Aktierelaterad <sup>3</sup>	Extraordinära poster <sup>6</sup>			
Klas Forsström verkställande direktör	kSEK	7 900	330	1 100	372	2 121	329	2 526	14 678	73% / 27%
	Andel av Totalersättning	54%	2%	7%	3%	14%	2%	17%	100%	

1. Inkluderar utbetald och intjänad ersättning under 2022.
2. Inkluderar bilersättning, sjuk- och livförsäkring, samt semesterersättning om 124 kSEK.
3. Långsiktig kontant rörlig ersättning samt aktierelaterad ersättning redovisas i tabellen i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022 och i den mening intjänats. I not 33 i Års- och hållbarhetsredovisning 2022 redovisas aktierelaterad ersättning i enlighet med IFRS.
4. Pensionen är premiebestämd med en fast avgift på 35% av grundlönen (exkluderande semesterlön), och har således till fullo redovisats som fast ersättning.
5. Ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter uppgående till 0,5 månadslön.

### Aktiebaserad ersättning: Utestående och under året avslutade aktierelaterade- och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolagets årsstämmor 2018, 2019 och 2020 har beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, personaloptionsprogram (LTIP 2018, LTIP 2019 och LTIP 2020), där koncernledningen och verkställande direktören deltar/har deltagit. Personaloptionerna har tilldelats vederlagsfritt, är föremål för treåriga intjänandeperioder och kan utnyttjas under en ettårsperiod efter intjänandeperiodens slut.

Utnyttjande av personaloptionerna under LTIP 2018 förutsatte som huvudregel att deltagaren varit anställd i Munterskoncernen under den treåriga intjänandeperioden. Lösenpriset för utnyttjande av personaloptionerna uppgick till 55 kronor. I detta program deltog inte den nuvarande verkställande direktören.

Personaloptionerna under LTIP 2019 är indelade i tre serier. Utnyttjande av samtliga personaloptionsserier förutsätter som huvudregel att deltagaren varit anställd i Munterskoncernen under den treåriga intjänandeperioden. Utnyttjande av personaloptioner av serie A (relativ viktning 50 %) och serie B (relativ viktning 20 %) är därutöver beroende av i vilken utsträckning prestationsmål kopplade till den genomsnittliga årliga tillväxten i justerad EBITA för Munters respektive den genomsnittliga årliga tillväxten i Munters nettoomsättning uppfyllts under räkenskapsåren 2019–2021. Lösenpriset för utnyttjande av personaloptionerna uppgår till 110 % av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under en period om tio handelsdagar närmast efter årsstämman 2019 (dvs. 50,27 kronor). Under året har personaloptionsprogrammet LTIP 2019 intjänats i sin helhet.

Personaloptionerna under LTIP 2020 är indelade i tre serier. Utnyttjande av samtliga personaloptionsserier förutsätter som huvudregel att deltagaren varit anställd i Munterskoncernen under den treåriga intjänandeperioden. Utnyttjande av personaloptioner av serie A (relativ viktning 50 %) och serie B (relativ viktning

20 %) är därutöver beroende av i vilken utsträckning prestationsmål kopplade till den genomsnittliga årliga tillväxten i justerad EBITA för Munters respektive den genomsnittliga årliga tillväxten i Munters nettoomsättning uppfyllts under räkenskapsåren 2020-2022, medan utnyttjande av personaloptioner av serie C (relativ viktning 30 %) är beroende av uppfyllande av ett sammanvägt hållbarhetsmål bestående av tre delkomponenter; (i) andelen grön el (från sol-, vatten- eller vindenergi) som förbrukats av koncernens producerande enheter i förhållande till den totala elförbrukningen för dessa enheter under räkenskapsåret 2022, (ii) andelen kvinnliga ledare (lönesättande chefer) inom Munterskoncernen vid utgången av den treåriga prestationsperioden och (iii) andelen av Munterskoncernens leverantörer som följt Munters uppförandekod för leverantörer vid utgången av räkenskapsåret 2022. Lösenpriset för utnyttjande av personaloptionerna uppgår till 110 % av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under en period om tio handelsdagar närmast efter årsstämma 2020 (dvs. 45,82 kronor).

### Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Aktiebaserad ersättning

Verkställande direktören deltar i ett personaloptionsprogram, LTIP 2020, vilket innebär att han innehar totalt 150 000 personaloptioner. Samtliga personaloptioner är föremål för prestationskrav. Utnyttjande av personaloptionerna förutsätter därutöver vidmakthållen anställning i Munterskoncernen under den treåriga intjänandeperioden och fram till tidpunkten för utnyttjande av personaloptionerna. Under 2022 skedde intjänande av personaloptionerna i LTIP 2019, som den verkställande direktören också deltagit i. Den verkställande direktören valde att under 2022 utnyttja samtliga intjänade personaloptioner (71 025) i LTIP 2019.

Tabell 2

Huvudsakliga villkor för personaloptionsprogrammen							Ingående balans	Under året (antal)		Utgående balans (antal)		
Programmens-namn <sup>1</sup>	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande <sup>2</sup>	Lösenpris (SEK)	Årets början (antal)	Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade (ej intjänade)	Föremål för inläsningsperiod
LTIP 2020	2020-2022	2020-06-30	2023-06-30	2023-06-30	Q2-2023 - Q2-2024	45,82 <sup>3</sup>	150 000	-	-	150 000	-	-
LTIP 2019	2019-2021	2019-08-16	2022-07-19	2022-07-19	Q2-2022 - Q2-2023	50,27 <sup>4</sup>	150 000	-	71 025	-	-	-
Totalt							300 000	-	71 025	150 000	-	-

- Under 2022 skedde inga förändringar avseende LTIP 2020.
- Utnyttjande av personaloptionerna kan ske under en ettårsperiod efter intjänandeperiodens slut.
- Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning var 7 800 kSEK, och det sammanlagda lösenpriset är 6 877 kSEK.
- Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för intjänning var 9 165 kSEK, och det sammanlagda lösenpriset vid tidpunkten för intjänning var 7 540,5 kSEK.

Tabell 3

LTIP 2019 – beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestations-kriterierna	Uppnådd Prestation	Uppnådd prestation per kriterium (%)	Viktat Utfall %	Antalet Intjänade Personaloptioner
Genomsnittlig årlig tillväxt (CAGR) i justerad EBITA <sup>1</sup>	50%	7,06%	0,78%	0,39%	588
Genomsnittlig årlig tillväxt (CAGR) i nettoomsättning <sup>1</sup>	20%	4,62%	85%	16,96%	25 437
Ej föremål för prestationsvillkor	30%		100%	30,00%	45 000
				47,35%	71 025

- Inkluderar justering för engångskostnader, förvärv och avyttringar.

## Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för 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 beaktats.

### Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Rörlig kontantersättning

#### Årlig rörlig kontantersättning

Munters årliga program för rörlig kontantersättning (Performance Pay) bygger på principen ”belöning efter prestation” och riktar sig till ledande befattningshavare, samt övriga chefer inom koncernen. Programmet baseras på förutbestämda och mätbara finansiella kriterier som mäts under räkenskapsåret.

Verkställande direktören har deltagit i programmet under 2022, som har innefattat mätbara finansiella kriterier som har varit kopplade till koncernens resultat och prestation för räkenskapsåret 2022.

Under 2022 har de mätbara finansiella kriterierna för Performance Pay varit relaterade till koncernens justerade EBITA (relativ viktning 80 %) samt till operativt rörelsekapital som en procent av nettoomsättning (relativ viktning 20 %). Kriterierna har en stark koppling till Munters medellångsiktiga mål och de behov bolaget ser som väsentliga att driva under året.

Utfallet för Performance Pay för 2022 ackumulerades till totalt 1 100 kSEK för den verkställande direktören.

