

## Styrelsens för AB Electrolux förslag till beslut om (A.) riktlinjer för ersättning till Electrolux koncernledning och (B.) inrättande av ett prestationsbaserat, långsiktigt aktieprogram för 2008

### A. RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL KONCERNLEDNINGEN

Riktlinjerna som beskrivs i detta avsnitt A. ska gälla för ersättningar och andra anställningsvillkor för VD och koncernchef samt övriga medlemmar av Electrolux koncernledning ("Koncernledningen"). Koncernledningen består för närvarande av tio medlemmar; sektorcheferna ("Vitvaror Europa", "Vitvaror Nordamerika", "Vitvaror Latinamerika", "Vitvaror Asien/Stillahavsområdet", "Dammsugare och små hushållsapparater", "Professionella Produkter") och cheferna för stabsfunktionerna "Information och varumärken", "Juridik, immaterialrätt och försäkring", "Personal- och organisationsutveckling" samt "ekonomi- och finansdirektören".

Riktlinjerna ska tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2008 samt även på ändringar i gällande anställningsavtal som görs därefter.

Ersättningar till Koncernledningen beslutas av styrelsen i AB Electrolux baserat på rekommendation av Electrolux ersättningsutskott.

#### **Riktlinjer**

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

#### **Fast ersättning**

Den årliga grundlönen ("Grundlönen") ska utgöra grunden för den totala ersättningen för Koncernledningen. Lönen ska vara konkurrenskraftig på den relevanta marknaden och avspegla det ansvar som arbetet medför. Lönenivåerna ska ses över regelbundet (vanligen genom den årliga löneutvärderingen) för att säkerställa fortsatt konkurrenskraft och för att belöna individuella prestationer.

Utbetald Grundlön under 2007 uppgår till 40,4 Mkr. Främst på grund av en ökning av antalet medlemmar i Koncernledningen kommer kostnaden att öka för 2008, men Grundlönen för 2008 beräknas<sup>1</sup> inte överstiga 48,9 Mkr.

#### **Rörlig ersättning**

Enligt principen "betalning efter prestation" ska den rörliga lönen utgöra en betydande del av den totala ersättningen för Koncernledningen. Rörlig lön kan erbjudas både med kortsiktiga prestationsmål (upp till 1 år) och med långsiktiga prestationsmål (3 år eller längre).

<sup>1</sup> Beräkning baserad på förutsättningen att Koncernledningen är oförändrad.

Prestationerna kan mätas mot såväl finansiella som icke-finansiella mål. De finansiella målen ska bestå av värdeskapande på koncernnivå, såväl som andra finansiella mått. De icke-finansiella målen ska fokusera på faktorer i enlighet med Electrolux strategiska planer. Dessa mål ska vara specifika, tydliga, mätbara och tidsbundna och ska fastställas av styrelsen årligen.

#### *Kortsiktiga incitament (STI)*

Medlemmar av Koncernledningen ska delta i en STI plan, enligt vilken de kan erhålla rörlig lön utöver den fasta lönen. Ersättningen för STI ska i huvudsak baseras på finansiella mål. Dessa ska utformas baserade på det årliga finansiella resultatet för koncernen och, vad det avser sektorcheferna, resultatet för den sektor för vilken sektorchefen är ansvarig. Därutöver kan icke-finansiella mål i enlighet med Electrolux strategiska plan användas för att fokusera på faktorer av särskilt intresse på koncern-, sektor- eller individuell nivå.

För respektive Koncernledningsmedlems STI-program ska den miniminivå som måste uppnås för att erhålla någon tilldelning och maximinivån för prestation anges i början av året och godkännas av styrelsen. Storleken på det möjliga STI-utfallet ska vara beroende av position och får uppgå till högst 100 procent av Grundlönen. Med avseende på rådande marknadsförhållanden är motsvarande nivåer för medlemmar av Koncernledningen i USA 100 procent av Grundlönen vid uppnående av "target"- och 150 procent av Grundlönen vid uppnående av "stretch"-nivå. För VD och koncernchefen får STI-utfallet uppgå till högst 70 procent av Grundlönen vid "target"- och 110 procent av Grundlönen vid "stretch"-nivå.

Utbetald STI under 2007 uppgår till 25,6 Mkr.

