

Anställda

Medarbetarvision

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 strategiska mål. Kulturen 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 varierande bakgrund skapar ökad förståelse för konsumenters behov i olika länder.

Electrolux har flera verktyg som bidrar till att medarbetarvisionen kan förverkligas, såsom ledarskapsutveckling på alla chefsnivåer, ledarskapsprogrammet Talent Management, successionplanering, den interna annonsplatsen Open Labor Market och det nätbaserade utvärderingsverktyget Employee Engagement Survey.

Uppförandekod för arbetsplatsen

Koncernen har en uppförandekod för arbetsplatsen som definierar högt ställda krav på arbetsförhållanden för alla Electrolux-anställda i samtliga länder och affärssektorer. Koderna omfattar frågor såsom barn- och tvångsarbete, hälsa och säkerhet, anställdas rättigheter samt uppfyllande av miljökrav.

Antal anställda

Det genomsnittliga antalet anställda 2010 uppgick till 51 544 (50 633), varav 2 296 (2 445) i Sverige. Ökningen beror främst på tillväxt i Brasilien. Vid årets slut var det totala antalet anställda 50 920 (51 075).

Löner och ersättningar uppgick under året till 12 678 Mkr (13 162), varav i Sverige 1 053 Mkr (973).

Förslag till ersättningsprinciper för koncernledningen

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för ersättningar och andra anställningsvillkor för VD och koncernchef samt övriga medlemmar av Electrolux koncernledning till årsstämman 2011. De föreslagna riktlinjerna för 2011 är i allt väsentligt i enlighet med de riktlinjer som antogs av årsstämman 2010.

Riktlinjerna ska tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2011 samt även på ändringar i gällande anställningsavtal som görs därefter.

Ersättningar till VD och koncernchef beslutas av styrelsen i AB Electrolux baserat på rekommendation av Electrolux ersättningsutskott. Ersättningar till övriga medlemmar i koncernledningen beslutas av Electrolux ersättningsutskott och rapporteras till styrelsen.

Electrolux ska sträva efter att erbjuda en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig i förhållande till det som gäller i respektive koncernledningsmedlems anställningsland eller region. Ersättningsvillkoren ska betona "betalning efter prestation" och variera i förhållande till den enskildes prestationer och koncernens resultat. Den totala ersättningen till koncernledningen kan bestå av de komponenter som anges nedan.

För en detaljerad beskrivning av ersättningar till koncernledningen och därtillhörande kostnader, se Not 27 på sidan 65.

Fast ersättning

Den årliga grundlönen ska vara konkurrenskraftig på den relevanta marknaden och avspeglar det ansvar som arbetet medför. Lönenivåerna ska ses över regelbundet (vanligen årligen) för att säkerställa fortsatt konkurrenskraft och för att belöna individuella prestationer.

Rörlig ersättning

Enligt principen "betalning efter prestation" ska den rörliga lönen utgöra en betydande del av den totala ersättningen för koncernledningen. Rörlig lön ska alltid mätas mot förutbestämda mål samt ha en maximinivå över vilken ingen ersättning utfaller.

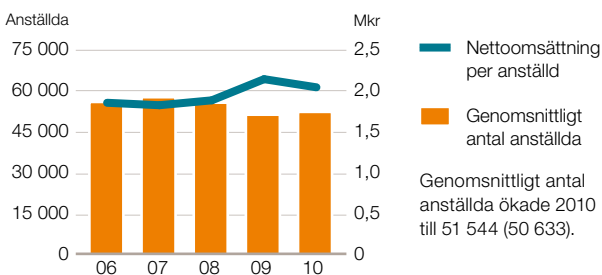
Rörlig lön ska huvudsakligen relatera till finansiella mål, såväl till kortsiktiga prestationsmål (upp till 1 år) som till långsiktiga prestationsmål (3 år eller längre).

Prestationerna kan också mätas mot icke-finansiella mål för att därigenom uppnå fokus på aktiviteter i enlighet med Electrolux strategiska planer eller för att förtydliga att en egen investering i Electrolux-aktier eller annat åtagande krävs. Målen ska vara specifika, tydliga, mätbara och tidsbundna och ska fastställas av styrelsen.

Antal anställda

Genomsnittligt antal anställda 2009	50 633
Antal anställda i avyttrade verksamheter	-139
Strukturprogram	-3 589
Övriga förändringar	4 639
Genomsnittligt antal anställda 2010	51 544

Anställda



Genomsnittligt antal anställda ökade 2010 till 51 544 (50 633).

