

**Protokoll fört vid årsstämma i Munters
Group AB, org.nr 556819-2321, den 7 maj
2020 i Stockholm**

*Minutes kept at annual general meeting of
Munters Group AB, Reg. No. 556819-2321, held on
7 May 2020 in Stockholm*

The English text is a translation of the Swedish original version. In the event of a conflict between the English and the Swedish texts the Swedish text shall prevail.

1. Årsstämmans öppnande/Opening of the annual general meeting

På styrelsens uppdrag öppnades stämman av advokat Emil Boström.

At the board of directors' request, the meeting was opened by attorney at law Emil Boström.

2. Val av ordförande vid stämman/Election of chairman of the general meeting

Emil Boström utsågs till ordförande på stämman och presenterade bolagets verkställande direktör och bolagets revisor. Det antecknades att det av styrelsen uppdragits åt Joel Palm att föra protokollet vid stämman.

Beslutade stämman att inte tillåta fotografering eller inspelning av ljud eller bild utöver bolagets egna fotografering och inspelning.

Informerade ordföranden stämman om de försiktighetsåtgärder som vidtagits med anledning av coronaviruset, inklusive att bolaget erbjudit aktieägarna att utöva sin rösträtt vid stämman genom att rösta på förhand (s.k. poströstning).

Informerade ordföranden vidare om att, utöver inkomna förhandsröster, vissa av de ombud som företrädde aktieägare meddelat att några av deras uppdragsgivare instruerat dessa att avseende vissa av dagordningens punkter rösta nej, att det sammanlagda röstetalet av sådana aktieägare tillsammans med inkomna förhandsröster inte i något ärende i sig kunde påverka den erforderliga majoriteten samt att, om ordföranden efterhörde huruvida han kunde anteckna att ett beslut fattats enhälligt, han därmed avsåg enhällighet med bortseende i tillämpliga fall från dessa nej-röster.

Emil Boström was appointed chairman of the meeting and presented the company's chief executive officer as well as the company's auditor. It was noted that Joel Palm had been instructed by the board of directors to keep the minutes at the meeting.

The meeting resolved to not allow photography or recording of audio or video except for the company's own photography and recording.

The chairman informed the meeting about the precautionary measures that had been taken in view of the corona virus, including that the company had offered the shareholders to exercise their voting rights by advance voting (so-called postal voting).

The chairman further informed that, in addition to the advance votes received, some of the representatives of shareholders had conveyed that a number of their clients had instructed them to vote against certain items on the agenda, that the total number of votes of such shareholders together with the advance votes received would not in any case affect the required majority and, if the chairman would ask whether he could note that a resolution had been adopted unanimously, he thus intended unanimously save for such votes against, as applicable.

3. Upprättande och godkännande av röstlängd/*Preparation and approval of the voting list*

Upprättades och framlades för godkännande av stämman förteckning enligt Bilaga 1 över vid stämman närvarande aktieägare, ombud och biträden.

Godkändes förteckningen såsom röstlängd vid stämman.

A list of shareholders, proxies and advisors present at the meeting was drawn up and presented for approval at the meeting in accordance with Appendix 1.

The list was approved as voting list at the meeting.

4. Godkännande av dagordning/*Approval of the agenda*

Beslutade stämman att godkänna styrelsens förslag till dagordning för årsstämman.

The meeting resolved to approve the board of directors' proposal for agenda of the annual general meeting.

5. Val av två justeringsmän att jämte ordföranden justera stämmans protokoll/*Election of two persons to check the minutes of the general meeting together with the chairman*

Utsågs Christoffer Hild, representerande FAM AB, och Stefan Berglöf, representerande ett antal institutionella aktieägare, att jämte stämмоordföranden justera dagens protokoll.

Christoffer Hild, representing FAM AB, and Stefan Berglöf, representing a number of institutional shareholders, were elected to check the minutes together with the chairman of the meeting.

6. Prövning om stämman blivit behörigen sammankallad/*Determination of whether the general meeting had been duly convened*

Redogjordes för att kallelsen till årsstämman varit införd i Post- och Inrikes Tidningar den 8 april 2020, att annons om att kallelse skett publicerades samma dag i Svenska Dagbladet och att kallelsen också hade publicerats på bolagets webbplats den 2 april 2020.

Konstaterades att årsstämman blivit behörigen sammankallad.

It was informed that the notice of the annual general meeting had been published in the Swedish Official Gazette (Sw: Post- och Inrikes Tidningar) on 8 April 2020, that an announcement that notice had been made was published in Svenska Dagbladet the same day and that the notice also had been published on the company's website on 2 April 2020.

It was established that the annual general meeting had been duly convened.

7. Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen för 2019. I anslutning härtill redovisning av styrelsens ordförande Magnus Lindquist avseende styrelsens arbete under 2019 och anförande av VD och koncernchef Klas Forsström/*Presentation of the annual report and the auditor's report, the consolidated financial statements and the auditor's report on the consolidated financial statements 2019. In connection herewith, a report by the chairman of the*

board of directors Magnus Lindquist of the work of the board of directors during 2019 and a presentation by president and CEO Klas Forsström

Konstaterades att årsredovisningen, koncernredovisningen, revisionsberättelsen och koncernrevisionsberättelsen för räkenskapsåret 2019 funnits tillgängliga på bolagets kontor och på bolagets hemsida från och med den 24 mars 2020 och skickats till aktieägare som så begärt samt att handlingarna fanns tillgängliga vid årsstämman. Konstaterades att handlingarna därmed framlagts i behörig ordning på årsstämman.

Styrelsens ordförande Magnus Lindquist redogjorde för styrelsens samt styrelseutskottens arbete under det gångna verksamhetsåret. Presenterade verkställande direktören och koncernchefen Klas Forsström bolagets verksamhet under det gångna verksamhetsåret samt bolagets nuvarande situation och arbete framöver.

Auktoriserade revisorn Rickard Andersson redogjorde per telefon för revisionsarbetet samt för revisionsberättelsen och koncernrevisionsberättelsen för räkenskapsåret 2019.

Bereddes aktieägarna tillfälle att ställa frågor med anledning av årsredovisning och revisionsberättelse, verkställande direktörens redogörelse och styrelseordförandens redogörelse.

