

# Ersättningsrapport 2024 (Munters Group AB)

## Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Munters riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2024, har tillämpats under 2024. Rapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till Munters verkställande direktör Klas Forsström samt en sammanfattning av Munters 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 143 i Munters års- och hållbarhetsredovisning för 2024 ("Års- och hållbarhetsredovisning 2024").

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen finns i not 33 på sida 141 – 143 i Års- och hållbarhetsredovisning 2024.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida 45 – 48 i Års- och hållbarhetsredovisning 2024.

## Munters utveckling under 2024

Verkställande direktör Klas Forsström och styrelseordförande Magnus Nicolin sammanfattar året som har gått och Munters övergripande resultat i deras redogörelse på sida 6 – 8 i Års- och hållbarhetsredovisning 2024.

## 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](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 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 141 – 142 i Års- och hållbarhetsredovisning 2024. Munters har under 2024 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](http://www.munters.com). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av riktlinjerna beslutade bolagets årsstämma 2020 att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram. Detta program sammanfattas i denna rapport, och redovisas i detalj i not 34 på sida 144 i Års- och hållbarhetsredovisning 2024.

## Totalersättning till verkställande direktör Klas Forsström under 2024 (kSEK)<sup>1</sup>

Tabell 1

Namn, position		Fast Ersättning		Rörlig Ersättning				Tjänstepension <sup>4</sup>	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			
Klas Forsström verkställande direktör	kSEK	8 625	395	4 313	7 957	0	0	3 072	24 362	49,6 % / 50,4 %
	Andel av Totalersättning	35,4 %	1,6 %	17,7 %	32,7 %	0,0 %	0,0 %	12,6 %	100,0 %	

1. Inkluderar utbetald och intjänad ersättning under 2024.
2. Inkluderar bilersättning, sjuk- och livförsäkring, samt semesterersättning om 144 kSEK.
3. Långsiktig kontant rörlig ersättning redovisas i tabellen i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2024 och i den meningen intjänats. I not 33 i Års- och hållbarhetsredovisning 2024 redovisas denna 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: Under året avslutade aktierelaterade- och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolagets årsstämma 2020 beslutade att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram, i form av ett personaloptionsprogram (LTIP 2020), i vilket koncernledningen och verkställande direktören har deltagit. Personaloptionerna tilldelades vederlagsfritt, var föremål för treåriga intjänandeperioder samt kunde utnyttjas under en ettårsperiod efter intjänandeperiodens slut.

Personaloptionerna under LTIP 2020 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 uppfyllts under räkenskapsåren 2020-2022, medan utnyttjande av personaloptioner av serie C (relativ viktning 30 %) var 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 uppgick till 110 % av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under en period om tio handelsdagar närmast efter årsstämman 2020 (dvs. 45,82 kronor). Under 2023 intjänades personaloptionsprogrammet LTIP 2020 i sin helhet och genom prestationsvillkoren fastställdes i vilken utsträckning personaloptioner kunde utnyttjas. Personaloptionsprogrammet avslutades under 2024 och Munters har därmed inga utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

## 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 och den verkställande direktören valde att under 2023 utnyttja samtliga intjänade personaloptioner (62 460) i LTIP 2020. Personaloptionsprogrammet LTIP 2020 redovisas närmare i ersättningsrapporten för 2023.

## Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att genomföra 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 2024, som har innefattat mätbara finansiella kriterier kopplade till koncernens resultat och prestation för räkenskapsåret 2024.

Under 2024 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 2024 ackumulerades till totalt 4 313 kSEK för den verkställande direktören.

Tabell 2

Performance Pay	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppnådd prestation <sup>2</sup>	Ersättningsutfall (kSEK)
Klas Forsström verkställande direktör	Koncernens EBITA (justerad för jämförelsestörande poster samt valutakurseffekter)	80 %	2 330 <sup>1</sup> MSEK	3 450
	Operativt rörelsekapital (som en procent av nettoomsättning)	20 %	10,2 %	863

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 Munters under 2021, 2022, 2023 och 2024 (LTIP 2021-2024) för vardera år infört ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram där verkställande direktören, övriga koncernledningen och drygt 80 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.

