

Styrelsens för AB Electrolux förslag till beslut om (A.) principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen, (B.) inrättande av ett prestationsbaserat, långsiktigt aktieprogram för 2006 (Electrolux Performance Share Plan 2006) ("Electrolux Aktieprogram"), (C.) justering av villkoren för 2004 och 2005 års prestationsbaserade, långsiktiga aktieprogram i Electrolux, samt (D.) godkännande av ett av styrelsen för det nuvarande dotterbolaget Husqvarna AB föreslaget prestationsbaserat, långsiktigt aktieprogram för 2006 (Husqvarna Performance Share Plan 2006) ("Husqvarnas Aktieprogram")

A. Principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen

Styrelsen föreslår att bolagsstämman godkänner följande principer för ersättning och andra anställningsvillkor för Electrolux koncernledning.

De principer som redogörs för i denna punkt A skall gälla ersättning och andra anställningsvillkor för VD och koncernchef samt övriga medlemmar av AB Electrolux ("Electrolux") företagsledning ("Koncernledningen"). Principerna skall tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2006 samt även på ändringar i gällande anställningsavtal som görs därefter.

Ersättningar till Koncernledningen beslutas av styrelsen i Electrolux baserat på rekommendation av Electrolux ersättningsutskott ("Ersättningsutskottet").

Riktlinjer

Electrolux skall sträva efter att erbjuda en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig med avseende på förhållandena i det land i vilket var och en av medlemmarna av Koncernledningen befinner sig samt till koncernmedlemmens och koncernens prestationer. Fokus på "betalning efter prestation" innebär att rörlig ersättning kan utgöra en betydande del av den totala ersättningen som utgår till Koncernledningen.

Lön

Fast lön skall utgöra grunden för den totala ersättningen. Lönen skall vara konkurrenskraftig på den relevanta marknaden och avspegla omfattningen av det ansvar som arbetet medför. Lönenivåerna skall ses över regelbundet (vanligen genom den årliga löneutvärderingen) för att säkerställa fortsatt konkurrenskraft och för att belöna prestation.

Rörlig lön (Short Term Incentive "STI")

Medlemmar av Koncernledningen kan utöver den fasta lönen erhålla STI. Tonvikten i STI skall ligga på det finansiella resultatet för koncernen eller för det segment inom vilket medlemmen av Koncernledningen är anställd. Dessutom kan nyckelprestationsindikatorer användas för att sätta fokus på frågor av speciellt intresse på koncern-, segment- eller personlig nivå.

Klart definierade mål för "target"- och "stretch"-nivåer för prestation skall anges i början av varje år och avspegla av styrelsen godkända planer. Mål för finansiellt resultat skall ställas upp för respektive organisatoriskt och geografiskt område. Mål för nyckelprestationsindikatorer skall bestämmas på koncern-, team- och/eller individnivå.

STI skall vara beroende av position och får uppgå till högst 70% av lönen vid uppnående av målnivån "target" och 110% av lönen vid uppnående av "stretch"-nivå.

Med avseende på rådande marknadsförhållanden är motsvarande nivåer på den amerikanska marknaden 100% vid uppnående av "target"-nivå och 150% av lönen vid uppnående av "stretch"-nivå.

Långfristiga incitament (Long Term Incentive "LTI")

Styrelsen kommer att på årlig basis utvärdera huruvida ett aktiebaserat eller aktieprisrelaterat incitamentsprogram skall föreslås årsstämman eller inte.

Försäkringsbara förmåner

Ålderspension, sjukförmåner och medicinska förmåner skall utformas så att de återspeglar regler och praxis i anställningslandet. Om möjligt skall pensionsplaner baseras på ett definierat tillskott i enlighet med av koncernen fastställd pensionspolicy. I vissa fall kan andra arrangemang för pensionsförmåner erbjudas.

Andra förmåner

Andra förmåner kan tillhandahållas i enlighet med den praxis som gäller i det land i vilket medlemmen i koncernledningen är bosatt. Dessa förmåner skall inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Uppsägning och avgångsvederlag

För medlemmar av Koncernledningen som är bosatta i Sverige skall uppsägningstiden vara ett år vid uppsägning av koncernen och sex månader vid uppsägning av medlemmen i Koncernledningen.

