



Ersättningsrapport 2021 (Munters Group AB)

Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Munters riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2021, har tillämpats under 2021. Rapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till Munters verkställande direktör, samt en sammanfattning av Munters utestående 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 31** på sida **119** i bolagets årsredovisning för 2021 ("Årsredovisningen 2021").

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen finns i **not 31** på sida **117 - 120** i Årsredovisningen 2021.

Information om ersättningsutskottets arbete 2021 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida **62 - 69** i Årsredovisningen 2021.

Munters utveckling under 2021

Koncernchef och verkställande direktör Klas Forsström sammanfattar året som har gått och bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sida **8 - 9** i Årsredovisningen 2021.

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.

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 dessa riktlinjer – 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 77 - 79 i Årsredovisningen 2021. Munters har under 2021 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. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av riktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Dessa program sammanfattas i denna rapport, och redovisas i detalj i **not 32** på sida 120 - 121 i Årsredovisningen 2021.

Totalersättning till verkställande direktör Klas Forsström under 2021 (kSEK)¹

Namn och position	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Övrig ersättning ⁵	Tjänstepension ⁶	Totalersättning	Andel fast och rörlig del av Totalersättning
	Grundlön ²	Förmåner ³	Rörlig kontant-ersättning	Aktierelaterad ersättning ⁴				
Klas Forsström, verkställande direktör	7,152	285	3,539	0	1,500	2,344	14,820	76 % / 24 %
Andel av Totalersättning	48%	2%	24%	0%	10%	16%	100%	100%

1. Inkluderar utbetald och intjänad ersättning under 2021.
2. Inkluderar semesterersättning om 23 kSEK.
3. Bilersättning samt sjuk- och livförsäkring.
4. Aktierelaterad ersättning redovisas i tabellen i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2021 och i den meningen intjänats. I not 31 i Årsredovisningen 2021 redovisas aktierelaterad ersättning i enlighet med IFRS.
5. Del av ersättning som avtalades vid nyanställning 2019.
6. 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 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 optionerna 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. Under året har personaloptionsprogrammet LTIP 2018 intjänats i sin helhet och därmed avslutats.

Personaloptionerna under LTIP 2019 är indelade i tre serier. Utnyttjande av samtliga optionsserier 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 uppfylls 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 årsstämma 2019 (dvs. 50,27 kronor).

Personaloptionerna under LTIP 2020 är indelade i tre serier. Utnyttjande av samtliga optionsserier 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 uppfylls 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 förbrukas 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 följer 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 två personaloptionsprogram, LTIP 2019 samt LTIP 2020, och innehar totalt 300 000 optioner, varav 255 000 optioner är föremål för prestationskrav, och utnyttjande av samtliga optioner förutsätter vidmakthållen anställning i Munterskoncernen under den treåriga intjänandeperioden för respektive program.

Huvudsakliga villkor för personaloptionsprogram							Ingående balans	Under året (antal)		Utgående balans (antal)		
Programmets-namn ¹	Prestations period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsnings-period	Period för utnyttjande ²	Lösenpris (SEK) ³	Årets början (antal)	Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade (ej intjänade)	Föremål för inläsnings-period
LTIP 2020	2020-2022	2020-06-30	2023-06-30	2023-06-30	Q2-2023 - Q2-2024	45.82	150,000	-	-	150,000	-	-
LTIP 2019	2019-2021	2019-08-16	2022-07-19	2022-07-19	Q2-2022 - Q2-2023	50.27	150,000	-	-	105,000	45,000	-
Totalt							300,000	-	-	255,000	45,000	-

1. Under år 2021 skedde inga förändringar avseende LTIP 2019 eller LTIP 2020.
2. Utnyttjande av optionerna kan ske under en ettårsperiod efter intjänandeperiodens slut.
3. Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning var 13 473 kSEK, och det sammanlagda lösenpriset är 14 414 kSEK.

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 2021, som har innefattat mätbara finansiella kriterier som har varit kopplade till koncernens resultat och prestation för räkenskapsåret 2021.

Under 2021 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 2021 ackumulerades till totalt 3,539 kSEK för den verkställande direktören.

	Prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation ¹	Ersättningsutfall
Klas Forsström verkställande direktör	Koncernens EBITA (justerad för jämförelsestörande poster samt valutakurseffekter)	80%	909 mSEK	2,109 kSEK
	Operativt rörelsekapital (som en procent av nettoomsättning)	20%	12,9%	1,430 kSEK

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

Långsiktig rörlig kontantersättning

Styrelsen har under 2021 beslutat om införandet av ett program för långsiktig rörlig kontantersättning (LTIP 2021), 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 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. Ingen del av ersättningen under LTIP 2021 intjänades under 2021.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	RR 2019	RR 2020	RR 2021	RR2020 / RR 2021
Klas Forsström, verkställande direktör	15,235	16,927	14,820	-12.45%
Justerad EBITA avseende koncernen (mSEK)	871	906	909	0.33%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen ^{2, 3}	545	568	596	4.93%

- 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 fem anställda under 2021, 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.