

Information till aktieägarna i AB Electrolux inför ordinarie bolagsstämma den 22 april 2003 rörande personaloptioner

Bakgrund

För att motivera, attrahera och behålla nyckelpersoner använder både svenska och utländska bolag personaloptioner som en del av den totala kompensationen. Mot denna bakgrund lägger styrelsen i AB Electrolux fram nedanstående förslag beträffande tilldelning av personaloptioner.

Ersättningskommitté

Ersättningar till verkställande direktören och övriga i ledningsgruppen behandlas av "ersättningskommittén", en särskild kommitté inom Electrolux styrelse. Ersättningskommittén behandlar, förutom optionsprogram, också pensionsprogram för särskilda grupper av anställda. Kommittén består av styrelsens ordförande, vice ordförande och VD. VD är emellertid inte med och fattar beslut om sin egen ersättning. Det är ersättningskommittén som tagit fram det förslag som styrelsen vid sitt sammanträde den 11 februari 2003 beslutat att lägga fram för beslut på bolagsstämman.

Ersättningspolicy

Electrolux har som målsättning att attrahera, motivera och behålla medarbetare genom en kombination av olika ersättningar, omfattande både direkt ekonomisk ersättning, men också trygghetslösningar för familjer etc. Denna övergripande syn på ersättningspaket är viktig för att behålla de nyckelpersoner som behövs för att skapa aktieägarvärde. Ersättningen måste vara rättvis, konkurrenskraftig och anpassad till ersättningsnivåerna i respektive land. Dessutom måste ett globalt perspektiv finnas i ersättningarna till de högsta cheferna.

Det totala ersättningspaketet består, förutom av fast ersättning, också av resultatbaserad ersättning, olika förmåner och av långsiktiga sk "incentives", i form av personaloptioner. Electrolux har under en längre tid haft filosofin att goda resultat skall belönas, och därför har en stor del av ersättningen varit

resultatbaserad. För att göra ersättningen mer inriktad på långsiktighet har optioner introducerats. Optioner förenar nyckelpersonernas intressen med aktieägarnas eftersom kompensationen är knuten till aktiekursens utveckling.

De resultatbaserade ersättningarna har ett kortsiktigt fokus (1 år) genom att de är kopplade till respektive sektors "värdeskapande" under det aktuella året. VD:s och stabsfunktionernas resultatbaserade ersättning beror på hur hela koncernens resultat utvecklats. "Värdeskapande" påverkas av faktorerna rörelseresultat, nettotillgångar och försäljning. Optioner, å andra sidan, har ett långsiktigt perspektiv genom att de är kopplade till den långsiktiga kursutvecklingen för aktien. Att ha ett incitament som främjar långsiktigt strategiskt arbete är ett viktigt komplement till de incitament som fokuserar på kortsiktigt värdeskapande.

Mercer (internationellt erkänd konsult firma som fokuserar på bl a ersättningsfrågor) gjorde 2002 en undersökning som kom fram till att en klar majoritet av alla multinationella företag, både svenska och europeiska, har personaloptionsprogram för nyckelpersoner.

Tidigare optionsprogram

Optioner har tidigare tilldelats inom ramen för två olika program. Det första programmet introducerades 1998 och reviderades 2001. 2003 års föreslagna tilldelning av optioner bygger på det reviderade programmet från 2001.

2002 erhöll 176 personer i 21 länder optioner. 80% av dessa optionsinnehavare arbetar antingen i Sverige, USA, England eller Italien. 13% av dessa optionsinnehavare är utlandsanställda.

Nedan finns en sammanställning av tidigare optionsprogram. En genomgång görs löpande av de reserveringar som gjorts för tidigare optionsprogram. Den 31 december 2002 var de totala reserveringarna för tidigare optionsprogram 128 MSEK.