I vissa fall kan koncernen tillämpa andra tider för uppsägning och avgångsvederlag.

Medlemmar av Koncernledningen som är bosatta utanför Sverige kan erbjudas uppsägningstider och avgångsvederlag som är konkurrenskraftiga i det land i vilket medlemmen är bosatt.

B. Inrättande av ett prestationsbaserat, långsiktigt aktieprogram för 2006 (Electrolux Performance Share Plan 2006) ("Electrolux Aktieprogram")

B. 1. Bakgrund och beskrivning

Aktieprogrammen för Electrolux och Husqvarna

Det föreslagna Electrolux Aktieprogram är, liksom det aktieprogram för Husqvarna som föreslås enligt punkt D., uppbyggt på samma sätt som de aktieprogram för 2004 och 2005 som godkändes av ordinarie bolagsstämmor i Electrolux 2004 och 2005. De båda sistnämnda programmen omfattar anställda såväl i Husqvarna-verksamheten som i Electrolux övriga verksamhet. Inför den planerade utdelningen av Husqvarna föreslås emellertid två separata program för Electrolux respektive Husqvarna. De båda programmen föreslås omfatta sammanlagt högst 200 anställda, och summan av de målvärden som föreslås fastställas för samtliga deltagare i båda programmen uppgår till sammanlagt högst 120 miljoner kronor. Dessa ramar har också tillämpats för 2004 och 2005 års program.

Skäl för förslaget till Electrolux Aktieprogram

Det föreslagna Electrolux Aktieprogram baseras på vissa av Electrolux styrelse beslutade mål för Electrolux-koncernens värdeskapande under en treårstid. Programmet stödjer Electrolux principer om "betalning efter prestation", och utgör en integrerad del av det totala ersättningspaketet för Electrolux chefer. Motsvarande program för 2004 och 2005 föreslogs av styrelsen och beslutades av ordinarie bolagsstämma 2004 respektive 2005.

Electrolux styrelse är övertygad om att Electrolux Aktieprogram kommer att vara till nytta för både de anställda som omfattas av programmet och bolagets aktieägare samt att det kommer att bidra till möjligheterna att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. Ett prestationsbaserat aktieprogram som långsiktigt ger ledande befattningshavare och nyckelpersoner möjlighet att ta del av bolagets värde tillväxt vidmakthåller förtroendet för bolaget och ökar aktiens värde. Electrolux Aktieprogram förväntas även medföra ökat engagemang och ökad motivation för programmets deltagare samt medföra att de som omfattas av programmet knyts starkare till Electrolux-koncernen.

Tidigare incitamentsprogram i Electrolux

Electrolux har tidigare vederlagsfritt tilldelat personaloptioner till knappt 200 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Electrolux-koncernen. Sammanlagt 4.597.000 personaloptioner är alltså utestående under Electrolux personaloptionsprogram 2001–2003. Personaloptioner tilldelade under programmen för ettvar av åren 2001–2003 har en löptid av sju år. Samtliga för åren 2001–2003 tilldelade personaloptioner berättigar till förvärv av aktier av serie B i Electrolux, är icke överlåtbara och försedda med nyttjandebegränsningar. Till följd av inlösen av aktier under 2004 har lösenpriserna för optioner räknats om, vilket resulterat i nya

lösenpriser som varierar mellan 161,50 kronor (2003) och 188,10 kronor (2002). Omräkningen till följd av inlösen av aktier 2004 har också föranlett att varje personaloption berättigar till förvärv av 1,02 aktier, mot tidigare 1 aktie. Börskursen för Electrolux-aktien av serie B uppgick den 27 februari 2006 till 220 kronor.

Ordinarie bolagsstämma 2004 respektive 2005 beslutade införa nya långsiktiga incitamentsprogram på villkor som i allt väsentligt motsvarar villkoren för Electrolux Aktieprogram. Programmen ger programdeltagarna, under i programmen fastlagda förutsättningar, rätt till vederlagsfri tilldelning av B-aktier i bolaget. Programmen baseras på av styrelsen fastställda mål för koncernens värdeskapande under en treårsperiod och innebär att tilldelning av aktier sker om målen uppnåtts. Deltagarna i programmen delas in i fem grupper som har ett målvärde mellan 450.000 och 2.400.000 kronor.

