

**Ersättningsutskott  
Revisionsutskott**

**Utskott**

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott och ett revisionsutskott.

Utskottens arbete är i huvudsak av beredande och rådgivande karaktär, men styrelsen kan i särskilda fall delegera beslutsbefogenheter till utskotten. Utskottens ledamöter och deras ordföranden utses vid konstituerande styrelsemöte.

Styrelsen har också etablerat ordningen att ärenden kan hänskjutas till tillfälliga utskott som bildas enbart för att behandla specifika frågor.

**Ersättningsutskott**

En av ersättningsutskottets huvuduppgifter är att föreslå riktlinjer för ersättning till medlemmar i koncernledningen. Ersättningsutskottet föreslår också ersättningen till VD och koncernchefen för beslut i styrelsen. Ersättningsutskottet beslutar om ersättningen till övriga medlemmar i koncernledningen på förslag av VD.

**I ersättningsutskottets uppgifter ingår:**

- Att förbereda och utvärdera riktlinjer för ersättning till koncernledningen.
- Att förbereda och utvärdera mål och principer för rörlig ersättning.
- Att förbereda villkor för pensioner, uppsägningar, avgångsvederlag och övriga förmåner för koncernledningen.
- Att förbereda och utvärdera Electrolux långsiktiga incitamentsprogram.

Utskottet består av tre styrelseledamöter: Barbara Milian Thoralfsson (ordförande), Johan Molin och Marcus Wallenberg. Minst två möten hålls varje år och ytterligare möten kan hållas vid behov.

Under 2010 höll ersättningsutskottet åtta möten. Viktiga frågor som togs upp var beredning av förslag till ersättning till den nya verkställande direktören och koncernchefen, beslut om ersättning till nya medlemmar i koncernledningen, uppföljning och utvärdering av tidigare godkända långsiktiga incitamentsprogram samt riktlinjer för ersättning till koncernledningen. Därutöver gjordes en översyn av företagets strategi för ersättning relativt den externa arbetsmarknaden.

Electrolux personaldirektör har deltagit i och varit ansvarig för förberedelserna inför varje möte.

**Revisionsutskott**

Revisionsutskottets huvuduppgift är att övervaka processerna kring Electrolux finansiella rapportering och interna kontroll för att kunna säkerställa kvaliteten i den externa rapporteringen.

**I revisionsutskottets uppgifter ingår:**

- Att granska de finansiella rapporterna.
- Att övervaka effektiviteten i den interna kontrollen, inklusive riskhanteringen, avseende den finansiella rapporteringen.
- Att följa upp verksamheten inom internrevisionsfunktionen Management Assurance & Special Assignments avseende organisation, bemanning, budget, planer, resultat och revisionsrapporter.
- Att övervaka den externa revisionen och utvärdera de externa revisorernas arbete.
- Att granska och, i förekommande fall, förhandsgodkänna när de externa revisorerna anlitas för andra uppdrag än revisionstjänster.
- Att utvärdera de externa revisorernas objektivitet och oberoende.

Revisionsutskottet har även till uppgift att stödja valberedningen med förslag vid val av externa revisorer och revisorsarvodet.

Revisionsutskottet består av tre styrelseledamöter: Peggy Bruzelius (ordförande), Caroline Sundewall och Torben Ballegaard Sørensen. De externa revisorerna rapporterar till utskottet vid varje ordinarie möte. Minst tre möten hålls per år och ytterligare sammanträden hålls vid behov.

Under 2010 höll revisionsutskottet fem möten. Företrädare för Electrolux har mellan mötena i särskilda ärenden haft regelbundna kontakter med ordföranden i utskottet. Koncernens ekonomi- och finansdirektör och chefen för internrevision och internkontroll har deltagit i alla sammanträden. Koncernens chefsjurist Cecilia Vieweg har varit utskottets sekreterare vid fyra av fem möten.

**Externa revisorer**

**Externa revisorer**

Vid årsstämman 2010 omvaldes PricewaterhouseCoopers AB (PwC) till bolagets externa revisorer för en fyraårsperiod fram till årsstämman 2014. Auktoriserade revisorn Anders Lundin är huvudansvarig för revisionen av Electrolux.

PwC avger revisionsberättelse för AB Electrolux, årsredovisningar för bolagets dotterbolag, koncernredovisning och för styrelsens och verkställande direktörens förvaltning av AB Electrolux. Revisorerna genomför även en översiktlig granskning av rapporten för det tredje kvartalet.

Revisionen sker i enlighet med aktiebolagslagen och revisionsstandard i Sverige enligt organisationen för revisions- och redovisningsbranschen FAR, vilka bygger på internationella revisionsstandarder enligt International Federation of Accountants (IFAC).