It was established that the annual report, the consolidated financial statements, the auditor's report and the auditor's report on the consolidated financial statements for the financial year 2019 had been held available at the company's office and on the company's website as from 24 March 2020 and had been sent to shareholders who had so requested and that said documents also were available at the annual general meeting. It was established that the abovementioned documents thereby had been duly presented at the annual general meeting.

The chairman of the board of directors, Magnus Lindquist, presented the work of the board of directors and the board committees during the past business year. The president and chief executive officer, Klas Forsström, gave a presentation on the company's business during the past business year, and the company's current situation and work going forward.

Rickard Andersson, authorised public accountant, gave a presentation by phone on the audit work as well as on the auditor's report and the auditor's report on the consolidated financial statements for the financial year 2019.

The shareholders were given the opportunity to ask questions with respect to the annual report and the auditor's report, the president and chief executive officer's presentation and the chairman's of the board of directors presentation.

8. *Beslut om fastställelse av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen för 2019/Resolution to adopt the income statement, the balance sheet, the consolidated income statement and the consolidated balance sheet for 2019*

Beslutade stämman att fastställa den framlagda resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen.

The meeting resolved to adopt the presented income statement and the balance sheet as well as the consolidated income statement and the consolidated balance sheet.

9. *Beslut om dispositioner beträffande bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen/Resolution on appropriation of the company's profit as shown on the adopted balance sheet*

Föredrog ordföranden styrelsens förslag att ingen utdelning skulle lämnas till aktieägarna för räkenskapsåret 2019 samt att bolagets medel till förfogande om sammanlagt 4 133 272 124 kronor balanseras i ny räkning.

Beslutade stämman i enlighet med styrelsens förslag.

The chairman presented the board of directors' proposal that no dividend was to be distributed to the shareholders for the financial year 2019 and that the company's profit of in total SEK 4,133,272,124 should be carried forward.

The meeting resolved in accordance with the board of directors' proposal.

10. Beslut om ansvarsfrihet gentemot bolaget för styrelseledamöter och VD för förvaltningen under 2019/Resolution on discharge of the board members and the CEO from personal liability towards the company for the administration of the company in 2019

Beslutade stämman att bevilja styrelsens ledamöter och verkställande direktören, samt de personer som varit styrelseledamöter respektive verkställande direktör under 2019 men som avgått under året, ansvarsfrihet för förvaltningen av bolagets angelägenheter under räkenskapsåret 2019. Det antecknades att de personer som varit styrelseledamöter respektive verkställande direktör under 2019 inte deltog i beslut rörande ansvarsfrihet för egen del.

The meeting resolved that the board members and the chief executive officer, including the persons who have served as board members and chief executive officer, respectively, but resigned during 2019, should be discharged from personal liability in respect of their management of the company's affairs during the financial year 2019. It was noted that the persons who have served as board members or chief executive officers during 2019 did not participate in the decision concerning discharge from personal liability for their own account.

11. Beslut om antalet styrelseledamöter och styrelsesuppleanter som stämman ska välja/Resolution on number of board members and alternate board members to be elected at the general meeting

Beslutade stämman, i enlighet med valberedningens förslag, att styrelsen ska bestå av åtta ledamöter utan suppleanter.

The meeting resolved, in accordance with the nomination committee's proposal, that the board of directors shall consist of eight directors, without deputies.

12. Beslut om arvode till styrelseledamöterna/Resolution on remuneration payable to the board members

Beslutade stämman, i enlighet med valberedningens förslag, att styrelsearvode och arvode för arbete i styrelsens kommittéer, för icke anställda bolagsstämموvalda styrelseledamöter, oförändrat ska utgå enligt följande: med 1 050 000 kronor till styrelsens ordförande, med 400 000 kronor till var och en av de övriga styrelseledamöterna, med 150 000 kronor till ordföranden i revisionsutskottet, med 100 000 kronor till var och en av de övriga ledamöterna av revisionsutskottet, med 100 000 kronor till ordföranden i ersättningsutskottet och med 50 000 kronor till var och en av de övriga ledamöterna av ersättningsutskottet.

The meeting resolved, in accordance with the nomination committee's proposal, that board fees and fees for work in the committees of the board of directors, for non-employed members of the board of directors elected by the general meeting, unchanged should be paid as follows: SEK 1,050,000 to the chairman of the board of directors, SEK 400,000 to each of the other board members, SEK 150,000 to the chairman of the audit committee, SEK 100,000 to each of the other members of the audit committee, SEK 100,000 to the chairman of the compensation committee and SEK 50,000 to each of the other members of the compensation committee.

13. Val av styrelseledamöter/Election of board members

Antecknades att en redogörelse för de för omval föreslagna styrelseledamöters uppdrag i andra företag funnits tillgänglig på bolagets hemsida och i årsredovisningen, samt för Håkan Buskhe och Anna Westerberg i kallelsen till årsstämman.

Beslutade stämman, i enlighet med valberedningens förslag, om omval av styrelseledamöterna Magnus Lindquist, Helen Fasth Gillstedt, Per Hallius, Lena Olving, Kristian Sildeby och Juan Vargues samt om nyval av Håkan Buskhe och Anna Westerberg till styrelseledamöter.

Antecknades att arbetstagarrepresentanter i styrelsen kommer vara ordinarie ledamöterna Pia Nordqvist och Simon Henriksson samt suppleanterna Tor Jansson och Robert Wahlgren.

It was noted that information regarding engagements in other companies of the board members proposed for re-election had been held available at the company's website and in the annual report, and for Håkan Buskhe and Anna Westerberg in the notice to the annual general meeting.

The meeting resolved, in accordance with the nomination committee's proposal, to re-elect the board members Magnus Lindquist, Helen Fasth Gillstedt, Per Hallius, Lena Olving, Kristian Sildeby and Juan Vargues, and to elect Håkan Buskhe and Anna Westerberg as new board members in the company.

It was noted that the employee representatives of the board of directors will be ordinary members Pia Nordqvist and Simon Henriksson and deputies Tor Jansson and Robert Wahlgren.

