

Ersättningsrapport 2025

Munters Group AB

Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Munters riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2025, har tillämpats under 2025. Rapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till Munters verkställande direktör Klas Forsström. Munters har inga utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 33 på sida 161 i Munters års- och hållbarhetsredovisning för 2025 ("Års- och hållbarhetsredovisning 2025").

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen finns i not 33 på sida 159-161 i Års- och hållbarhetsredovisning 2025.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida 45-50 i Års- och hållbarhetsredovisning 2025.

Munters utveckling under 2025

Verkställande direktör Klas Forsström och styrelseordförande Magnus Nicolin sammanfattar året som har gått och Munters övergripande resultat i deras redogörelse på sida 6-8 i Års- och hållbarhetsredovisning 2025.

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. Genom innovativa teknologier säkerställer Munters det optimala klimatet för verksamhetskritiska industriella applikationer och processer.

För mer information om Munters strategi hänvisas till bolagets webbplats, www.munters.com.

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

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

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

Riktlinjerna finns i sin helhet på sida 159–161 i Års- och hållbarhetsredovisning 2025. Munters har under 2025 följt de tillämpliga riktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över Munters efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats, www.munters.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Totalersättning till verkställande direktör Klas Forsström under 2025 (kSEK)¹

Tabell 1

Namn, position		Fast Ersättning		Rörlig Ersättning				Tjänste- pension ⁵	Total- ersättning	Andel fast och rörlig del av Total- ersättning
		Fast Årslön	Övriga Förmåner ²	Årlig kontant ³	Långsiktig kontant ⁴	Aktie- relaterad ⁴	Extraordinä ra poster			
Klas Forsström verkställande direktör	kSEK	8 927	384	1 839	14 833	0	0	3 078	29 061	42,6% / 57,4%
	Andel av Total- ersättning	30,7%	1,3%	6,3%	51,0%	0,0%	0,0%	10,6%	100,0%	

1. Inkluderar utbetald och intjänad ersättning under 2025.
2. Inkluderar bilersättning, sjuk- och livförsäkring, samt semesterersättning om 148 kSEK.
3. Årlig kontant rörlig ersättning redovisad i tabellen är det faktiska ersättningsutfallet, I not 33 i Års- och hållbarhetsredovisning 2025 redovisas det under året kostnadsförda beloppet, vilket baseras på estimerat utfall.
4. Långsiktig kontant rörlig ersättning redovisas i tabellen i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2025 och i den meningen intjänats. I not 33 i Års- och hållbarhetsredovisning 2025 redovisas det under året kostnadsförda beloppet vilket baseras på estimerat utfall.
5. Pensionen är premiebestämd med en fast avgift på 35% av grundlönen (exkluderande semesterlön), och har således till fullo redovisats som fast ersättning.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att genomföra Munters strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar beaktats.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Rörlig kontanterersättning

Årlig rörlig kontanterersättning

Munters årliga program för rörlig kontanterersättning (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 2025, som har innefattat mätbara finansiella kriterier kopplade till koncernens resultat och prestation för räkenskapsåret 2025.

Under 2025 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 2025 ackumulerades till totalt 1 839 kSEK för den verkställande direktören.

Tabell 2

Performance Pay	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppnådd prestation	Ersättningsutfall (kSEK) ¹
Klas Forsström verkställande direktör	Koncernens justerade EBITA (MSEK)	80%	1 862	768
	Operativt rörelsekapital (som en procent av nettoomsättning)	20%	7,3%	1 071

1. Uppnådd prestation och ersättningsutfall utgår ifrån valutakursen när målet sattes och påverkas därmed varken negativt eller positivt av omräkningsdifferenser. Därtill har utfallet justerats för effekter av genomförda förvärv och avyttringar.

Långsiktig rörlig kontantersättning

På styrelsens uppdrag har Munters under 2022, 2023, 2024 och 2025 (LTIP 2022-2025) för vardera år infört ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram där verkställande direktören, övriga koncernledningen och drygt 85 ytterligare personer inom koncernen deltar. Viss del av nettobeloppet efter skatt av utbetalad långsiktig rörlig kontantersättning förutsätts investeras i Muntersaktier, enligt den policy för aktieäggande som styrelsen antagit. För verkställande direktören förutsätts hela nettobeloppet efter skatt investeras i Muntersaktier till dess att innehavet värdemässigt motsvarar 200 procent av den årliga fasta kontanta lönen.

