

Ersättningsrapport 2023 (Munters Group AB)

Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Munters riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2023, har tillämpats under 2023. Rapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till Munters verkställande direktör, Klas Forsström, samt en sammanfattning av Munters utestående och under året avslutade aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés 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 **145** i Munters års- och hållbarhetsredovisning för 2023 ("Års- och hållbarhetsredovisning 2023").

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen finns i **not 33** på sida **145 - 147** i Års- och hållbarhetsredovisning 2023.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida **98 - 101** i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Munters utveckling under 2023

Verkställande direktör Klas Forsström sammanfattar året som har gått och Munters övergripande resultat i sin redogörelse på sida **7 - 8** i Års- och hållbarhetsredovisning 2023.

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 Munters strategi hänvisas till bolagets webbplats, 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 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 **145 - 146** i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023. Munters har under 2023 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 Munters efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats, www.munters.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av riktlinjerna beslutade bolagets årsstämmor 2019 och 2020 att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Dessa program sammanfattas i denna rapport, och redovisas i detalj i **not 34** på sida **148** i Års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Totalersättning till verkställande direktör Klas Forsström under 2023 (kSEK)¹

Tabell 1

Namn, position		Fast Ersättning		Rörlig Ersättning				Tjänstepension ⁴	Totalersättning	Andel fast och rörlig del av Totalersättning
		Fast Årslön	Övriga Förmåner ²	Årlig kontant	Långsiktig kontant ³	Aktierelaterad ³	Extraordinära poster			
Klas Forsström verkställande direktör	kSEK	8 137	385	3 255	2 906	5 100	0	2 578	22 361	49,6% / 50,4%
	Andel av Totalersättning	36,4%	1,7%	14,6%	13,0%	22,8%	0,0%	11,5%	100%	

1. Inkluderar utbetald och intjänad ersättning under 2023.
2. Inkluderar bilersättning, sjuk- och livförsäkring, samt semesterersättning om 135 kSEK.
3. Långsiktig kontant rörlig ersättning samt aktierelaterad ersättning redovisas i tabellen i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2023 och i den meningen intjänats. I not 33 i Års- och hållbarhetsredovisning 2023 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.

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

Bolagets årsstämmor 2019 och 2020 beslutade att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, i form av personaloptionsprogram (LTIP 2019 och LTIP 2020), i vilka koncernledningen och verkställande direktören har deltagit och deltar. Personaloptionerna tilldelades vederlagsfritt, var föremål för treåriga intjänandeperioder samt kunde och kan utnyttjas under en ettårsperiod efter intjänandeperiodens slut.

Personaloptionerna under LTIP 2019 var indelade i tre serier. Utnyttjande av samtliga personaloptionsserier förutsatte 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 %) var 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 uppfylldes under räkenskapsåren 2019–2021. Lösenpriset för utnyttjande av personaloptionerna uppgick till 110 % av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under en period om tio handelsdagar närmast efter årsstämma 2019 (dvs. 50,27 kronor). Under 2022 intjänades personaloptionsprogrammet LTIP 2019 i sin helhet och genom prestationsvillkoren fastställdes i vilken utsträckning personaloptioner kunde utnyttjas. Personaloptionsprogrammet avslutades under 2023.

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). Under 2023 intjänades personaloptionsprogrammet LTIP 2020 i sin helhet och genom prestationsvillkoren fastställdes i vilken utsträckning personaloptioner kunde utnyttjas.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Aktiebaserad ersättning

Verkställande direktören deltog i personaloptionsprogrammet LTIP 2020 och innehade totalt 150 000 personaloptioner. Samtliga personaloptioner var föremål för prestationskrav och utnyttjande av personaloptionerna förutsatte därutöver vidmakthållen anställning i Munterskoncernen under den treåriga intjänandeperioden och fram till tidpunkten för utnyttjande av personaloptionerna. Under 2023 intjänades personaloptionsprogrammet LTIP 2020 i sin helhet. Den verkställande direktören valde att under 2023 utnyttja samtliga intjänade personaloptioner (62 460) i LTIP 2020.

Tabell 2

Huvudsakliga villkor för personaloptionsprogrammen							Ingående balans	Under året (antal)		Utgående balans (antal)		
Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inlösningsperiod	Period för utnyttjande ¹	Lösenpris (SEK)	Årets början (antal)	Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade (ej intjänade)	Föremål för inlösningsperiod
LTIP 2020	2020-2022	2020-06-30	2023-06-30	2023-06-30	Q2-2023-Q2-2024	45,82 ²	150 000	-	62 460	-	-	-
Totalt							150 000	-	62 460	-	-	-

1. Utnyttjande av personaloptionerna kan ske under en ettårsperiod efter intjänandeperiodens slut.
2. Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för intjänning var 7 639 kSEK, och det sammanlagda lösenpriset vid tidpunkten för intjänning var 2 862 kSEK.