14. Val av ordförande i styrelsen/Election of chairman of the board of directors

Beslutade stämman, i enlighet med valberedningens förslag, om omval av Magnus Lindquist som styrelsens ordförande.

The meeting resolved, in accordance with the nomination committee's proposal, to re-elect Magnus Lindquist as chairman of the board of directors.

15. Beslut om antalet revisorer och revisorssuppleanter/Resolution on number of auditors and alternate auditors

Beslutade stämman, i enlighet med valberedningens förslag, att det skulle utses en revisor utan revisorssuppleanter.

The meeting resolved, in accordance with the nomination committee's proposal, that one auditor was to be appointed without any alternate auditors.

16. Beslut om arvode till revisor/Resolution on remuneration payable to the auditor

Beslutade stämman, i enlighet med valberedningens förslag, att revisorsarvode ska utgå enligt sedvanliga debiteringsnormer och enligt godkänd räkning.

The meeting resolved, in accordance with the nomination committee's proposal, that fees to the auditor should be paid in accordance with normal standards and approved invoice.

17. Val av revisor/Election of auditor

Beslutade stämman, i enlighet med valberedningens förslag och revisionsutskottets rekommendation, om omval av det registrerade revisionsbolaget Ernst & Young AB till bolagets revisor för en mandatperiod om ett år fram till årsstämman 2021.

The meeting resolved, in accordance with the nomination committee's proposal and the recommendation by the audit committee, to re-elect the registered audit firm Ernst & Young AB as the company's auditor for a period of one year until the end of the 2021 annual general meeting.

18. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare/Resolution on guidelines for the remuneration of senior executives

Konstaterades att styrelsens fullständiga förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med Bilaga 2 fanns tillgängligt på årsstämman och under tre veckor före stämman funnits tillgängligt på bolagets kontor och på bolagets hemsida och skickats till aktieägare som så begärt samt presenterats i kallelsen till årsstämman. Konstaterades vidare att revisorns yttrande avseende bolagets tillämpning av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare under föregående år fanns tillgängligt på årsstämman och under tre veckor före stämman funnits tillgängligt på bolagets kontor och på bolagets hemsida samt skickats till aktieägare som så begärt.

Beslutade stämman i enlighet med styrelsens förslag.

It was established that the board of directors' complete proposal on guidelines for the remuneration of senior executives in accordance with Appendix 2 was available at the annual general meeting and had been held available at the company's office and on the company's website during three weeks prior to the meeting, had been sent to shareholders who had so requested and had been presented in the notice to the annual general meeting. It was further established that the auditor's statement regarding the company's compliance with the guidelines for the remuneration of senior executives during the previous year was available at the annual general meeting and had been held available at the company's office and on the company's website during three weeks prior to the meeting and had been sent to shareholders who had so requested.

The meeting resolved in accordance with the board of directors' proposal.

19. Beslut om 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)/Resolution on the implementation of a long-term incentive programme including resolutions on issuance of employee stock options in accordance with (a) and hedging arrangements in respect of the programme in accordance with (b) or (c)

Konstaterades att styrelsens fullständiga förslag till införande av långsiktigt incitamentsprogram innefattande beslut om utgivande av personaloptioner samt säkringsåtgärder i anledning därav i enlighet med Bilaga 3 fanns tillgängligt på årsstämman och under tre veckor före stämman funnits tillgängligt på bolagets kontor och på bolagets hemsida och skickats till aktieägare som så begärt samt presenterats i kallelsen till årsstämman. Konstaterades vidare att styrelsens yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen fanns tillgängligt på årsstämman och under tre veckor före stämman funnits tillgängligt på bolagets kontor och på bolagets hemsida samt skickats till aktieägare som så begärt.

Beslutade stämman, i enlighet med styrelsens förslag, att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram i enlighet med punkten (a) i styrelsens förslag, Bilaga 3.

Beslutade stämman, med biträde av aktieägare representerande minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna, om säkringsåtgärder i anledning av det långsiktiga incitamentsprogrammet i enlighet med punkten (b) i styrelsens förslag, Bilaga 3.

It was established that the board of directors' complete proposal on the implementation of a long-term incentive programme including resolutions on issuance of employee stock options and hedging arrangements in respect of the programme in accordance with Appendix 3 was available at the annual general meeting and had been held available

at the company's office and on the company's website during three weeks prior to the meeting, had been sent to shareholders who had so requested and had been presented in the notice to the annual general meeting. It was further established that the board of directors' statement in accordance with Chapter 19 Section 22 of the Swedish Companies Act was available at the annual general meeting and had been held available at the company's office and on the company's website during three weeks prior to the meeting and had been sent to shareholders who had so requested.

The meeting resolved, in accordance with the board of directors' proposal, on the implementation of a long-term incentive programme in accordance with item (a) in the proposal of the board of directors, Appendix 3.

The meeting resolved, with support from shareholders representing at least nine-tenths of the votes cast as well as the shares represented at the general meeting, on hedging arrangements in respect of the long-term incentive programme in accordance with item (b) in the proposal of the board of directors, Appendix 3.

20. Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av aktier och/eller konvertibler och/eller teckningsoptioner/Resolution on authorisation for the board of directors to issue new shares and/or convertible bonds and/or warrants

Konstaterades att styrelsens fullständiga förslag till bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av aktier och/eller konvertibler och/eller teckningsoptioner i enlighet med Bilaga 4 fanns tillgängligt på årsstämman och under tre veckor före stämman funnits tillgängligt på bolagets kontor och på bolagets hemsida och skickats till aktieägare som så begärt samt presenterats i kallelsen till årsstämman.

Beslutade stämman med biträde av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna om bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av aktier och/eller konvertibler och/eller teckningsoptioner i enlighet med styrelsens förslag, Bilaga 4.

It was established that the board of directors' complete proposal on authorisation for the board of directors to issue new shares and/or convertible bonds and/or warrants in accordance with Appendix 4 was available at the annual general meeting and had been held available at the company's office and on the company's website during three weeks prior to the meeting, had been sent to shareholders who had so requested and had been presented in the notice to the annual general meeting.

The meeting resolved, with support from shareholders representing at least two-thirds of the votes cast as well as the shares represented at the general meeting, on authorisation for the board of directors to resolve on the issuance of new shares and/or convertible bonds and/or warrants in accordance with the proposal of the board of directors, Appendix 4.