Tidigare ordinarie bolagsstämmor i Electrolux har vidare beslutat om överlåtelse av högst 12.595.800 aktier av serie B till de innehavare av personaloptioner, som utnyttjar personaloptioner för förvärv av aktier i Electrolux respektive till de deltagare i aktieprogrammen för 2004 respektive 2005, som tilldelas aktier enligt programmets villkor.

För att täcka de kostnader, i huvudsak sociala avgifter, som kan uppkomma i anledning av personaloptionsprogrammen har bolagsstämma i Electrolux vidare beslutat att bolaget, under tiden intill nästa ordinarie bolagsstämma, skall kunna överlåta högst 1.107.235 aktier av serie B i Electrolux. Överlåtelse skall ske på Stockholmsbörsen till ett pris inom det vid var tid registrerade kursintervallet.

Om antagandet görs att samtliga tilldelade personaloptioner 2001–2003 utnyttjas och att tilldelning av aktier sker enligt målvärdet för aktieprogrammen för 2004 respektive 2005, skulle överlåtelsen av tidigare återköpta aktier innebära en ökning av antalet utestående aktier med 2,5%. Där ingår även de aktier som avses att försälas för att täcka utgående sociala avgifter.

Finansieringskostnaden för de återköpta aktier som säkerställer Electrolux incitamentsprogram för 2001–2005 uppgår till cirka 50 miljoner kronor per år.

Någon tilldelning av personaloptioner för 2005 har inte skett, och kommer inte att ske för 2006.

Utöver ovan beskrivna optionsprogram förekommer inga andra aktierelaterade incitamentsprogram i Electrolux.

Frågans beredning

Förslaget till Electrolux Aktieprogram har beretts av Ersättningsutskottet. Vid sammanträde med Ersättningsutskottet den 13 februari 2006 beslutades att presentera ett förslag till prestationsbaserat aktieprogram för styrelsen. Styrelsen för Electrolux beslöt vid sammanträde den 13 februari 2006 att föreslå årsstämman 2006 i Electrolux att besluta om inrättande av Electrolux Aktieprogram. Av bolagsstämman utsedda styrelseledamöter, som inte tillika är anställda i bolaget, skall inte erbjudas möjlighet till deltagande i Electrolux Aktieprogram.

Kostnader för Electrolux Aktieprogram

De totala kostnaderna för Electrolux Aktieprogram under en treårsperiod har beräknats till cirka 120 miljoner kronor, varin ingår kostnader för sociala avgifter och finansieringskostnaden för återköpta egna aktier. Kostnaderna beräknas dock inte överstiga 185 miljoner kronor.

Kostnaden för Electrolux Aktieprogram har beräknats som summan av lönekostnaden för programmet och finansieringskostnaden för de återköpta aktierna med vilka programmet föreslås säkras. Lönekostnaden har beräknats utifrån värdet vid programmets början av de aktier som kan komma att tilldelas, med avdrag för nuvärdet av förväntad utdelning under en treårsperiod.

Om inga aktier tilldelas är minimikostnaden för programmet 11 miljoner kronor, vilket motsvarar finansieringskostnaden för de återköpta aktier med vilka programmet föreslås säkras.

Styrelsens förslag bygger på inrättandet av Electrolux Aktieprogram under 2006 och möjlig vederlagsfri tilldelning av aktier under 2009, dvs efter utgången av en inledande treårig mätperiod. Tilldelning av återköpta aktier enligt programmet skulle innebära en maximal ökning av antalet utestående aktier på 0,26%. Den sammanlagda ökningen av antalet utestående aktier för det föreslagna Aktieprogrammet, 2004 och 2005 års aktieprogram och Electrolux personaloptionsprogram 2001–2003, uppgår till högst cirka 3,0%.

