



Styrelsens för AB Electrolux förslag inför årsstämman 2012 till beslut om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för Electrolux koncernledning

Riktlinjerna som beskrivs häri ska gälla för ersättningar och andra anställningsvillkor för VD och koncernchef samt övriga medlemmar av Electrolux koncernledning ("Koncernledningen"). Koncernledningen består för närvarande av tretton medlemmar.

Riktlinjerna ska tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2012 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. Ändringar i ersättningar till övriga medlemmar i Koncernledningen beslutas av Electrolux ersättningsutskott och rapporteras till styrelsen.

Not 27 i årsredovisningen innehåller en detaljerad beskrivning av gällande ersättningsarrangemang för Koncernledningen, inklusive fast och rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram och övriga förmåner.

Riktlinjer

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 för Koncernledningen kan bestå av de komponenter som anges nedan.

Fast ersättning

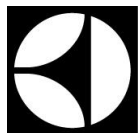
Den årliga grundlönen ("Grundlönen") ska vara konkurrenskraftig på den relevanta marknaden och avspegla det ansvar som arbetet medför. Lönenivåerna ska ses över regelbundet (vanligen årligen) för att säkerställa fortsatt konkurrenskraft och för att belöna individuella prestationer.

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.



Kortsiktiga incitament (STI)

Medlemmar av Koncernledningen ska delta i en STI-plan (short term incentive) enligt vilken de kan erhålla rörlig lön. Målen i STI-planen ska huvudsakligen vara finansiella. 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 procent av Grundlönen. Med beaktande av rådande marknadsförhållanden får det möjliga STI-utfallet för en medlem av Koncernledningen i USA uppgå till högst 150 procent av Grundlönen vid uppnående av maximinivån.

STI som intjänas under 2012 beräknas¹ variera mellan noll vid utfall under miniminivån och 56,3 Mkr vid maximinivån.

Långsiktiga incitament (LTI)

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

Kostnaden för LTI under 2012 beräknas¹ variera mellan 15 Mkr vid utfall vid miniminivå och 195 Mkr vid maximinivån. För information om det föreslagna långsiktiga incitamentsprogrammet för 2012, se styrelsens separata förslag.

Extraordinära arrangemang

Ytterligare rörlig ersättning kan 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.

Kostnaden för extraordinära arrangemang under 2011 uppgår till 3,2 Mkr. Extraordinära arrangemang som ännu inte har betalats ut beräknas uppgå till cirka 12 Mkr.

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.

¹ Beräkning baserad på förutsättningen att Koncernledningen är oförändrad.



Uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstiden ska vara tolv månader vid uppsägning på Electrolux 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.

Majoritetskrav

För giltigt beslut av stämman enligt förslaget fordras att beslutet biträds av aktieägare med mer än hälften av de avgivna rösterna eller, vid lika röstetal, den mening som ordföranden biträder.

Stockholm i februari 2012

STYRELSEN