Progr. år	Tilldeln. datum	Black & Schools värde vid tilldelnings datum	Totalt antal optioner		Antal optioner per post ¹⁾	Lösen pris SEK	Löptid	Rätt att börja avyttra efter (år)
			Optioner tilldelade	Utestående 02-12-31				
1998	25 feb. 1999	35	694.300	556.500	10.600	170	5 år	1
1999	25 feb. 2000	42	1.285.900	1.068.800	16.700	216	5 år	1
2000	26 feb. 2001	35	617.500	524.300	6.500	170	5 år	1
2001	10 maj 2001	39	2.520.000	2.475.000	15.000	177	7 år	3 ²⁾
2002	6 maj 2002	48	2.865.000	2.865.000	15.000	191	7 år	3 ²⁾

¹⁾ VD och ledningsgrupp har fått 4 respektive 2 poster vardera. Övriga har fått en post.

²⁾ 1/3 kan avyttras efter ett år, 1/3 efter två år och 1/3 efter tre år.

Styrelsens förslag

Styrelsens förslag innebär godkännande av 2003 års optionsprogram och överlåtelse av aktier för att täcka detta jämte vissa kostnader, i huvudsak sociala avgifter, i enlighet med förslagen under punkt 14. f)–h) på dagordningen till ordinarie bolagsstämma.

Förslaget till 2003 års optionsprogram kan sammanfattas enligt följande:

Totalt antal optioner i programmet:	3.000.000	
Antal deltagare:	Maximum 200	
Antal optioner/post:	15.000	
Tilldelningskriterier:	Position	
Antal poster/deltagare:	VD	- 4 poster
	Ledningsgruppen	- 2 poster
	Övriga	- 1 post
Aktieslag:	B-aktier	
Lösepris:	110% av snittpriset under den 10-dagarsperiod som föregår tilldelningsdagen	
Avyttring:	1/3 efter 12 månader	
	1/3 efter 24 månader	
	1/3 efter 36 månader	
Löptid:	7 år	
Uppskattat värde enligt Black & Scholes modell. Värdet kommer att vara annorlunda vid tilldelningen:	SEK 27 per option	

Kostnad för 2003 års optionsförslag

Enligt Black & Scholes modell uppskattas värdet på 2003 års optioner till 27 SEK per option. Styrelsen föreslår att högst 3.000.000 aktier används för säkring av optionsprogrammet och högst 429.000 aktier för säkring av vissa kostnader, i huvudsak sociala avgifter. Arbetsgivaravgifter beräknas i enlighet med tidigare års uppskattningar till 22% av Black & Scholes-värdet. Kostnaderna före skatt för optionsprogrammet är ca 18 MSEK (sociala kostnader) plus finansieringskostnaden

för återköpen om ca 20 MSEK. Om motsvarande kostnad uppskattas enligt den nya redovisningsstandarden IAS skulle de sociala kostnaderna för optionsprogrammet och finansieringen uppgå till 23 respektive 20 MSEK. Kostnaden för optionen om inlösen sker är alltså låg eftersom värdet på de egna aktierna då stigit.

Utspädning

Utspädningen är den effekt som uppkommer när antalet aktier i marknaden ökar, d.v.s. företagets tillgångar och resultat späds ut på ett större antal aktier. Användning av återköpta aktier som säkring av optionskostnaderna leder i sig alltså inte till någon utspädning. Utspädningen uppkommer endast vid lösendagen om aktierna säljs i marknaden. Utspädning uppkommer alltså inte om optionsinnehavarens anställning upphör eller om värdestegringen i aktien uteblir till och med lösendagen. Erfarenheten visar att maximal utspädning sällan uppnås, som en följd av ovanstående skäl. Förutsatt att samtliga optionsinnehavare löser sina optioner blir utspädningseffekten av samtliga program 3,6%. 2003 års förslag innebär i sig en maximal utspädning om 1,1%. Viktigt i detta sammanhang är emellertid att utspädning endast kommer att äga rum i de fall som kursen stigit, vilket också gagnar aktieägarna.

Sammanfattning

Aktieägarvärde skapas genom en positiv utveckling av aktiekursen, vilket i sin tur är en förutsättning för att optionerna ska lösas. Det föreslagna programmet är säkrat med återköpta aktier och uppfyller de kompensationsåtaganden som, om de inte täcks via optionsprogrammet, måste uppfyllas på något alternativt sätt.

Stockholm i april 2003
AB Electrolux



AB Electrolux (publ)

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Hemsida
105 45 Stockholm	S:t Göransgatan 143, Stockholm	08-738 60 00	08-656 44 78	www.electrolux.com