B.2. Styrelsens förslag till beslut

Mot bakgrund av redogörelsen i avsnitt B.1. ovan föreslår styrelsen för Electrolux att bolagsstämman beslutar om att inrätta ett prestationsbaserat, långsiktigt aktieprogram för 2006. Programmet för 2006 föreslås omfatta 160 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Electrolux-koncernen med möjlighet till vederlagsfri tilldelning av aktier av serie B i Electrolux, enligt i huvudsak följande villkor och riktlinjer.

Electrolux Aktieprogramets huvudsakliga villkor

- Programdeltagarna delas in i fem grupper; verkställande direktör, övriga medlemmar i koncernledningen samt ytterligare tre grupper för övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner. För varje grupp fastställer styrelsen ett målvärde för Electrolux Aktieprogram beräknat i kronor. Målvärdet för verkställande direktören uppgår till 2.400.000 kronor, för övriga medlemmar i koncernledningen till 1.200.000 kronor och för övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner till lägst 450.000 kronor och högst 900.000 kronor. Summan av de värden som fastställs för alla deltagare överstiger inte 96 miljoner kronor.
- Respektive målvärde omvandlas till ett antal aktier, med tillämpning av den genomsnittliga sista betalkursen för Electrolux B-aktie på Stockholmsbörsen under en period av tio handelsdagar före den dag erbjudande om deltagande i programmet lämnas, reducerad med nuvärdet av förväntad utdelning under perioden intill dess aktier tilldelas.

c) Det framräknade antalet aktier kopplas till ett visst, av styrelsen fastställt, mål för värdeskapande. Målet sätts för en inledande treårig mätperiod. Uppnås ett lägre respektive högre värdeskapande under den treåriga mätperioden kan ett lägre respektive högre antal aktier tilldelas.

d) De av styrelsen fastställda nivåerna för värdeskapande inkluderar såväl en miniminivå, som måste överskridas för att någon tilldelning skall ske, som en maximinivå. Den maximala tilldelningen är begränsad till 1,5 gånger det antal aktier som bestämts i enlighet med punkterna a) och b) ovan.

e) Tilldelning av aktier förutsätter bl a att de personer som omfattas av programmet under hela mätperioden, med vissa undantag, är anställda i Electrolux-koncernen. Uppfylls samtliga i Electrolux Aktieprogram uppställda villkor, skall tilldelning av aktier ske vederlagsfritt efter utgången av den treåriga mätperioden, dvs under 2009.

f) Tilldelning av aktier före utgången av den treåriga mätperioden skall kunna ske (i) om någon, ensam eller tillsammans med närstående, förvärvar ett tillräckligt antal aktier i Electrolux och enligt tillämpliga regler blir skyldig att lämna ett offentligt erbjudande om att förvärva övriga aktier i bolaget, eller (ii) för enskilda deltagare på grund av individuella omständigheter, eller (iii) om det annars bedöms vara lämpligt eller ändamålsenligt att förkortning av den treåriga mätperioden sker. Tilldelningen skall i sådant fall normalt proportioneras efter hur lång tid av mätperioden som förflutit och under antagande om att det mål för värdeskapande som angetts i punkten c) uppnås.

g) Tilldelade aktier, med undantag för de aktier som tilldelas enligt punkt f) ovan eller som behöver avyttras för täckande av utgående skatter för programmets deltagare, skall vara föremål för vissa överlåtelseinskränkningar under ytterligare en tvåårsperiod efter utgången av mätperioden.

h) Vissa av programmets deltagare skall kunna erbjudas möjligheten att kontantavräkna en andel, högst motsvarande värdet av så många aktier som annars skulle behöva avyttras för täckande av utgående skatter, av tilldelade aktier. Sådan kontantavräkning skall ske med ett belopp som uppgår till marknadsvärdet per tilldelningsdagen för de kontantavräknade aktierna.

Riktlinjer för Electrolux Aktieprogram

a) Ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Electrolux-koncernen, uppgående till totalt 160 personer, skall erbjudas deltagande i Electrolux Aktieprogram. Erbjudande om deltagande i programmet skall lämnas av Electrolux senast den 30 juni 2006. Av bolagsstämman utsedda styrelseledamöter som inte tillika är anställda av bolaget skall inte erbjudas möjlighet till deltagande i Electrolux Aktieprogram.

b) Styrelsen, eller av styrelsen för ändamålet inrättad kommitté, skall ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av Electrolux Aktieprogram, inom ramen för de ovan angivna huvudsakliga villkoren och riktlinjerna.