Utbetald STI under 2008 beräknas<sup>2</sup> variera mellan ingen utbetalning vid miniminivån och 51,8 Mkr vid maximinivån, främst beroende på en ökning av antalet medlemmar i Koncernledningen.

#### *Långsiktiga incitament (LTI)*

Styrelsen kommer att på årlig basis utvärdera huruvida ett långsiktigt incitamentsprogram ska föreslås årsstämman eller inte, och om så är fallet, huruvida det föreslagna långsiktiga incitamentsprogrammet ska innefatta överlåtelse av aktier i bolaget.

2007 godkände Electrolux årsstämma ett prestationsbaserat aktieprogram baserat på av styrelsen fastställda mål för värdeskapande på koncernnivå. Programmet innebär att tilldelning av aktier sker om dessa mål har uppnåtts eller överträffats efter en treårsperiod. Tilldelning av aktier enligt detta program är kopplad till tre nivåer för värdeskapande; "entry", "target" och "stretch". Stretch är den maximala nivån för tilldelning och får inte överskridas oavsett vilket värdeskapande som uppnåtts under perioden. Det antal aktier som tilldelas vid "stretch"-nivån är 50 procent högre än vid "target"-nivån. Aktierna kommer att tilldelas utan kostnad efter treårsperioden. Deltagare får sälja tilldelade aktier för att täcka personlig inkomstskatt, men resterande aktier låses under en tvåårsperiod.

Styrelsen har fastställt ett målvärde i kronor för respektive program. För VD och koncernchefen är målvärdet 2,4 Mkr och för övriga medlemmar av Koncernledningen 1,2 Mkr. Varje målvärde har sedan omvandlats till ett antal aktier, baserat på den genomsnittliga stängningskursen för Electrolux B-aktie på Nordiska Börsen i Stockholm under en period om tio handelsdagar innan den dag då deltagarna erbjuds att delta i programmet, minskad med det uppskattade värdet på utdelningar under prestationsperioden.

För ytterligare information om det LTI-program som godkändes 2007 samt om Electrolux övriga långsiktiga incitamentsarrangemang hänvisas till årsredovisningen.

<sup>2</sup> Beräkning baserad på förutsättningen att Koncernledningen är oförändrad.

Om värdeskapandet motsvarar "target"-nivå, beräknas kostnaden för 2007 års program uppgå till 13,5 Mkr för Koncernledningen. Motsvarande kostnad om värdeskapandet uppnår eller överstiger "stretch"-nivån beräknas uppgå till högst 20,25 Mkr. Vid "entry"-nivån kommer inga utbetalningar att göras och de enda kostnader som kommer att uppstå är kostnader för finansiering av återköp av egna aktier.

Kostnaden för det LTI-program som föreslås 2008 beräknas<sup>3</sup> variera mellan noll under miniminivån och 28,75 Mkr vid "stretch"-/maximinivå. Prestationer enligt programmet ska mätas mot bolagets prestation i vinst per aktie inom ett visst prestationsspann.

Beräknade kostnader inkluderar sociala avgifter samt finansieringskostnaden avseende återköp av egna aktier.

#### *Extraordinära arrangemang*

Utöver STI och LTI, kan ytterligare rörlig ersättning godkännas av styrelsen vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang har till syfte att rekrytera eller behålla personal, att sådana arrangemang enbart görs på individnivå, att de aldrig överstiger tre (3) årslöner och att de ska intjänas och/eller betalas ut i delbetalningar under en period om minst två (2) år.

Vidare ska sådana extraordinära arrangemang som har till syfte att behålla personal innehålla prestationsmål. Extraordinära arrangemang i rekryteringssyfte kan innehålla sådana mål.

Kostnaden för 2007 uppgår till 11,3 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 godkännas av styrelsen.

Kostnaden för försäkringsbara förmåner uppgår till 23 Mkr under 2007.

#### **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 av bolaget och sex månader vid uppsägning av medlemmen av Koncernledningen.

I individuella fall kan styrelsen godkänna avgångsvederlag 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 av organisation 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

<sup>3</sup> Förutsatt att årsstämman 2008 godkänner styrelsens förslag och att Koncernledningen är oförändrad.

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.

**Information om beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning**

Vissa medlemmar i Koncernledningen omfattas av arrangemang för rekrytering och behållande av personal, vilka har beslutats i enlighet med riktlinjerna för ersättning till Koncernledningen. Se not 27 i årsredovisningen.

