

Ersättning till ledande befattningshavare

Nedan presenterar ersättningsutskottets ordförande Barbara Milian Thoralfsson bolagets syn på ersättning till ledande befattningshavare.

Electrolux visade ett starkt resultat för 2009 trots en svår och osäker marknad. Den totala avkastningen på Electrolux-aktien översteg 150 procent. Koncernens rörelseresultat förbättrades väsentligt. Nya produkter lanserades på flera marknader och produktmixen förbättrades. De verksamhetsmål som styrelsen hade satt upp i början av året fokuserade på rörelsemarginal och nettorörelsekapital samt kassaflöde. Koncernen och så gott som alla affärsområden överträffade samtliga mål. I Electrolux ersättningsmodell betonas tydligt "betalning efter prestation" där den rörliga ersättningen vanligtvis korrelerar nära med uppnått resultat. För 2009 överträffades de mål som relaterar till rörlig ersättning.

Trots det starka resultatet för 2009 kommer det långsiktiga incitamentsprogrammet för 2007–2009 inte att ge något utfall. Detta på grund av det svaga resultatet för 2008 beroende på det mycket svåra konjunkturläget.

Vår framtida ersättningsstrategi fortsätter att fokusera på de principer som överensstämmer med aktieägarnas intressen och engagerar en talangfull och internationell grupp av ledande befattningshavare. Det viktiga i vår princip "betalning efter prestation" är att etablera en ersättning som är konkurrenskraftig på våra marknader, vanligtvis det land eller den region där våra chefer är anställda. Under 2009 omprövade vi vissa delar av vår ersättningsmodell och då speciellt den långsiktiga delen. I denna process involverade vi större aktieägare för att utbyta idéer och diskutera förslag.

Resultatet av vår översyn ingår i det förslag till ett långsiktigt incitamentsprogram som lämnas till årsstämman 2010. Vi förordar inte någon förändring av den totala ersättningsmodellen som

består av en fast lön, en kortsiktig rörlig del, en långsiktig aktierelaterad del samt pension. Vi avser att i detta långsiktiga program för deltagarna inkludera en obligatorisk personlig investering i aktier, liksom en matchning av denna investering, för att öka deltagarnas långsiktiga aktieäggande i bolaget och ytterligare förstärka kopplingen till aktieägarnas intressen.

Lön för VD och koncernchefen och övriga medlemmar i koncernledningen frystes under 2009 och vi förväntar oss endast små justeringar under 2010. Som vanligt satte vi upp mål för såväl de kortsiktiga som de långsiktiga planerna i början av året. I den kortsiktiga delen fokuseras på finansiella mål inklusive rörelsemarginal och nettorörelsekapital, medan den långsiktiga delen fortsätter att baseras på tillväxt för genomsnittligt resultat per aktie under den kommande treårsperioden. Målen är som vanligt utmanande och överensstämmande med de totala strategiska målen i koncernen.

Vi är övertygade om att vårt synsätt totalt sett och att vår hantering av den totala ersättningen väl överensstämmer med våra affärsmål och aktieägarnas långsiktiga intressen samt att den kommer att sporra och motivera våra talangfulla och engagerade chefer på en mycket utmanande marknad.

Electrolux aktieprogram för ledande befattningshavare

Sedan 1998 har Electrolux årliga långsiktiga incitamentsprogram för de högsta cheferna i koncernen. Under åren 1998–2003 var det i form av optionsprogram. Sedan 2004 har Electrolux långsiktiga aktieprogram. Styrelsen föreslår även för 2010 ett långsiktigt, prestationsbaserat aktieprogram.

Liksom under tidigare år innehåller aktieprogrammet finansiella mål som baseras på genomsnittlig årlig ökning av resultat per aktie under en treårsperiod. Nytt i årets program är att deltagarna måste göra egna investeringar i Electrolux-aktier. Syftet är att öka deltagarnas aktieäggande i bolaget och därmed ytterligare stärka chefernas och aktieägarnas gemensamma intresse av en god, långsiktig utveckling för Electrolux.