Möjlighet till deltagande i Electrolux Aktieprogram förutsätter dels att detta lagligen och lämpligen kan ske i berörda länder, dels att det enligt styrelsens bedömning kan komma att ske med rimliga (i) administrativa kostnader, (ii) skatteeffekter för Electrolux eller annat arbetsgivarebolag i Electrolux-koncernen eller för de personer som avses komma att omfattas av programmet, och (iii) ekonomiska insatser. Vissa avvikelser i eller justering av villkoren för Electrolux Aktieprogram kan komma att göras på grund av lokala regler och förekommande sedvänjor.

I anledning av att Electrolux Aktieprogram i de flesta länder inte förväntas medföra några initiala skatter eller avgifter för Electrolux, har styrelsen beslutat att för närvarande inte föreslå några åtgärder för att möjliggöra försäljning av återköpta aktier till täckande av utgående socialavgifter i anledning av Electrolux Aktieprogram. Styrelsen avser dock att återkomma i denna fråga inför Electrolux årsstämma 2008.

C. Justering av villkoren för 2004 och 2005 års prestationsbaserade, långsiktiga aktieprogram i Electrolux

Enligt punkterna B. 2. f) och g) i styrelsens ovan angivna förslag till Electrolux aktieprogram för 2006 föreslås att förkortning i vissa fall skall kunna ske av den treåriga mätperioden för uppnående av de av styrelsen fastställda nivåerna för värdeskapande, liksom av den tvååriga period därefter då vissa överlåtelseinskränkningar annars tillämpas. Enligt villkoren för tidigare beslutade prestationsbaserade, långsiktiga aktieprogram för åren 2004 respektive 2005 kunde sådan förkortning endast ske i vissa undantagsfall. Styrelsen anser att villkoren för samtliga aktieprogram i Electrolux-koncernen i allt väsentligt bör vara likalydande och att det är angeläget att förkortning även kan ske i andra fall än de som anges i 2004 och 2005 års program. Ett sådant fall är den föreslagna utdelningen av aktierna i Husqvarna AB, där det enligt styrelsens bedömning inte finns någon anledning att de deltagare i Electrolux Aktieprogram för 2004 och 2005 som fortsättningsvis kommer att vara anställda i Husqvarna skall kvarstanna i dessa program. Styrelsen föreslår därför att villkoren för de 2004 respektive 2005 inrättade aktieprogrammen justeras och att lydelsen av de aktuella bestämmelserna i dessa program därmed skall erhålla samma lydelse som i det ovan föreslagna programmet för 2006.

D. Godkännande av ett av styrelsen för det nuvarande dotterbolaget Husqvarna AB föreslaget prestationsbaserat, långsiktigt incitamentsprogram för 2006 (Husqvarnas Performance Share Plan 2006) ("Husqvarnas Aktieprogram")

D. 1. Bakgrund och beskrivning av Husqvarnas Aktieprogram

Skäl för förslaget

Det föreslagna aktieprogrammet för Husqvarna är uppbyggt på motsvarande sätt som Electrolux Aktieprogram.

Husqvarnas styrelse är övertygad om att Husqvarnas Aktieprogram kommer att vara till nytta för både de anställda som omfattas av programmet och bolagets aktieägare samt att det kommer att bidra till möjligheterna att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. Ett prestationsbaserat aktieprogram som långsiktigt ger ledande befattningshavare och nyckelpersoner möjlighet att ta del av bolagets värde tillväxt vidmakthåller förtroendet för bolaget och ökar aktiens värde. Husqvarnas Aktieprogram förväntas även medföra ökat engagemang och ökad motivation för programmets deltagare samt medföra att de som omfattas av programmet knyts starkare till Husqvarna-koncernen.