21. Årsstämmans avslutande/Closing of the annual general meeting

Efter att styrelsens ordförande Magnus Lindquists avtackat de avgående styrelseledamöterna Andreas Näsvis och Johan Ek, förklarade stämмоordföranden årsstämman avslutad.

Following that the chairman of the board of directors Magnus Lindquist had conveyed thanks to the resigning board members Andreas Näsvis and Johan Ek, the chairman of the meeting declared the annual general meeting closed.

Vid protokollet/*Minutes kept by*

Joel Palm

Justeras/Approved

Emil Boström

Stefan Berglöf

Christoffer Hild



Förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 18)

Styrelsen föreslår att årsstämman 2020 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla tills vidare, enligt följande.

Kretsen av befattningshavare som omfattas av riktlinjerna är VD och övriga medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna omfattar även eventuell ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvodet. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Munters affärsstrategi är att vara en global ledare inom energieffektiva och hållbara klimatlösningar. Våra lösningar möjliggör energieffektiva produktionsprocesser med minskade koldioxidutsläpp för våra kunder. Genom innovativa teknologier skapar koncernen det perfekta klimatet för krävande industriella applikationer, varav de största segmenten är industri, försvar, datacenter, livsmedel, läkemedel och lantbruk.

Munters verksamhet bedrivs inom två affärsområden:

- AirTech är globalt ledande inom energieffektiv luftbehandling för industriella och kommersiella applikationer.
- FoodTech är en av världens ledande leverantörer av innovativa och energieffektiva klimatsystem för djuruppfödning och växthus, samt mjukvara för att styra och optimera hela värdekedjan vid produktion av livsmedel.

För ytterligare information om Munters affärsstrategi, se Munters hemsida (<https://www.munters.com/sv/om-munters/kort-om-munters/>).

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 dessa riktlinjer möjliggör.

I Munters har det inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram under 2017, 2018 och 2019 i vilka vissa ledande befattningshavare har haft möjlighet att delta. Dessa program har beslutats av respektive bolagsstämma och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som styrelsen föreslagit att årsstämman 2020 ska besluta om eller eventuella framtida aktierelaterade incitamentsprogram som beslutas av bolagsstämman. För information om prestationskrav, villkor och kostnader för dessa program, se styrelsens fullständiga förslag inför respektive bolagsstämma på Munters hemsida samt i Munters årsredovisning.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och ska kunna bestå av följande komponenter: fast årlig kontant lön, rörlig årlig kontant lön, pension och övriga förmåner.

Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast kontant lön

Den fasta kontanta lönen ska avspegla de krav och det ansvar som arbetet medför samt individuell prestation. Den fasta kontanta lönen ska revideras årligen.

Rörlig kontant lön

Rörlig kontant lön ska vara maximerad till 140 procent av den fasta årliga kontanta lönen för VD och 70 procent av den fasta årliga kontanta lönen för övriga medlemmar i koncernledningen. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontant lön ska mätas under en period om ett år.

Den rörliga kontanta lönen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara finansiella kriterier, såsom rörelseresultat och rörelsekapital. Genom att målen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till bolagets intjäning och finansiering av den löpande verksamheten 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.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontant lön avslutats ska bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontant lön till VD. Såvitt avser rörlig kontant lön till övriga medlemmar i koncernledningen ansvarar ersättningsutskottet för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Villkor för rörlig kontant lön ska utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig.

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga kontanta lönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Pension

För VD ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara avgiftsbestämda. Rörlig kontant lön ska inte vara pensionsgrundande. Pensionsavgifterna för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontanta lönen.

För övriga medlemmar i koncernledningen ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara avgiftsbestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontant lön ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande

kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionsavgifterna för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontanta lönen.

Övriga förmåner och ersättningar

Övriga ersättningar kan bestå av andra sedvanliga och marknadsmässiga förmåner, exempelvis sjukvårdsförsäkring, livförsäkring och bilförmån, vilka inte ska utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontanta lönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Konsultarvode till styrelseledamöter

Munters stämмоvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete, under en begränsad tid. För dessa tjänster (inklusive tjänster som utförs genom av styrelseledamot helägt bolag) ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av Munters affärsstrategi och tillvaratagandet av Munters långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Sådant konsultarvode får för respektive styrelseledamot aldrig överstiga ett års styrelsearvode.

Upphörande av anställning

Fast kontant lön under uppsägningstid och avgångsvederlag samt ersättning för eventuell konkurrensbegränsning ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontanta lönen för två år för VD och 18 månader för övriga medlemmar i koncernledningen. Vid uppsägning från VD:s och övriga medlemmar i koncernledningens sida ska inget avgångsvederlag utgå. Mellan bolaget och VD samt övriga medlemmar i koncernledningen ska uppsägningstiden inte vara längre än högst 6 månader.

Ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå för sådan period som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av den fasta årliga kontanta lönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och ska utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för anställda i bolaget och koncernens svenska verksamhet beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. I bolaget, dvs. i Munters Group AB, finns endast fyra anställda (samtliga är ledande befattningshavare).

Berednings- och beslutsprocess

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår bl.a. att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna. Ersättning till VD bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen. Ersättning till övriga medlemmar i koncernledningen bereds av VD och beslutas av ersättningsutskottet.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar att bereda beslut om avsteg från riktlinjerna.

Stockholm, mars 2020

Munters Group AB

Styrelsen



Proposal regarding guidelines for the remuneration of senior executives (Item 18)

The Board of Directors proposes that the 2020 annual general meeting resolve on guidelines for the remuneration of senior executives to be in force until further notice, pursuant to the following.

The group of executives encompassed by the guidelines comprises the CEO and other members of the group management. The guidelines also encompass any remuneration to Board members, other than Board fees. The guidelines shall apply to remuneration agreed, and amendments to remuneration already agreed, after adoption of the guidelines by the 2020 annual general meeting. The guidelines do not apply to any remuneration resolved by the general meeting.