Styrelsen bedömer att aktieprogrammet kommer att vara till gagn för bolagets aktieägare samt bidra till att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare i koncernen. Aktieprogrammet är en del av den totala ersättningen till de högsta cheferna och syftar till att motivera dem att stanna i Electrolux och bli långsiktiga aktieägare. Värdet av programmet för deltagarna bygger på en kombination av koncernens resultatutveckling, aktiekursens utveckling och storleken av egna investeringar i Electrolux-aktier.

Det föreslagna aktieprogrammet 2010 i korthet

- Liksom i tidigare program tilldelas deltagarna i årets program prestationsaktier om resultat per aktie för de kommande tre åren förbättras med i genomsnitt minst 5 procent per år.
- Programmet har ett tak som uppnås om Electrolux resultat per aktie ökar i genomsnitt med mer än 20 procent per år.
- För att delta i programmet måste deltagarna göra egna investeringar i Electrolux-aktier på minst 10 procent av maxvärdet av det prestationsbaserade aktieprogrammet för sin kategori.
- Aktierna måste behållas under prestationsperioden. Efter periodens slut tilldelas en matchningsaktie för varje aktie som förvärvats.

- Högst 160 chefer och nyckelpersoner omfattas av programmet.

Inbjudan till deltagarna beräknas skickas ut i maj 2010. Styrelsens förslag redovisas i sin helhet i bilaga E i kallelsen till årsstämman samt på www.electrolux.com/corpgov.

Nedan besvaras de vanligaste frågorna om aktieprogrammet inför beslutet på årsstämman. För att illustrera hur programmet fungerar för den enskilda deltagaren ges också ett exempel.

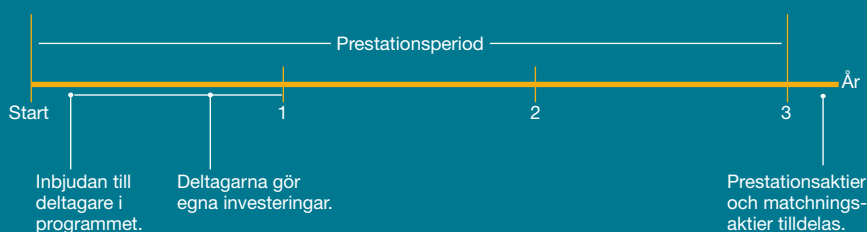
Hur är det föreslagna aktieprogrammet uppbyggt?

Värdet av programmet baseras på genomsnittlig årlig ökning av resultat per aktie, exklusive jämförelsestörande poster, under en treårsperiod, "prestationsperioden". I inbjudan till programmet framgår hur stort värdet av programmet är och hur många prestationsaktier var och en tilldelas om dessa mål uppnås. Lägsta respektive högsta nivåer för tilldelning av aktier är bestämda. Det slutliga utfallet bekräftas av styrelsen vid treårsperiodens slut.

Efter tre år tilldelas deltagarna utan kostnad ett antal B-aktier baserat på hur Electrolux resultat per aktie har utvecklats.

De chefer och nyckelpersoner som inbjuds att delta i programmet måste göra egna investeringar i Electrolux-aktier uppgående till minst 10 procent och som mest 15 procent av maxvärdet för det prestationsbaserade aktieprogrammet för sin befattning, se tabell på sidan 3. Efter periodens slut tilldelas en matchningsaktie för varje aktie som förvärvats genom egna investeringar.

Översikt över aktieprogrammet



Electrolux resultat per aktie för 2009, exklusive jämförelsestörande poster, måste förbättras med i genomsnitt minst 5% per år under treårsperioden för att prestationsaktier ska tilldelas.

Deltagarna måste göra egna investeringar i aktier för att delta i programmet. Vid treårsperiodens slut får deltagarna en matchningsaktie för varje förvärvat aktie.

Hur många aktier kan det föreslagna aktieprogrammet ge?

Av styrelsens förslag framgår maxvärden för omräkning till aktier. Värdena är relaterade till deltagarens befattning. Maxvärdet för VD och koncernchef uppgår till 5 miljoner kronor och för övriga medlemmar i ledningsgruppen till 1,8 miljoner kronor. För övriga ledande befattningshavare som inbjuds att delta i programmet ligger maxvärdet på tre olika nivåer beroende på befattning, som högst 1,3 miljoner kronor och som lägst 675 000 kronor. Se tabell nedan.