Tabell 3

LTIP 2020 – 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 EBITA¹	50%	7,1%	1,5%	0,7%	1 110
Genomsnittlig årlig tillväxt (CAGR) i nettoomsättning¹	20%	13,2%	100%	20,0%	30 000
Sammanvägt hållbarhetsmål (totalt) bestående av tre delkomponenter enligt (i)-(iii) nedan	30%		69,67%	20,9%	31 350
<i>(i) Andelen grön el som förbrukas av koncernens producerande enheter</i>	10%	61,8%	109%	10,9%	16 350
<i>(ii) Andelen kvinnliga ledare inom koncernen</i>	10%	22,6%	0%	0,0%	-
<i>(iii) Andelen av koncernens leverantörer som följer Munters uppförandekod för leverantörer</i>	10%	100%	100%	10,0%	15 000
				41,6%	62 460

1. Inkluderar justering för engångskostnader, förvärv och avyttringar.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga Munters 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 2023, som har innefattat mätbara finansiella kriterier som har varit kopplade till koncernens resultat och prestation för räkenskapsåret 2023.

Under 2023 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 2023 ackumulerades till totalt 3 255 kSEK för den verkställande direktören.

Tabell 4

Performance Pay	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppnådd prestation ²	Ersättningsutfall (kSEK)
Klas Forsström verkställande direktör	Koncernens EBITA (justerad för jämförelsestörande poster samt valutakurseffekter)	80%	1 859 MSEK	3 255
	Operativt rörelsekapital (som en procent av nettoomsättning)	20%	13,83%	-

1. Inkluderar justeringar för engångskostnader, förvärv och avyttringar.
2. Uppmått prestation utgår ifrån valutakursen när målet sattes och påverkas därmed varken negativt eller positivt av valutakurseffekter.

Långsiktig rörlig kontantersättning

På styrelsens uppdrag har Munters under 2021, 2022 samt 2023 infört ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram där verkställande direktören, övriga koncernledningen och drygt 70 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 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 2023 intjänades den första delen av tre i LTIP 2022 samt den andra delen av tre i LTIP 2021. Utfallen presenteras i nedan tabeller utifrån respektive prestationsmål för första respektive andra mätperioden (12 respektive 24 månader). Totalt intjänades 2 906 kSEK och delar av nettoutbetalningen investerades i Muntersaktier i enlighet med programmets riktlinjer.

Tabell 5 (LTIP 2021)

Namn, position	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	Uppnådd prestation	Ersättningsutfall (kSEK)
Klas Forsström verkställande direktör	Koncernens justerade EBITA ¹ (genomsnittliga årliga tillväxten)	40%	10,8%	519
	Operativt rörelsekapital ¹ (som en procent av nettoomsättning)	30%	12,7%	387
	Sammanvägda hållbarhetsmål (totalt)	30%	22,0%	442
Beskrivning av hållbarhetsmål:				
	Grön el av koncernens totala elförbrukning (från sol, vatten, vind, jordvärme och biomassa)	10%	80,7%	241
	Andel kvinnliga ledare inom koncernen	10%	22,8%	0
	Andel av koncernens leverantörer som följer Munters uppförandekod för leverantörer	10%	100%	201

1. Inkluderar justering för engångskostnader, förvärv och avyttringar.

Tabell 6 (LTIP 2022)

Namn, position	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	Uppnådd prestation	Ersättningsutfall (kSEK)
Klas Forsström verkställande direktör	Koncernens justerade EBITA ¹ (genomsnittliga årliga tillväxten)	40%	6,4%	0
	Operativt rörelsekapital ¹ (som en procent av nettoomsättning)	30%	12,7%	609
	Sammanvägda hållbarhetsmål (totalt)	30%	24,0%	948
Beskrivning av hållbarhetsmål:				
	Andel förnybar el i koncernens produktionsanläggningar	10%	72,4%	474
	Andel kvinnliga ledare inom koncernen	10%	22,6%	0
	Service tillväxt inom affärsområdet AirTech	10%	13,8%	474

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 fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK om inget annat framgår)

Förändringen i totalersättning till verkställande direktör Klas Forsström är huvudsakligen hänförlig till en ökning av hans årliga rörliga kontantersättning och till att ytterligare ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram, i vilket han har deltagit i sedan tidigare, började intjänas under året. Delar av nettoutbetalningen i det långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogrammet investerades i Muntersaktier. Förändringen i totalersättning är också hänförlig till marknadsvärdet för de underliggande Muntersaktierna i personaloptionsprogrammet LTIP 2020 som Klas Forsström deltog i.

Tabell 7

	RR 2019	RR 2020	RR 2021	RR 2022	RR 2023	RR 2022 / RR 2023
Klas Forsström , verkställande direktör	15 235 ¹	16 927	14 820	14 678	22 361	52,3%
Koncernens justerade EBITA (MSEK)	871	906	909	949	1 859	95,8%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i Koncernen ^{2, 3}	545	568	596	628	748	19,1%

1. Den verkställande direktören tillträdde sin tjänst under 2019 och ersättningen till den verkställande direktören har därför räknats om till årsbasis för 2019.
2. Eftersom Munters Group AB (moderbolaget) endast hade sju anställda under 2023, 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.
3. Förändringen av ersättningen till övriga anställda avser förändringen av summan av motsvarande ersättningskomponenter som för den verkställande direktören i Tabell 1.