

## **Styrelsens för Munters AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen för Munters AB (publ) ("**Bolaget**") föreslår att årsstämman den 22 april 2010 fastställer gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget enligt följande.

För ledande befattningshavare skall tillämpas marknadsmässiga och konkurrenskraftiga löner och övriga anställningsvillkor som står i relation till ansvar, befogenhet, kompetens och erfarenhet. Avstämning av totala ersättningar gentemot marknadsstatistik och annan information skall genomföras regelbundet. Utöver fast årslön skall ledande befattningshavare även kunna erhålla årlig rörlig lön, vilken för VD skall baseras på koncernens resultat per aktie, kassaflöde, koncernens strategiska utveckling eller andra parametrar och för övriga ledande befattningshavare på förbättringar inom respektive persons ansvarsområde vad gäller omsättning, operativt resultat och kapitalomsättningshastighet samt utfall av individuella aktivitetsplaner eller andra parametrar. Årlig rörlig lön skall maximalt motsvara 50 procent av den fasta årslönen för VD och maximalt mellan 30 och 70 procent av den fasta årslönen för övriga ledande befattningshavare. Styrelsen äger dessutom besluta om program avseende långsiktig rörlig lön förutsatt att det årliga utfallet av sådant program motsvarar maximalt 50 procent av fast årslön. Bolaget kan subventionera eller ersätta räntekostnad vid ledande befattningshavares förvärv av aktier där befattningshavaren står all risk. Mellan Bolaget och ledande befattningshavare skall uppsägningstiden inte vara längre än högst 6 månader och avgångsvederlag skall inte motsvara mer än 18 månadslöner (grundlöner) för VD och 12 månadslöner (grundlöner) för övriga ledande befattningshavare. Pensionsrätt skall gälla från tidigast 62 års ålder. VD omfattas av en premiebaserad plan enligt vilken avtalad premieavsättning får uppgå till högst 35 procent av grundlönen. Övriga ledande befattningshavare som är bosatta i Sverige omfattas av en premiebaserad pensionsplan samordnad med ITP-plan, där avtalad premieavsättning får uppgå till högst 35 procent av grundlönen. Ledande befattningshavare bosatta utanför Sverige får erbjudas pensionslösningar som är konkurrenskraftiga i det land där de är bosatta. Styrelsen skall varje år överväga om ett aktiekursrelaterat incitamentsprogram skall föreslås bolagsstämman eller inte. Aktiekursrelaterade incitamentsprogram som inte beslutas av bolagsstämman skall inte förekomma. Arvode för styrelseledamot fastställs av bolagsstämman. Om en styrelseledamot är anställd av Bolaget utgår ersättning till sådan ledamot enligt dessa riktlinjer, varvid särskild ersättning för uppdraget som styrelseledamot inte skall erläggas. Om en styrelseledamot utför uppdrag för Bolaget som inte är styrelseuppdrag, utgår ersättning som skall vara marknadsmässig med hänsyn tagen till uppdragets art och arbetsinsats.

Dessa riktlinjer skall omfatta de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i koncernledningen, övriga chefer i ledande ställning som är direkt underställda VD samt styrelseledamot i Bolaget. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter årsstämmans

beslut, samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Styrelsen skall ha rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det, förutsatt att detta redovisas och motiveras i efterhand.

---

Kista i mars 2010

Styrelsen

Munters AB (publ)