Respektive program 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 2024 intjänades den första delen av tre i LTIP 2023 samt den andra delen av tre i LTIP 2022. Under 2024 intjänades även den tredje och sista delen i LTIP 2021, och LTIP 2021 avslutades därmed. Utfallen presenteras i nedan tabeller utifrån respektive prestationsmål för respektive mätperiod om 12, 24 samt 36 månader. Totalt intjänades 7 957 kSEK för den verkställande direktören. Mot bakgrund av den pågående strategiska översynen av affärsområdet FoodTech har den verkställande direktören under 2024 medgivits undantag från den policy för aktieäggande som föreskriver att viss del av nettobeloppet efter skatt av utbetald långsiktig rörlig kontant lön förutsätts investeras i Muntersaktier.

Tabell 3 (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 <sup>1</sup> (genomsnittliga årliga tillväxten)	40 %	20,2 %	742
	Operativt rörelsekapital <sup>1</sup> (som en procent av nettoomsättning)	30 %	13,2 %	153
	Sammanvägda hållbarhetsmål (totalt)	30 %	22,0 %	408
	<b>Beskrivning av hållbarhetsmål:</b>			
	Grön el av koncernens totala elförbrukning (från sol, vatten, vind, jordvärme och biomassa)	10 %	81,2 %	223
	Andel ledare inom koncernen som är kvinnor	10 %	22,3 %	0
	Andel av koncernens leverantörer som följer Munters uppförandekod för leverantörer	10 %	100,0 %	185

1. Inkluderar justering för engångskostnader, förvärv och avyttringar.

Tabell 4 (LTIP 2022)

Namn, position	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestations-kriterierna	Uppnådd prestation	Ersättningsutfall (kSEK)
Klas Forsström verkställande direktör	Koncernens justerade EBITA <sup>1</sup> (genomsnittliga årliga tillväxten)	40 %	29,0 %	2 537
	Operativt rörelsekapital <sup>1</sup> (som en procent av nettoomsättning)	30 %	13,9 %	337
	Sammanvägda hållbarhetsmål (totalt)	30 %	24,0 %	1 522
<b>Beskrivning av hållbarhetsmål:</b>				
	Andel förnybar el i koncernens produktionsanläggningar	10 %	79,7 %	761
	Andel ledare inom koncernen som är kvinnor	10 %	22,0 %	0
	Servicetillväxt inom affärsområdet AirTech	10 %	12,5 %	761

1. Inkluderar justering för engångskostnader, förvärv och avyttringar.

Tabell 5 (LTIP 2023)

Namn, position	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestations-kriterierna	Uppnådd prestation	Ersättningsutfall (kSEK)
Klas Forsström verkställande direktör	Koncernens justerade EBITA <sup>1</sup> (genomsnittliga årliga tillväxten)	40 %	60,4 %	1 627
	Operativt rörelsekapital <sup>1</sup> (som en procent av nettoomsättning)	30 %	14,2 %	0
	Sammanvägda hållbarhetsmål (totalt)	30 %	15,5 %	631
<b>Beskrivning av hållbarhetsmål:</b>				
	Årlig ökning av andelen el från förnybara källor i våra produktionsanläggningar	10 %	9,0 %	223
	Årlig andel av tillsatta ledare inom koncernen som är kvinnor	10 %	26,0 %	0
	Årlig servicetillväxt inom Munters-koncernen	10 %	9,4 %	65

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.

Tabell 6

	RR 2020	RR 2021	RR 2022	RR 2023	RR 2024	RR 2023/RR 2024
Klas Forsström, verkställande direktör	16 927	14 820	14 678	22 361	24 362	8,9 %
Koncernens justerade EBITA (MSEK)	906	909	949	1 859	2 330	25,3 %
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i Koncernen <sup>2, 3</sup>	568	596	628	748	761	1,7 %

1. Eftersom Munters Group AB (moderbolaget) endast hade nio anställda under 2024, 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, ProFlute AB samt Tobo Component AB). Ersättningen till ledande befattningshavare är exkluderad.
2. Förändringen av ersättningen till övriga anställda avser förändringen av summan av motsvarande ersättningskomponenter som för den verkställande direktören i Tabell 1.