Tidigare aktierelaterade incitamentsprogram i Husqvarna

Det finns inga tidigare aktierelaterade incitamentsprogram i Husqvarna.

Frågans beredning

Förslaget om Husqvarnas Aktieprogram har beretts av Husqvarna, i samarbete med Electrolux. Styrelsen för Husqvarna beslutade vid sammanträde den 31 januari 2006 att, under förutsättning av bl a godkännande av Electrolux styrelse och Electrolux årsstämma 2006, att införa ett prestationsbaserat aktieprogram. Styrelsen för Electrolux beslöt vid sammanträde den 13 februari 2006 att föreslå årsstämma 2006 i Electrolux att godkänna ett sådant program för Husqvarna. Husqvarnas Aktieprogram behandlades också på styrelsemöte i Husqvarna AB i februari. Av bolagsstämman utsedda styrelseledamöter, som inte tillika är anställda i bolaget, skall inte erbjudas möjlighet till deltagande i Husqvarnas Aktieprogram.

Säkringsåtgärder

Husqvarna har för närvarande inte möjlighet att säkra åtagandena enligt Husqvarnas Aktieprogram med återköpta egna aktier. Under förutsättning att Husqvarnas Aktieprogram godkänns avser dock Husqvarnas styrelse att till årsstämman 2007 lägga fram ett förslag varigenom sådana återköp möjliggörs.

Kostnader för Husqvarnas Aktieprogram

De totala kostnaderna för Husqvarnas Aktieprogram under en treårsperiod har beräknats till cirka 29 miljoner kronor. Kostnaderna beräknas dock inte överstiga 45 miljoner

kronor. Den beräknade kostnaden kan förändras beroende på kursutvecklingen för Husqvarnas B-aktie.

Kostnaden för Husqvarnas Aktieprogram har beräknats som summan av lönekostnaden för programmet och finansieringskostnaden för de aktier som kommer att föreslås återköpas för att säkra åtagandena enligt programmet de två sista åren av programmet. Lönekostnaden har beräknats utifrån värdet vid programmets början av de aktier som kan komma att tilldelas, med avdrag för nuvärdet av förväntad utdelning under en treårsperiod.

Om inga aktier tilldelas är minimikostnaden för programmet 2 miljoner kronor, vilket motsvarar den beräknade finansieringskostnaden för de aktier som kommer att föreslås återköpas för att säkra åtagandena enligt programmet.

D.2. Styrelsens förslag till beslut

Mot bakgrund av redogörelsen i avsnitt D.1. ovan föreslår styrelsen för Electrolux att årsstämman beslutar om godkännande av ett av styrelsen för det nuvarande dotterbolaget Husqvarna föreslaget prestationsbaserat, långsiktigt aktieprogram för 2006. Programmet för 2006, som motsvarar Electrolux aktieprogram för 2006 enligt punkten B.2. ovan, föreslås omfatta 40 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Husqvarna-koncernen med möjlighet till vederlagsfri tilldelning av aktier av serie B i Husqvarna, enligt i huvudsak följande villkor och riktlinjer.

Husqvarnas Aktieprograms huvudsakliga villkor

a) Programdeltagarna delas in i fyra grupper; verkställande direktör, övriga medlemmar i koncernledningen samt ytterligare två grupper för övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner. För varje grupp fastställer styrelsen ett målvärde för Husqvarnas Aktieprogram beräknat i kronor. Målvärdet för verkställande direktören uppgår till 1.800.000 kronor, för övriga medlemmar i koncernledningen till 900.000 kronor och för de två övriga grupperna av ledande befattningshavare och nyckelpersoner, 600.000 eller 450.000 kronor. Summan av de värden som fastställs för alla deltagare överstiger inte 24 miljoner kronor.

b) Respektive målvärde omvandlas till ett antal aktier, med tillämpning av den genomsnittliga sista betalkursen för Husqvarnas B-aktie på Stockholmsbörsen under en period av tio handelsdagar före den dag erbjudande om deltagande i programmet lämnas, reducerad med nuvärdet av förväntad utdelning under perioden intill dess aktier tilldelas.