The guidelines' promotion of the company's business strategy, long-term interests and sustainability

Munters business strategy is to be a global leader in energy-efficient and sustainable climate solutions. Our solutions enable energy efficient production processes with reduced carbon dioxide emissions for our customers. Through innovative technologies, the Group creates the perfect climate for demanding industrial applications, the largest segments of which are manufacturing, defense, data centers, food, pharmaceutical and agriculture.

Munters conducts operations in two business areas:

- AirTech is a global leader in energy-efficient air treatment for industrial and commercial fields of application.
- FoodTech is one of the world's leading suppliers of innovative and energy-efficient climate systems for livestock farming and greenhouses, as well as software for controlling and optimizing the entire food production value chain.

For further information regarding Munters business strategy, see Munters website (<https://www.munters.com/en/about-us/munters-in-short/>).

A prerequisite for the successful implementation of Munters business strategy and safeguarding of the company's long-term interests, including its sustainability, as well as delivery on the ambitions the company has, is that the company is able to recruit and retain qualified personnel. In order to do so, Munters must be able to offer a competitive total remuneration based on market terms, which these guidelines enable.

Munters has implemented long-term share-related incentive programs in 2017, 2018 and 2019, in which some senior executives have had the opportunity to participate. These programs have been resolved by each general meeting and are therefore excluded from these guidelines. The long-term share-related incentive program proposed by the Board of Directors to the 2020 annual general meeting to resolve on, or any other future share-related incentive program resolved by the general meeting, are excluded for the same reason. For information regarding performance criteria, terms and conditions, and costs for these programs, see the Board of Directors'

complete proposal for each general meeting on Munters website and in Munters annual report.

Variable cash remuneration covered by these guidelines shall aim to promote the company's business strategy and long-term interests, including its sustainability.

Types of remuneration, etc.

The remuneration shall be on market terms and may consist of the following components: fixed annual cash salary, variable annual cash salary, pension and other benefits. Additionally, the general meeting may – irrespective of these guidelines – resolve on, for example, share and share price-related remuneration.

Fixed cash salary

The fixed cash salary shall reflect the demands and responsibility that the position entails as well as individual performance. The fixed cash salary shall be revised annually.

Variable cash salary

Variable cash salary shall be maximized to 140 per cent of the fixed annual cash salary for the CEO and 70 per cent of the fixed annual cash salary for other members of the group management. The satisfaction of criteria for awarding variable cash salary shall be measured over a period of one year.

The variable cash salary shall be linked to predetermined and measurable financial criteria, such as operating result and working capital. By linking the remuneration of the senior executives to the company's earnings and financing of its operating activities, the criteria promote the implementation of the company's business strategy and long-term interests, including its sustainability. Furthermore, the criteria for variable cash salary shall be designed so that they do not encourage excessive risk taking.

To which extent the criteria for awarding variable cash salary has been satisfied shall be evaluated when the measurement period has ended. The Board of Directors is responsible for the evaluation so far as it concerns variable cash salary to the CEO. For variable cash salary to other members of the group management, the Compensation Committee is responsible for the evaluation. For financial objectives, the evaluation shall be based on the latest financial information made public by the company.

Terms and conditions for variable cash salary shall be designed so that the Board of Directors, if exceptional economic circumstances prevail, has the option of limiting or refraining from payment if such a measure is considered reasonable.

Additional variable cash remuneration may be awarded in extraordinary circumstances, provided that such extraordinary arrangements are limited in time and only made on an individual basis, either for the purpose of recruiting or retaining executives, or as remuneration for extraordinary performance beyond the individual's ordinary tasks. Such remuneration may not exceed an amount corresponding to 50 per cent of the fixed annual cash salary and shall not be paid more than once per year and per individual. Resolution on such remuneration shall be made by the Board of Directors based on a proposal from the Compensation Committee.

Pension

For the CEO, pension benefits, including health insurance, shall be defined contribution. Variable cash salary shall not qualify for pension benefits. Pension contributions for defined contribution pension shall amount to not more than 35 per cent of the fixed annual cash salary.

For other members of the group management, pension benefits, including health insurance, shall be defined contribution unless the executive concerned is subject to defined benefit pension under mandatory collective agreement provisions. Variable cash salary shall qualify for pension benefits to the extent required by mandatory collective agreement provisions applicable to the executive. Pension contributions for defined contribution pension shall amount to not more than 35 per cent of the fixed annual cash salary.

Other benefits and compensation

Other compensation may consist of other benefits that are customary and in line with market terms, such as medical insurance, life insurance and company cars, which shall not constitute a significant part of the total remuneration. Such benefits may amount to not more than 10 per cent of the fixed annual cash salary.

For employments governed by rules other than Swedish, pension benefits and other benefits may be duly adjusted for compliance with mandatory rules or established local practice, taking into account, to the extent possible, the overall purpose of these guidelines.

Consultancy fee to Board members

In specific cases, and for a limited time, Munters Board members elected by the general meeting may be able to be remunerated for services within their respective areas of expertise, which does not constitute board work. For these services (including services performed by a Board member wholly-owned company), a fee on market terms can be paid, provided that such services contribute to the implementation of Munters business strategy and safeguarding of Munters long-term interests, including its sustainability. Such consultancy fee may, for each Board member, in no case exceed one year's Board fee.

Termination of employment

Fixed cash salary during the notice period and severance pay, as well as remuneration for any non-compete restrictions, shall in total not exceed an amount corresponding to the fixed cash salary for two years for the CEO and 18 months for other members of the group management. Severance pay shall not be paid if notice of termination of employment is made by the CEO and other members of the group management. The notice period between the company and the CEO, and other members of the group management, shall not exceed 6 months.

Remuneration for any non-compete restrictions shall compensate for any loss of income and shall only be paid for such period as the former executive does not have the right to severance pay. The remuneration shall amount to not more than 60 per cent of the fixed annual cash salary at the time of termination of employment, unless otherwise provided by mandatory collective agreement provisions, and shall be payable during the period subject to the non-compete restriction, which shall not exceed 12 months after termination of employment.