Maxvärdena räknas om till aktier baserat på den genomsnittliga sista betalkursen för Electrolux B-aktie på börsen NASDAQ OMX Stockholm under tio handelsdagar före den dag deltagarna inbjuds att delta i programmet. Värdena minskas med nuvärdet på förväntad utdelning under perioden innan aktier tilldelas. Hur många aktier som tilldelas beror på genomsnittlig årlig ökning av resultat per aktie inom koncernen.

I tabellen nedan visas hur stora värden aktieprogrammet kan generera. Om målsättningen med 5 procent genomsnittlig årlig ökning av resultat per aktie uppnås, tilldelas 25 procent av maximalt antal aktier. Om Electrolux resultat per aktie ökar med 20 procent eller mer i genomsnitt per år, tilldelas 100 procent av maximalt antal aktier. Om den genomsnittliga årliga ökningen är lägre än 5 procent, tilldelas inga aktier. Se diagram på nästa sida.

Summan av maxvärdena för alla deltagare kommer, liksom tidigare år, inte att överstiga 146 miljoner kronor.

Utöver eventuella prestationsaktier kommer deltagarna vid periodens slut att tilldelas en matchningsaktie för varje egen aktie som förvärvats i enlighet med förutsättningarna för att få delta i programmet.

Vad kostar det föreslagna programmet?

De totala kostnaderna för programmet beräknas till minst 11 miljoner kronor om bara matchningsaktier tilldelas och högst 222 miljoner kronor vid maximal tilldelning av matchningsaktier och prestationsaktier.

Hur påverkas antalet utestående aktier av programmet?

Användande av återköpta aktier enligt programmet skulle innebära en maximal ökning av antalet utestående aktier med cirka 0,5 procent. Den sammanlagda ökningen av antalet utestående aktier för det föreslagna aktieprogrammet 2010, aktieprogrammen 2008–2009 och optionsprogrammet för 2003 uppgår till högst cirka 2,0 procent.

Aktieprogrammet är en del av högre chefers totala kompensationspaket. De andra delarna i paketet är fast lön, rörlig lön baserad på årliga mål samt övriga förmåner som till exempel pension och försäkringar.

Värdet av programmet för individen beror på tre faktorer; hur väl målen för resultat per aktie uppfylls, aktiekursens utveckling under prestationsperioden och storleken på den egna satsningen i Electrolux-aktier. En av fördelarna med rörliga lönedelar är att företagets lönekostnad varierar med företagets prestation.

Värden av de prestationsbaserade aktieprogrammet

Befattning	Grupp	Maxvärde i kronor	Antal aktier* (avrundat)
VD		5 000 000	32 258
Koncernledning		1 800 000	11 613
Övriga cirka 150 chefer	C	1 350 000	8 710
	B	900 000	5 807
	A	675 000	4 355

* I exemplet är aktiekursen 155 kronor efter reducering med en sammanlagd, förväntad utdelning över två år på 8,20 kronor.

Egen investering i Electrolux-aktier

Befattning	Grupp	Minimivå* i kronor	Maxnivå** i kronor
VD		500 000	750 000
Koncernledning		180 000	270 000
Övriga cirka 150 chefer	C	135 000	202 500
	B	90 000	135 000
	A	67 500	101 250

Deltagarna i programmet måste köpa Electrolux-aktier. Efter periodens slut tilldelas en matchningsaktie för varje förvärvat aktie.

* 10 procent av maxvärdet av det prestationsbaserade aktieprogrammet.

** 15 procent av maxvärdet av det prestationsbaserade aktieprogrammet.

Vad kan programmet ge i utdelning för den enskilda deltagaren?

Exemplet nedan visar vilket värde aktieprogrammet kan generera för en chef ur grupp B, här kallad Bertil. Maxvärdet av programmet för Bertils del är 900 000 kronor, se tabell på föregående sida. Den aktiekurs som används för att räkna om värdet till aktier är i vårt exempel 155 kronor. Omräknat till aktier innebär det att Bertil som mest kan få 5 807 prestationsaktier.