**B. STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM INRÄTTANDE AV ETT PRESTATIONSBASERAT, LÅNGSIKTIGT AKTIEPROGRAM FÖR 2008**

Electrolux prestationsbaserade, långsiktiga aktieprogram för 2008 ("Aktieprogram 2008") baseras på Electrolux principer om "betalning efter prestation" och föreslås utgöra en integrerad del av det totala ersättningspaketet för ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom Electrolux. Liknande program för vart och ett av åren 2004 - 2007 har beslutats av ordinarie bolagsstämma respektive år.

Styrelsen för Electrolux är övertygad om att Aktieprogram 2008 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. Aktieprogram 2008 förväntas även medföra ökat engagemang och ökad motivation för programmets deltagare samt medföra att de som omfattas av programmet knyts starkare till Electrolux-koncernen. Ett prestationsbaserat aktieprogram som långsiktigt ger ledande befattningshavare och nyckelpersoner möjlighet att ta del av bolagets värdetillväxt, vidmakthåller förtroendet för bolaget och ökar aktiens värde.

Styrelsen för Electrolux föreslår, mot bakgrund av vad som anges ovan, att årsstämman beslutar om att inrätta ett prestationsbaserat, långsiktigt aktieprogram för 2008 enligt i huvudsak följande villkor:

- a) Programmet för 2008 föreslås omfatta högst 160 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Electrolux-koncernen, vilka erhåller möjlighet till vederlagsfri tilldelning av aktier av serie B i Electrolux. Erbjudande om deltagande i programmet ska lämnas av Electrolux senast den 15 maj 2008.
- b) Programdeltagarna delas in i fem grupper; VD och koncernchefen, övriga medlemmar i Koncernledningen samt ytterligare tre grupper för övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner. För varje grupp fastställer styrelsen ett högsta värde för Aktieprogram 2008 beräknat i kronor. Det högsta värdet för VD och koncernchefen uppgår till 5.000.000 kronor (3.600.000 kronor för 2007), för övriga medlemmar i Koncernledningen till 1.800.000 kronor (oförändrat värde i förhållande till 2007) och för övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner till lägst 675.000 kronor respektive högst 1.350.000 kronor (båda värdena oförändrade i förhållande till 2007). Summan av de högsta värdena som fastställs för alla deltagare överstiger inte 146.000.000 kronor, exklusive sociala avgifter.
- c) Respektive högsta värde omvandlas därefter till ett högsta antal aktier, med tillämpning av den genomsnittliga sista betalkursen för Electrolux aktie av serie B på Nordiska Börsen i Stockholm under en period av tio handelsdagar före den dag erbjudande om deltagande i programmet lämnas, reducerad med nuvärdet av beräknad utdelning under perioden intill dess aktier tilldelas.
- d) Det framräknade antalet aktier kopplas till vissa av styrelsen fastställda mål för koncernens genomsnittliga årliga ökning av vinst per aktie. Målen har fastställts till vissa genomsnittliga årliga procentuella ökning under en treårig mätperiod 2008 – 2010, i förhållande till det faktiska utfallet av vinst per aktie för räkenskapsåret 2007.
- e) Målen för koncernens genomsnittliga årliga ökning av vinst per aktie inkluderar en miniminivå, som har fastställts till 5,0 procent genomsnittlig årlig ökning av vinst per aktie för koncernen och som måste uppnås eller överskridas för att någon tilldelning ska ske. Maximiminivån har fastställts till 20,0 procent genomsnittlig årlig ökning av vinst per aktie för koncernen. Om maximiminivån uppnås, kommer tilldelningen att uppgå till det högsta antalet aktier enligt punkterna b) och c) ovan. Om minimininivån uppnås,

kommer tilldelningen att uppgå till 25,0 procent av det högsta antalet aktier enligt punkterna b) och c) ovan. Om den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie för koncernen understiger maximinivån men överstiger miniminivån, kommer en proportionerad tilldelning av aktier att ske.