Salary and employment conditions for employees

In the preparation of the Board of Directors' proposal for these remuneration guidelines, salary and employment conditions for employees of the company and the group's Swedish operation have been taken into account by including information on the employees' total remuneration, the components of the remuneration and increase and growth rate over time, in the Compensation Committee's and the Board of Directors' basis of decision when evaluating whether the guidelines and the limitations set out herein are reasonable. In the company, i.e. in Munters Group AB, there are only four employees (all are senior executives).

Preparation and decision-making process

The Board of Directors has established a Compensation Committee. The committee's tasks include, among other things, preparing the Board of Directors' decision to propose guidelines for remuneration to senior executives. The Board of Directors shall prepare a proposal for new guidelines at least every fourth year and submit the proposal to the annual general meeting. The guidelines shall be in force until new guidelines are adopted by the general meeting. The Compensation Committee shall also monitor and evaluate programs for variable remuneration for the group management, the application of the guidelines for remuneration to senior executives as well as the current remuneration structures and compensation levels in the company. The CEO and other members of the group management do not participate in the Board of Directors' processing of and resolutions regarding remuneration-related matters in so far as they are affected by such matters. Remuneration to the CEO is prepared by the Compensation Committee and decided by the Board of Directors. Remuneration to other members of the group management is prepared by the CEO and decided by the Compensation Committee.

Derogation from the guidelines

The Board of Directors may temporarily resolve to derogate from the guidelines resolved by the general meeting, in whole or in part, if in a specific case there is special cause for the derogation and a derogation is necessary to serve the company's long-term interests, including its sustainability, or to ensure the company's financial viability. As stated above, the Compensation Committee's tasks include preparing the Board of Directors' resolutions in remuneration-related matters, which includes preparing any resolutions to derogate from the guidelines.

Stockholm, March 2020

Munters Group AB

The Board of Directors



Förslag till införande av långsiktigt incitamentsprogram innefattande beslut om utgivande av personaloptioner i enlighet med (a) samt säkerhetsåtgärder 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



Proposal regarding the implementation of a long-term incentive programme including resolutions on issuance of employee stock options in accordance with (a) and hedging arrangements in respect of the programme in accordance with (b) or (c) (Item 19)

Background and reasons for the proposal

The Board of Directors proposes that the annual general meeting resolve to implement a long-term incentive programme in the form of a performance based employee stock option program for members of the group management and certain other key employees (“**LTIP 2020**” or the “**Programme**”).

The Board of Directors is of the opinion that share-related long-term incentive programmes for members of the group management and certain other key employees are of essential importance for the company’s development. The overall purpose of the Programme is to attract and retain talent over time, to drive increased engagement and performance among the participants of the Programme, and to align the interests of the participants of the Programme with those of the shareholders in the company. The Board of Directors is of the opinion that the proposed Programme is well-balanced and that it will benefit the company and its shareholders.

The Programme is a complement to Munters ongoing incentive programmes, i.e. the programme that was implemented in connection with the company’s IPO and the programmes that were approved by the annual general meetings 2018 and 2019. These programmes are described in the annual report for the financial year 2019 in note 32. The Programme now proposed will include members of the group management as well as certain other key employees of the company.

(a) Issuance of employee stock options

The Board of Directors proposes that the annual general meeting resolve on the issuance of employee stock options on the following principal terms.

1. The Programme shall comprise no more than 1,699,000 employee stock options divided in three series, of which no more than 849,500 employee stock options of Series A, no more than 339,800 employee stock options of Series B, and no more than 509,700 employee stock options of Series C. No more than 80,000 of these employee stock options may be cash-settled and the remaining employee stock options shall entitle to the acquisition of shares in the company. The employee stock options shall be granted free of charge. The employee stock options shall not be deemed securities and shall be non-transferable.
2. The employee stock options shall be granted to members of the group management and certain other key employees (approximately 74 employees in total) according to the following:
 - Category 1. The CEO with an allotment of no more than 150,000 employee stock options.

- Category 2. No more than 7 employees in the group management, in total no more than 364,000 employee stock options for the category, with allotment of no more than 52,000 employee stock options per employee.
- Category 3. No more than 39 employees with own regional or local responsibility for income statements, or with responsibility for programmes or activities having a substantial impact on global or regional income statements, in total no more than 780,000 employee stock options for the category, with allotment of no more than 20,000 employee stock options per employee.
- Category 4. No more than 27 employees with deep and critical skills for the group in a technical or functional area, or employees with potential significant impact on financial results of the group, in total no more than 405,000 employee stock options for the category, with allotment of no more than 15,000 employee stock options per employee.

The number of employee stock options that each employee is entitled to in accordance with the above, shall be divided pro rata between the three series in accordance with the following; 50% of Series A, 20% of Series B and 30% of Series C.

3. Exercise of employee stock options of all series is dependent on the extent to which certain performance targets are satisfied during the financial years 2020-2022 (the “**Performance Period**”) as further set out below. The performance conditions determine the extent to which (if any) the employee stock options of the respective series may be exercised to acquire shares in the company or receive a cash amount at the expiry of a period of three years from and including the date of the grant of the employee stock options (the “**Vesting Period**”).

4. The eligibility to exercise the employee stock options of Series A is subject to the compound annual growth rate in adjusted EBITA for Munters during the Performance Period.

5. The eligibility to exercise the employee stock options of Series B is subject to the compound annual growth rate in Munters net sales during the Performance Period.

6. The eligibility to exercise the employee stock options of Series C is subject to satisfaction of a compounded sustainability goal consisting of three sub-components; (i) the portion of green electricity (from sun, water and wind energy) that is consumed by the group’s production units compared with the total electricity consumption of these units during the financial year 2022, (ii) the portion of female leaders (salary setting managers) within the group at the expiry of the Performance Period and (iii) the portion of the group’s suppliers that comply with the Munters supplier code of conduct at the expiry of the Performance Period. For each sub-component, a fulfilment rate of 0-100% is determined according to the minimum and maximum levels stated in the table below. To the extent the fulfilment rate of the sub-components portion of green electricity or portion of female leaders exceeds the maximum level, it will compensate (however up to not more than 120% of the maximum level) for any fulfilment rate which is less than the maximum level for another sub-component. A compound fulfilment rate of 0-100% is calculated based on above principles, where each sub-component is weighted by one third.

The minimum and maximum levels of each sub-component of Series C are set out in the table below.