Antagandena i exemplet är att Electrolux resultat per aktie för 2009 ökar med i genomsnitt 7 procent per år under tre år och att aktiekursen stiger till 225 kronor vid periodens slut.

1. I maj 2010 inbjuds Bertil att delta i det långsiktiga aktieprogrammet. För att få delta i aktieprogrammet måste Bertil investera i Electrolux-aktier. Lägsta respektive högsta investeringsbelopp för Bertils del är 10 procent respektive 15 procent av det maximala värdet på 900 000 kronor. Bertil investerar 90 000 kronor under 2010 motsvarande 530 Electrolux-aktier till ett genomsnittligt marknadspris på 170 kronor. Aktierna måste behållas under prestationsperioden.
2. Det maximala värdet av det prestationsbaserade aktieprogrammet på 900 000 kronor omräknas till aktier. Aktiekursen i vårt exempel är 155 kronor. I inbjudan till programmet framgår därför att Bertil som mest kan tilldelas 5 807 prestationsaktier.
3. Bertil har nu ett incitament att stanna i Electrolux under de tre år som programmet löper. Vid periodens slut får Bertil förutom eventuella prestationsaktier en matchningsaktie utan kostnad för varje egen förvärvad Electrolux-aktie. Om han lämnar bolaget innan programmet slutförts får han inga aktier.

4. Hur många prestationsaktier det blir för Bertils del är helt beroende av hur väl Electrolux vinst utvecklas. Lyckas inte bolaget uppnå målsättningen om minst 5 procent genomsnittlig ökning per år av resultat per aktie blir det inga prestationsaktier.

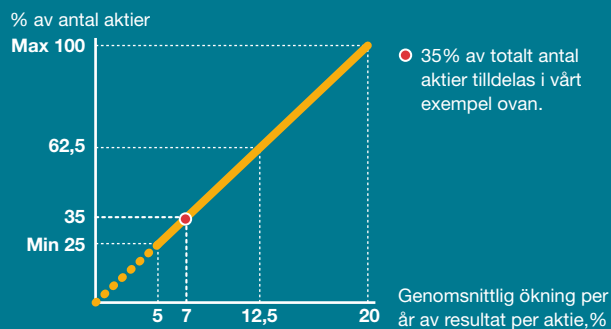
5. Vid treårsperiodens slut, år 2012, antas i vårt exempel att koncernens resultat per aktie har ökat med i genomsnitt 7 procent per år. Bertil tilldelas 2 033 prestationsaktier, vilket motsvarar 35 procent av maximalt 5 807 aktier, se diagram nedan. Utöver prestationsbaserade aktier tilldelas Bertil en matchningsaktie för varje förvärvad Electrolux-aktie. Han får därmed ytterligare 530 aktier utan kostnad.

6. Programmet har givit Bertil totalt 2 563 aktier. Om han bor i Sverige och har 55 procent marginalsatt används 1 410 aktier för att betala skatt.

7. Bertil har genom programmet fått 1 153 Electrolux-aktier efter skatt. Om Electrolux aktiekurs har ökat till 225 kronor per aktie är det totala värdet av dessa aktier cirka 260 000 kronor. Utöver detta har den positiva aktiekursutvecklingen medfört att den egna investeringen i 530 aktier ökat i värde från cirka 90 000 kronor till 119 000 kronor. Utfallet av aktieprogrammet har påverkats både av koncernens positiva resultatutveckling, av att aktiekursen stigit och av storleken på den egna satsningen i Electrolux-aktier.

Vid eventuella frågor, kontakta Electrolux Investor Relations på telefon 08-738 60 03 eller via e-post ir@electrolux.se.

Tilldelning av prestationsaktier



Värdet av programmet för deltagaren beror på tre faktorer; hur väl målen för resultat per aktie uppfylls, aktiekursens utveckling under perioden och av storleken på den egna satsningen i Electrolux-aktier.

Uppnås inte målet på minst 5% genomsnittlig årlig ökning av resultat per aktie blir det ingen tilldelning av prestationsaktier.