Respektive program har en treårig intjäningsperiod och innefattar mätbara finansiella kriterier kopplade till justerad EBITA och operativt rörelsekapital (total viktning 70%), samt icke-finansiella kriterier kopplade till sammanvägda hållbarhetsmål (viktning 30%). Kriterierna har en stark koppling till Munters långsiktiga mål och de behov bolaget ser som väsentliga att driva under programmets löptid. Under 2025 intjänades den första delen av tre i LTIP 2024 samt den andra delen av tre i LTIP 2023. Under 2025 intjänades även den tredje och sista delen i LTIP 2022, och LTIP 2022 avslutades därmed. Utfallen presenteras i nedan tabeller utifrån respektive prestationsmål för respektive mätperiod om 12, 24 samt 36 månader. Totalt intjänades 14 833 kSEK för den verkställande direktören och delar av nettoutbetalningen investerades i Muntersaktier i enlighet med programmets riktlinjer.

Tabell 3 (LTIP 2022)

Namn, position	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	Uppnådd prestation	Ersättningsutfall (kSEK)
Klas Forsström verkställande direktör	Koncernens justerade EBITA ¹ (genomsnittliga årliga tillväxten)	40%	27,4%	2 359
	Operativt rörelsekapital ¹ (som en procent av nettoomsättning)	30%	10,2%	1 769
	Sammanvägda hållbarhetsmål (totalt)	30%	24,0%	1 415
	Beskrivning av hållbarhetsmål:			
	Andel förnybar el i koncernens produktionsanläggningar	10%	81,8%	708
	Andel ledare inom koncernen som är kvinnor	10%	23,5%	0
	Servicetillväxt inom affärsområdet AirTech	10%	11,1%	708

1. Uppnådd prestation och ersättningsutfall utgår ifrån valutakursen när målet sattes och påverkas därmed varken negativt eller positivt av omräkningsdifferenser. Därtill har utfallet justerats för effekter av genomförda förvärv och avyttringar.

Tabell 4 (LTIP 2023)

Namn, position	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	Uppnådd prestation	Ersättningsutfall (kSEK)
Klas Forsström verkställande direktör	Koncernens justerade EBITA ¹ (genomsnittliga årliga tillväxten)	40%	40,7%	2 352
	Operativt rörelsekapital ¹ (som en procent av nettoomsättning)	30%	9,9%	1 764
	Sammanvägda hållbarhetsmål (totalt)	30%	24,9%	1 464
	Beskrivning av hållbarhetsmål:			
	Årlig ökning av andelen el från förnybara källor i våra produktionsanläggningar	10%	6,3%	705
	Årlig andel av tillsatta ledare inom koncernen som är kvinnor	10%	28,7%	53
	Årlig servicetillväxt inom Munters-koncernen	10%	14,1%	705

- 1 Uppnådd prestation och ersättningsutfall utgår ifrån valutakursen när målet sattes och påverkas därmed varken negativt eller positivt av omräkningsdifferenser. Därtill har utfallet justerats för effekter av genomförda förvärv och avyttringar.

Tabell 5 (LTIP 2024)

Namn, position	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	Uppnådd prestation	Ersättningsutfall (kSEK)
Klas Forsström verkställande direktör	Koncernens justerade EBITA ¹ (genomsnittliga årliga tillväxten)	40%	21,7%	1 725
	Operativt rörelsekapital ¹ (som en procent av nettoomsättning)	30%	10,1%	1 294
	Sammanvägda hållbarhetsmål (totalt)	30%	16,1%	693
	Beskrivning av hållbarhetsmål:			
	Årlig minskning av direkta (Scope 1) och indirekta (Scope 2) utsläpp, mätt i ton koldioxid	10%	8 procentenheter	0
	Årlig andel av tillsatta ledare inom koncernen som är kvinnor	10%	31,3%	175
	Årlig servicetillväxt inom Munters-koncernen	10%	19,0%	518

- 1 Uppnådd prestation och ersättningsutfall utgår ifrån valutakursen när målet sattes och påverkas därmed varken negativt eller positivt av omräkningsdifferenser. Därtill har utfallet justerats för effekter av genomförda förvärv och avyttringar.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

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

Tabell 6

	RR 2021	RR 2022	RR 2023	RR 2024	RR 2025	RR 2024/RR 2025
Klas Forsström, verkställande direktör	14 820	14 678	22 361	24 362	29 061	19,3%
Koncernens justerade EBITA (MSEK)	909	949	1 859	2 330	1 862	-20,1%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i Koncernen ^{1,2}	596	628	748	761	789	3,7%

1. Eftersom Munters Group AB (moderbolaget) endast hade nio anställda under 2025, inklusive den verkställande direktören, och samtliga var ledande befattningshavare, inkluderar beräkningen samtliga svenska bolag med tjänstemän samt kollektivanställda i Sverige (dvs. Munters Europe AB, Munters AB, ProFlute AB samt Tobo Component AB). Ersättningen till ledande befattningshavare är exkluderad.
2. Förändringen av ersättningen till övriga anställda avser förändringen av summan av motsvarande ersättningskomponenter som för den verkställande direktören i Tabell 1.