Components	Minimum level (0% fulfilment rate)	Maximum level (100% fulfilment rate)
The portion of green electricity of the group's total electricity consumption	40%	60%
The portion of female leaders within the group	25%	27%
The portion of the group's suppliers that comply with Munters supplier code of conduct	92%	100%

7. If the outcome of a performance condition linked to Series A, B or C, respectively, equals or is less than the minimum level of the performance condition, no employee stock options of the relevant series may be exercised. If the outcome of a performance condition equals or exceeds the maximum level, all employee stock options of the relevant series may be exercised. If the outcome of a performance condition falls between the minimum level and the maximum level, the number of employee stock options of the relevant series that may be exercised will be proportionally reduced between 0-100%.

The minimum and maximum levels of performance conditions linked to Series A, B and C, respectively, are set out in the table below.

Series and performance condition	Minimum level	Maximum level
Series A – compound annual growth rate (CAGR) in adjusted EBITA during the Performance Period	7%	14%
Series B – compound annual growth rate (CAGR) in net sales during the Performance Period	2.5%	5%
Series C – compound satisfaction of sustainability goal	0%	100%

8. The Board of Directors shall be entitled to adjust the minimum and maximum levels of the performance conditions if extraordinary events occur, whereby the adjustments shall aim to maintain appropriate target levels and not make it harder or easier to satisfy the performance conditions.

9. The employee stock options shall be allotted as soon as possible after the 2020 annual general meeting. For new employees allotment may take place at a later point in time but prior to the 2021 annual general meeting.

10. Cash-settled employee stock options may only be allotted to Programme participants in such countries where the granting of employee stock options that entitle to the acquisition of shares is not possible or suitable for legal or tax reasons, and the Board of Directors may consequently not decide upon cash-settlement on a discretionary basis.

11. Each employee stock option that is not cash settled shall entitle the holder to acquire one share in the company at an exercise price equivalent to 110% of the

volume-weighted average price paid for the company's shares at Nasdaq Stockholm during a period of ten business days immediately following the 2020 annual general meeting. The exercise price calculated according to the above shall be rounded to the nearest SEK 0.01, whereby SEK 0.005 shall be rounded upwards. The exercise price and the number of shares that may be acquired for each employee stock option held shall be re-calculated in the event of intervening bonus issues, splits, rights issues or other similar corporate events.

12. Each cash-settled employee stock option shall entitle the holder to a cash amount equivalent to the value of one share in the company, calculated as the volume-weighted average price paid for the company's shares at Nasdaq Stockholm during a period of ten business days immediately prior to the exercise of the option, with deduction of an exercise price determined according to paragraph 11 above. Re-calculation in the event of intervening bonus issues, splits, rights issues or other similar corporate events shall also be made for cash-settled employee stock options.

13. The Programme participants shall be able to exercise employee stock options during a one year period as from and including the date of the expiry of the Vesting Period. In accordance with customary terms and conditions, it shall be possible to exercise the employee stock options prematurely in the event of, *inter alia*, compulsory redemption of shares, liquidation or merger. Exercise of the employee stock options shall as a principal rule be conditional upon the Programme participant still being employed with the group at the time of exercise and has been employed with the group during the whole Vesting Period.

14. Participation in the Programme requires that such participation is legally possible, and that the administrative costs and financial efforts for the company are reasonable in the opinion of the company.

15. If the Board of Directors, considering the group's result and financial position, the conditions on the stock market and other circumstances, would consider the number of employee stock options subject to exercise to be clearly unreasonable, the Board of Directors shall be able to reduce the number of employee stock options subject to exercise. Such reduction may result in the number of employee stock options subject to exercise being reduced to zero.

Hedging and dilution

The Board of Directors has considered different methods to secure the delivery of shares upon exercise of employee stock options that are not cash-settled, as well as to cover the cash-flow effects associated with the Programme (primarily social security charges and cash-settled employee stock options), in order to implement the Programme in a cost-effective and flexible manner. The Board of Directors has found the most cost-effective alternative to be, and thus proposes that the annual general meeting as a main alternative resolve on, repurchase and transfer of own shares (see item (b) below). With regard to the number of own shares that the company has previously repurchased, in order to secure delivery obligations of shares and to cover cash-flow effects associated with the LTIP 2018 and LTIP 2019, shares which in whole or in part may become available for delivery under the Programme depending on the outcome of the LTIP 2018 and LTIP 2019, the Board of Directors proposes that the authorisation to repurchase shares shall not cover the full number of shares that may be needed for the company's obligations under the Programme, but instead shall cover a lower number of shares. If the assessment is subsequently made that additional shares may need to be repurchased, the Board of Directors may propose future

general meetings to give authorisations to repurchase shares to further secure the company's obligations under the Programme.

Prior to expiry of the Programme, the Board of Directors intends to propose to the 2023 annual general meeting that transfers be made of own shares on a regulated market in order to cover the cash-flow effects associated with the Programme.

Should the majority required under item (b) below not be reached, the Board of Directors proposes that Munters shall be able to enter into an equity swap agreement with a third party, in accordance with item (c) below.

Neither of the hedging alternatives referred to above give rise to an increase of the number of shares in the company and, accordingly, no dilutive effect in terms of shares issued will occur for existing shareholders.

Costs etc.

The employee stock options are expected to incur costs for the group in the form of social security charges upon exercise, as well as accounting costs during the period the employee stock options remain outstanding. These costs are estimated to amount to approximately SEK 8 million. The calculation of the costs has been carried out based on, *inter alia*, the following: (i) the price of the company's shares at Nasdaq Stockholm amounting to SEK 26 per share at the time of the allotment and to SEK 32.90 per share at the third anniversary of the allotment, (ii) the exercise price determined in accordance with paragraph 11 above amounting to SEK 28.60, (iii) 93% of employee stock options allotted in the Programme are exercised, (iv) the risk-free interest rate is 0.3% and volatility amounts to 27% during the period from the time of the allotment to the third anniversary of the allotment, and (v) a satisfaction of the performance conditions of 100%.