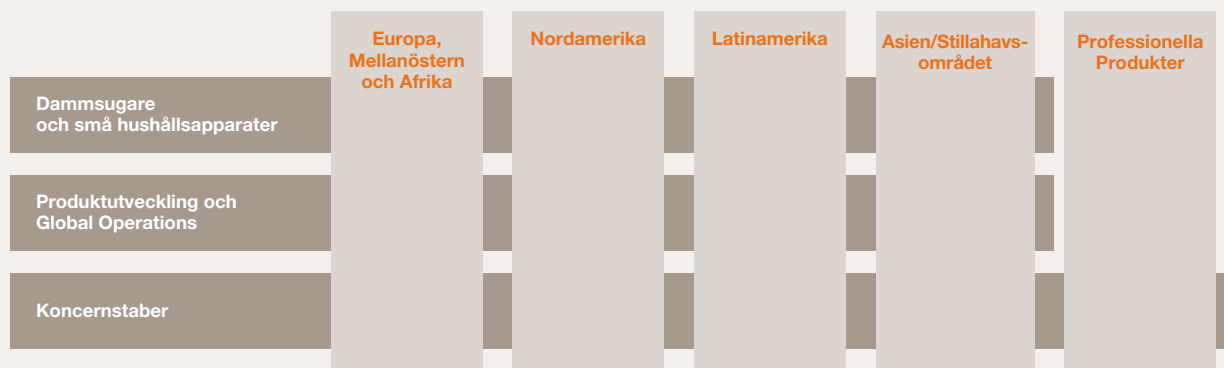
Revisionen av årsredovisningshandlingar för legala enheter utanför Sverige sker i enlighet med lagstadgade krav och andra tillämpliga regler i respektive land samt i enlighet med god revisionssed enligt IFAC med avgivande av revisionsberättelse för de legala enheterna.

För ytterligare information om bolagets revisorer, se sidan 88. För information om arvoden till revisorer samt utförda uppdrag i koncernen, se Not 28.

## Företagsstruktur

### Affärsområden

#### Konsumentprodukter



### Interna revisorer

#### Internkontroll och riskhantering

Funktionen för internrevision, Management Assurance & Special Assignments, är ansvarig för oberoende, objektiva granskningar i syfte att systematiskt utvärdera och föreslå förbättringar av effektiviteten i processerna för koncernens styrning, internkontroll och riskhantering.

Internkontroll och riskhantering är den process som utformats för att ge en rimlig försäkran om att bolagets mål uppnås genom ändamålsenlig och effektiv verksamhet, efterlevnad av tillämpliga lagar och förordningar samt tillförlitlig finansiell rapportering.

För ytterligare information om internkontroll, se sidan 94. För ytterligare information om riskhantering, se Not 1, Not 2 och Not 18.

#### Ledning och företagsstruktur

Electrolux verksamhet är organiserad i fem affärsområden, vilka omfattar sex sektorer och 25 produktlinjer. Inom Vitvaror är sektorerna geografiskt avgränsade, medan sektorerna Professionella Produkter respektive Dammsugare och små hushållsapparater är globala. Fem koncernstaber stöttar samtliga sektorer: Ekonomi och finans, Kommunikation, Varumärken, Juridik samt Personal och organisationsutveckling.

För att fullt ut kunna utnyttja koncernens globala närvaro och stordriftsfördelar inom Vitvaror finns sedan 2009 en global organisation med ansvar för produktutveckling, inköp och tillverkning. Koncernen har en decentraliserad företagsstruktur där den övergripande ledningen av den operativa verksamheten till stor del utövas genom sektorstyrelser.

#### Koncernövergripande policies och riktlinjer

Electrolux strävar efter att tillämpa strikta normer och effektiva processer för att all verksamhet ska skapa långsiktigt värde för aktieägare och övriga intressenter. Detta innebär att upprätthålla en effektiv organisationsstruktur, system för internkontroll och riskhantering samt transparent intern och extern rapportering.

Under 2008 initierades det koncernövergripande projektet COMPASS för att tydliggöra och effektivisera gemensamma processer och därmed öka kontrollen och sänka kostnaderna. Transparent information möjliggör även att bättre beslutsunderlag kan tas fram.

Inom Electrolux har beslut fattats att all verksamhet ska genomföras på ett miljömässigt, socialt och etiskt ansvarsfullt sätt. Ett proaktivt förhållningssätt i detta avseende minskar risker, stärker varumärket, ökar de anställdas motivation och säkerställer goda relationer till medborgare i de samhällen där koncernen har verksamhet. Centrala policies i detta sammanhang är Electrolux etiska kod (Electrolux Code of Ethics), uppförandekod för arbetsplatsen (Electrolux Workplace Code of Conduct) samt policy mot mutor och korruption (Electrolux Policy on Corruption and Bribery).

Electrolux medarbetarvision People Vision syftar till att skapa en innovativ företagskultur där mångfald och enastående medarbetarprestationer driver förändringar som går utöver vad som krävs för att uppnå koncernens strategi och verksamhetsmål. Electrolux kultur ska präglas av mångfald och innovation, där utveckling av innovativa produkter är en viktig del. Electrolux förmåga att konkurrera på en global marknad förutsätter mångfald. Medarbetare med olika bakgrund skapar ökad förståelse för konsumenters behov världen över.