- f) Tilldelning av aktier förutsätter bland annat att de personer som omfattas av programmet under hela mätperioden, med vissa undantag, är anställda i Electrolux-koncernen. Uppfylls samtliga i Aktieprogram 2008 uppställda villkor, ska tilldelning av aktier ske vederlagsfritt efter utgången av den treåriga mätperioden och efter det att styrelsen vid sitt möte i februari 2011 har godkänt utfallet.
- g) Aktier som tilldelas under Aktieprogram 2008 enligt punkt f) ovan ska, med undantag för de aktier som kan komma att avyttras för täckande av utgående skatter för programmets deltagare, vara föremål för vissa överlåtelseinskränkningar under ytterligare en tvåårsperiod efter utgången av mätperioden.
- h) Vissa av programmets deltagare ska kunna erbjudas möjligheten att kontantavräkna en andel av de tilldelade aktierna, högst motsvarande värdet av så många aktier som annars skulle behöva avyttras för täckande av utgående skatter. Sådan kontantavräkning ska ske med ett belopp som uppgår till marknadsvärdet per tilldelningsdagen för de kontantavräknade aktierna.
- i) Möjlighet till deltagande i Aktieprogram 2008 förutsätter 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.
- j) Vissa avvikelser i eller justering av villkoren för Aktieprogram 2008 kan komma att göras på grund av lokala regler och förekommande sedvänjor.
- k) Styrelsen, eller av styrelsen för ändamålet inrättad kommitté, ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av Aktieprogram 2008, inom ramen för de ovan angivna huvudsakliga villkoren.

---

#### *Kostnader för Aktieprogram 2008*

De totala kostnaderna för Aktieprogram 2008 under en treårsperiod har beräknats till högst 182 Mkr, vari ingår kostnader för sociala avgifter och finansieringskostnaden för återköpta egna aktier.

Kostnaden för Aktieprogram 2008 har beräknats som summan av lönekostnaden för programmet och finansieringskostnaden för de återköpta aktierna med vilka programmet kan komma att säkras. Lönekostnaden har beräknats utifrån värdet vid programmets början av de aktier som högst kan komma att tilldelas, med avdrag för nuvärdet av förväntad utdelning under en treårsperiod.

Styrelsens förslag bygger på inrättandet av Aktieprogram 2008 under 2008 och möjlig vederlagsfri tilldelning av aktier under 2011, det vill säga efter utgången av en inledande treårig mätperiod. Tilldelning av återköpta aktier enligt programmet skulle innebära en maximal ökning av antalet utestående aktier på cirka 0,67 procent i förhållande till antalet utestående aktier per datumet för detta förslag. Den sammanlagda ökningen av antalet utestående aktier för Aktieprogram 2008 samt för 2005, 2006 och 2007 års aktieprogram och Electrolux personaloptionsprogram 2001, 2002 och 2003, uppgår till högst cirka 2,5 procent.

De ovan angivna beräkningarna förutsätter att Electrolux förpliktelser enligt Aktieprogram 2008 säkerställs med egna aktier (se vidare nedan). Om förpliktelserna skulle säkerställas på annat sätt kan kostnaderna förväntas överstiga de ovan angivna beloppen. Sådana åtgärder förväntas dock inte medföra några mer betydande ökade kostnader.

#### *Säkringsåtgärder för Aktieprogram 2008*

Styrelsen har övervägt olika metoder för leverans av aktier enligt Aktieprogram 2008, vilket ska ske först 2011. En sådan metod kan vara ett så kallat swap-avtal med tredje part. Electrolux innehar dessutom en stor mängd återköpta aktier, vilka återköpts med stöd av bemyndigande från tidigare bolagsstämma bland annat för att säkerställa åtaganden enligt Electrolux incitamentsprogram. Eftersom leverans inte ska ske förrän 2011, har styrelsen beslutat att för närvarande inte föreslå några leveransmetoder.

#### *Beredning av förslaget till Aktieprogram 2008*

Förslaget till Aktieprogram 2008 har beretts av Electrolux ersättningsutskott och föredragits för styrelsen.

#### *Tidigare incitamentsprogram i Electrolux*

För en beskrivning av bolagets övriga aktierelaterade incitamentsprogram hänvisas till bolagets årsredovisning för 2007, not 22, samt bolagets hemsida, [www.electrolux.com](http://www.electrolux.com). Utöver där beskrivna program förekommer inga andra aktierelaterade incitamentsprogram i Electrolux.

---

#### **Majoritetskrav**

För giltigt beslut av stämman enligt förslagen under punkterna A. och B. 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 februari 2008  
STYRELSEN