Tabell 4

	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppnådd prestation <sup>2</sup>	Ersättningsutfall (kSEK)
Klas Forsström verkställande direktör	<b>Koncernens EBITA</b> (justerad för jämförelsestörande poster samt valutakurseffekter)	80%	949,2 <sup>1</sup> MSEK	307
	<b>Operativt rörelsekapital</b> (som en procent av nettoomsättning)	20%	12,26% <sup>1</sup>	803

1. Inkluderar justeringar för engångskostnader, förvärv och avyttringar

2. Uppmätt prestation utgår ifrån valutakursen när målet sattes och påverkas därmed varken negativt eller positivt av valutakurseffekter.

#### Långsiktig rörlig kontantersättning

På styrelsens uppdrag har bolaget under 2021, samt 2022 infört ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram där verkställande direktören, övriga koncernledningen och drygt 60 ytterligare personer inom koncernen deltar. Viss del av nettobeloppet efter skatt av utbetald långsiktig rörlig kontantersättning förutsätts investeras i Muntersaktier, enligt den policy för aktieäggande som styrelsen antagit. För verkställande direktören förutsätts hela nettobeloppet efter skatt investeras i Muntersaktier till dess att innehavet värdemässigt motsvarar 200 procent av den årliga fasta kontanta lönen.

Programmet har en treårig intjäningsperiod och innefattar mätbara och finansiella kriterier kopplade till justerad EBITA och operativt rörelsekapital (total viktning 70 %), samt icke-finansiella kriterier kopplade till sammanvägda hållbarhetsmål (viktning 30 %). Kriterierna har en stark koppling till Munters långsiktiga mål och de behov bolaget ser som väsentliga att driva under programmets löptid.

Under 2022 intjänades den första delen av tre i LTIP 2021, utfallet presenteras i nedan tabell utifrån respektive prestationsmål för första mätperioden (12 månader). Totalt intjänades 372 kSEK, där nettoutbetalningen investerades i Muntersaktier.

Tabell 5

Namn, position	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	Uppnådd prestation	Ersättningsutfall (kSEK)
<b>Klas Forsström</b> verkställande direktör	Koncernens justerade EBITA <sup>1</sup> (genomsnittliga årliga tillväxten)	40%	1,20%	0
	Operativt rörelsekapital <sup>1</sup> (som en procent av nettoomsättning)	30%	13,09%	122
	Sammanvägda hållbarhetsmål (totalt)	30%	21,00%	250
	<b>Hållbarhetsmål:</b>			
	Grön el av koncernens totala elförbrukning (från sol, vatten, vind, jordvärme och biomassa)	10%	62,00%	131
	Andel kvinnliga ledare inom koncernen (lönesättande chefer)	10%	22,80%	0
	Andel av koncernens leverantörer som följer Munters uppförandekod för leverantörer	10%	100%	119

1. Inkluderar justering för engångskostnader, förvärv och avyttringar.

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fyra rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK om inget annat framgår)

Tabell 6

	RR 2019	RR 2020	RR 2021	RR 2022	RR 2021 / RR 2022
<b>Klas Forsström</b> , verkställande direktör	15 235 <sup>1</sup>	16 927	14 820	14 678	-0,96%
<b>Koncernens justerade EBITA</b> (MSEK)	871	906	909	949	4,42%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i Koncernen <sup>2, 3</sup>	545	568	596	628	5,29%

- Den verkställande direktören tillträdde sin tjänst under 2019 och ersättningen till den verkställande direktören har därför räknats om till årsbasis för 2019.
- Eftersom Munters Group AB (moderbolaget) endast hade sex anställda under 2022, inklusive den verkställande direktören, och samtliga var ledande befattningshavare, inkluderar beräkningen samtliga svenska bolag med tjänstemän samt kollektivanställda i Sverige (dvs. Munters Europe AB, Munters AB, samt ProFlute AB). Ersättningen till ledande befattningshavare är exkluderad.
- Förändringen av ersättningen till övriga anställda avser förändringen av summan av motsvarande ersättningskomponenter som för den verkställande direktören i tabell 1.