c) Det framräknade antalet aktier kopplas till ett visst, av styrelsen fastställt, mål för värdeskapande. Målet sätts för en inledande treårig mätperiod. Uppnås ett lägre respektive högre värdeskapande under den treåriga mätperioden kan ett lägre respektive högre antal aktier tilldelas.

d) De av styrelsen fastställda nivåerna för värdeskapande inkluderar såväl en miniminivå, som måste överskridas för att någon tilldelning skall ske, som en maximinivå. Den maximala tilldelningen är begränsad till 1,5 gånger det antal aktier som bestämts i enlighet med punkterna a) och b) ovan.

e) Tilldelning av aktier förutsätter bl a att de personer som omfattas av programmet under hela mätperioden, med vissa undantag, är anställda i Husqvarna-koncernen. Uppfylls samtliga i Husqvarnas Aktieprogram uppställda villkor, skall tilldelning av aktier ske vederlagsfritt efter utgången av den treåriga mätperioden, dvs under 2009.

f) Tilldelning av aktier före utgången av den treåriga mätperioden skall kunna ske (i) om någon, ensam eller tillsammans med närstående, förvärvar ett tillräckligt antal aktier i Husqvarna och enligt tillämpliga regler blir skyldig att lämna ett offentligt erbjudande om att förvärva övriga aktier i bolaget, eller (ii) för enskilda deltagare på grund av individuella omständigheter, eller (iii) om det annars bedöms vara lämpligt eller ändamålsenligt att förkortning av den treåriga mätperioden sker. Tilldelningen skall i sådant fall normalt proportioneras efter hur lång tid av mätperioden som förflutit och under antagande om att det mål för värdeskapande som angetts i punkten c) uppnås.

g) Tilldelade aktier, med undantag för de aktier som tilldelas enligt punkt f) eller som behöver avyttras för täckande av utgående skatter för programmets deltagare, skall vara föremål för vissa överlåtelseinskränkningar under ytterligare en tvåårsperiod efter utgången av mätperioden.

h) Vissa av programmets deltagare skall kunna erbjudas möjligheten att kontantavräkna en andel, högst motsvarande värdet av så många aktier som annars skulle behöva avyttras för täckande av utgående skatter, av tilldelade aktier. Sådan kontantavräkning skall ske med ett belopp som uppgår till marknadsvärdet per tilldelningsdagen för de kontantavräknade aktierna.

Riktlinjer för Husqvarnas Aktieprogram

a) Ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Husqvarna-koncernen, uppgående till totalt cirka 40 personer, skall erbjudas deltagande i Husqvarnas Aktieprogram. Erbjudande om deltagande i programmet skall lämnas av Husqvarna senast den 31 augusti 2006 och förutsätter att Husqvarnas B-aktie har varit noterad vid Stockholmsbörsen under minst tio handelsdagar före denna tidpunkt. Av bolagsstämman utsedda styrelseledamöter och som inte tillika är anställda av bolaget skall inte erbjudas möjlighet till deltagande i Husqvarnas Aktieprogram.

b) Styrelsen, eller av styrelsen för ändamålet inrättad kommitté, skall ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av Husqvarnas Aktieprogram, inom ramen för de ovan angivna huvudsakliga villkoren och riktlinjerna.

Möjlighet till deltagande i Husqvarnas Aktieprogram förutsätter dels att detta lagligen och lämpligen kan ske i berörda länder, dels att det enligt styrelsens bedömning kan komma att ske med rimliga (i) administrativa kostnader, (ii) skatteeffekter för Husqvarna eller annat arbetsgivarebolag i Husqvarna-koncernen eller de personer som avses komma att omfattas av programmet och (iii) ekonomiska insatser. Vissa avvikelser i eller justering av villkoren för Husqvarnas Aktieprogram kan komma att göras på grund av lokala regler och förekommande sedvänjor.

Ovanstående förslag till beslut om godkännande av Husqvarnas Aktieprogram är villkorat av att årsstämman 2006 i Electrolux beslutar om utdelning av aktierna i Husqvarna till Electrolux aktieägare.

Majoritetskrav

För giltigt beslut av stämman enligt förslagen under punkterna A.–D. ovan 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 mars 2006

STYRELSEN