Kortsiktiga incitament (STI)

Medlemmar av koncernledningen ska delta i en STI-plan, enligt vilken de kan erhålla rörlig lön. Ersättningen för STI ska i huvudsak baseras på finansiella mål. Dessa ska utformas baserade på det årliga finansiella resultatet för koncernen och vad avser sektorcheferna, resultatet för den sektor för vilken han eller hon är ansvarig.

Storleken på det möjliga STI-utfallet ska vara beroende av position och får uppgå till högst 100% av grundlönen. Detta gäller även för verkställande direktören och koncernchefen. Med beaktande av rådande marknadsförhållanden får det möjliga STI-utfallet för medlemmar av koncernledningen i USA uppgå till högst 150% av grundlönen vid uppnående av maximinivån. Vid uppnående av målnivån får de vara berättigade till högst 100% av grundlönen.

Långsiktiga incitament

Styrelsen kommer att på årlig basis utvärdera huruvida ett långsiktigt incitamentsprogram ska föreslås årsstämman eller inte. Långsiktiga incitamentsprogram ska alltid utformas med syftet att ytterligare stärka deltagarnas samt Electrolux aktieägares gemensamma intresse av en bra, långsiktig utveckling för Electrolux.

För en detaljerad beskrivning av samtliga program och därtillhörande kostnader, se Not 27 på sidan 65.

Förslag till ett prestationsbaserat långsiktigt aktieprogram 2011

Styrelsen kommer att föreslå årsstämman 2011 att ett prestationsbaserat, långsiktigt aktieprogram införs för 2011. Programmet föreslås baseras på prestationsmål för koncernens genomsnittliga årliga ökning av vinst per aktie och föreslås omfatta cirka 170 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. För att delta i programmet ska deltagarna spara pengar under 2011 för att förvärva Electrolux B-aktier. Förutom prestationsbaserade aktier kommer 2011-års aktieprogram också att ge deltagaren matchningsaktier utan kostnad för de aktier som förvärvats förutsatt att deltagaren fortfarande är anställd i bolaget den sista dagen av mätperioden och har full äganderätt till aktierna som förvärvats enligt programmet. För varje förvärvat aktie erhåller deltagaren under 2014 ytterligare en aktie utan kostnad.

Detaljerad information om programmet lämnas inför årsstämman 2011.

Extraordinära arrangemang

Utöver STI och LTI kan ytterligare rörlig ersättning utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang utöver vad som anges ovan om mål har till syfte att rekrytera eller behålla personal, att sådana arrangemang enbart görs på individnivå, att de aldrig överstiger tre (3) gånger grundlönen och att de ska intjänas och/eller betalas ut i delbetalningar under en period om minst två (2) år.

Försäkringsbara förmåner

Ålderspension, sjukförmåner och medicinska förmåner ska utformas så att de återspeglar regler och praxis i hemlandet. Om möjligt ska pensionsplanerna vara avgiftsbestämda. I individuella fall, beroende på de skatte- och/eller socialförsäkringslagar som gäller för personen, kan andra pensionsplaner eller pensionslösningar tillämpas.

Andra förmåner

Andra förmåner kan tillhandahållas enskilda medlemmar eller hela koncernledningen. Dessa förmåner ska inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstiden ska vara tolv månader vid uppsägning på bolaget initiativ och sex månader vid uppsägning på koncernledningsmedlemmens initiativ.

I individuella fall kan avgångsvederlag utgå utöver nämnd uppsägningstid. Avgångsvederlag kan enbart komma att betalas ut efter uppsägning från Electrolux sida eller när en medlem i koncernledningen säger upp sig på grund av en väsentlig förändring i sin arbetssituation, vilken får till följd att han eller hon inte kan utföra ett fullgott arbete. Detta kan till exempel vara fallet vid en väsentlig ägarförändring i Electrolux i kombination med förändringar i organisationen och/eller förändringar av ansvarsområde.

Avgångsvederlag kan för individen innebära en förlängning av grundlönen för en period upp till tolv månader efter anställningsavtalets upphörande; inga andra förmåner ska ingå. Sådana utbetalningar ska reduceras med ett värde motsvarande den inkomst som personen under en period av upp till tolv månader tjänar från andra inkomstkällor, antingen från anställning eller från annan fristående verksamhet.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen ska vara berättigad att avvika från dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.