

## **Styrelsens för AB Electrolux förslag 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 tolv medlemmar.

Riktlinjerna ska tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2010 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.

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 hemland 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. 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 procent av Grundlönen. Med avseende på rådande marknadsförhållanden är motsvarande nivåer för medlemmar av Koncernledningen i USA 150 procent av Grundlönen vid uppnående av maximinivå och 100 procent av Grundlönen vid uppnående av målnivå. För VD och koncernchefen får STI-utfallet uppgå till 110 procent av Grundlönen vid maximinivån och 70 procent av Grundlönen vid uppnående av målnivå.

STI som intjänas under 2010 beräknas<sup>1</sup> variera mellan noll vid utfall under miniminivån och 65 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 bra långsiktig utveckling för Electrolux.

Kostnaden för LTI under 2010 beräknas<sup>1</sup> variera mellan 3,6 Mkr vid utfall vid miniminivån och 37,6 Mkr vid maximinivån. För information om det föreslagna långsiktiga incitamentsprogrammet för 2010, se styrelsens separata förslag.

#### *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.

Kostnaden för extraordinära arrangemang som ännu inte utbetalats beräknas uppgå till ca 11 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.

#### **Uppsägningstid och avgångsvederlag**

Uppsägningstiden ska vara tolv månader vid uppsägning av Electrolux och sex månader vid uppsägning av Koncernledningsmedlemmen.

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.

---

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

**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 2010

*STYRELSEN*