Based on the above basis for the cost calculation and the assumption of an average share price during the last 12 months before the employee stock options may be exercised amounting to SEK 32.90, the dilutive effect on earnings per share would amount to 0.04% throughout the duration of the Programme, provided that the number of outstanding shares in the company is unchanged throughout the duration of the Programme.

(b) Repurchase and transfer of own shares

(i) The Board of Directors proposes that the annual general meeting resolve to authorise the Board of Directors to resolve on repurchase of shares in the company in relation to LTIP 2020 according to the following:

- Acquisitions may be made of no more than 685,000 shares in order to secure the delivery obligations of shares to participants in the Programme and for subsequent transfers on a regulated market to cover cash-flow effects associated with the Programme, primarily social security charges and cash-settled employee stock options.
- The shares may only be acquired on Nasdaq Stockholm.
- The authorisation may be exercised on one or more occasions, until the 2021 annual general meeting.

- The shares may only be acquired at a price per share within the from time to time registered trading interval.

(ii) The Board of Directors proposes that the annual general meeting resolve to transfer shares in the company in relation to LTIP 2020 according to the following:

- No more than 1,619,000 shares may be transferred. Right to acquire shares shall, with deviation from the shareholders' preferential rights, be granted the persons participating in LTIP 2020, with a right for each participant to acquire the maximum number of shares as set out in the terms and conditions of the Programme. In addition, subsidiaries of the company shall, with deviation from the shareholders' preferential rights, be entitled to acquire shares free of charge, whereupon such subsidiary shall be obliged to, in accordance with the terms and conditions of LTIP 2020, immediately transfer the shares to the participants in the Programme.
- Transfer to the participants of LTIP 2020 shall be made at the time, at the price and on the other terms and conditions of LTIP 2020 at which participants of the Programme are entitled to acquire shares.
- The number of shares that may be transferred shall be re-calculated in the event of intervening bonus issues, splits, rights issues or other similar corporate events.

The transfer of own shares is a part of the proposed LTIP 2020 and the Board of Directors considers it to be of benefit for the company and its shareholders that the participants of the Programme are offered the opportunity to become shareholders in the company on the terms and conditions of LTIP 2020.

(c) Equity swap agreement with a third party

Should the majority required under item (b) above not be reached, the Board of Directors proposes that the annual general meeting resolve that the expected financial exposure of the Programme shall be hedged by Munters being able to enter into an equity swap agreement with a third party on terms in accordance with market practice, whereby the third party in its own name shall be entitled to acquire and transfer shares in Munters to the Programme participants.

Conditions

The general meeting's resolution according to item (a) above is conditional upon the general meeting either resolving in accordance with the Board of Directors' proposal under item (b) above or in accordance with the Board of Directors' proposal under item (c) above.

Majority requirements

The general meeting's resolution according to item (a) above requires a simple majority among the votes cast. A valid resolution under item (b) above requires that shareholders representing not less than nine-tenths of the votes cast as well as of the shares represented at the general meeting approve the resolution. A valid resolution under item (c) above requires a simple majority among the votes cast.

Preparation of the proposal

The company's Compensation Committee has prepared the general guidelines for the proposed Programme. These guidelines have been presented to and adopted by the Board of Directors. The Board of Directors has subsequently decided that the Programme shall be proposed to the annual general meeting.

Stockholm, March 2020

Munters Group AB

The Board of Directors

**Förslag till bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av aktier och/eller konvertibler och/eller teckningsoptioner (punkt 20)**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att, intill nästkommande årsstämma, bemyndiga styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen, med eller utan avvikelse från aktieägares företrädesrätt, besluta om emission av aktier och/eller konvertibler och/eller teckningsoptioner. Sådant beslut kan föreskriva betalning genom apport, genom kvittning och/eller på andra villkor. Styrelsen får dock inte avvika från aktieägarnas företrädesrätt vid beslut om emission mot kontantbetalning. Antalet aktier som kan komma att emitteras, antalet aktier som konvertibler kan konverteras till och antalet aktier som kan tecknas genom utnyttjande av teckningsoptioner, får inte överstiga 18 359 780 aktier totalt.

Om bemyndigandet utnyttjas till fullo kommer utspädningen uppgå till cirka 10 % av antalet aktier i bolaget (beräknat innan bemyndigandet har utnyttjats).

Styrelsen, eller den som styrelsen utser, ska ha rätt att göra mindre ändringar i beslutet som kan erfordras i samband med registrering vid Bolagsverket.

Majoritetskrav etc.

Syftet med bemyndigandet är att möjliggöra betalning genom emission av egna finansiella instrument i samband med eventuella förvärv som bolaget kan komma att göra samt att möjliggöra kapitalanskaffning i samband med och i syfte att finansiera sådana förvärv. För giltigt beslut enligt förslaget erfordras att beslutet biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Stockholm, mars 2020

Munters Group AB

Styrelsen



Proposal regarding the authorisation for the Board of Directors to issue new shares and/or convertible bonds and/or warrants (Item 20)

The Board of Directors proposes that the annual general meeting resolve to authorise the Board of Directors to resolve, on one or several occasions, prior to the next annual general meeting, on a preferential or non-preferential basis, on the issuance of shares and/or convertible bonds and/or warrants. Such resolution may provide for payment in kind, payment against set-off of claims and/or on other conditions. The Board of Directors may not, however, deviate from the shareholders' preferential rights in case of an issuance against cash payment. The number of shares that may be issued, the number of shares that convertible bonds may be converted into and the number of shares that may be subscribed for by the exercise of warrants may not exceed 18,359,780 shares in total.

If the authorisation is exercised in full, the dilution would amount to approximately 10 per cent of the number of shares in the company (counted before the authorisation has been exercised).

The Board of Directors, or any person appointed by it, is authorised to make any minor adjustments to the resolution that may be necessary to enable registration with the Swedish Companies Registration Office (Sw: *Bolagsverket*).

Majority requirements, etc.

The purpose of the authorisation is to enable payment through the issuance of own financial instruments in connection with possible acquisitions that the company may make as well as to raise capital in connection with and in order to finance such acquisitions. A valid resolution in accordance with the proposal requires that shareholders representing not less than two-thirds of the votes cast as well as of the shares represented at the general meeting approve the resolution.

Stockholm, March 2020

Munters Group AB

The Board of Directors