

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

Ersättning till ledande befattningshavare

Vi har en klar ersättningsstrategi. Den grundar sig på principer som både överensstämmer med aktieägarnas intressen och engagerar en talangfull och internationell grupp av ledande befattningshavare - något som är speciellt viktigt under dessa tider av ekonomisk turbulens. Det viktiga är att vi försöker etablera en total ersättning som är konkurrenskraftig på den marknad, vanligtvis det land eller den region där cheferna är anställda. En relativt stor del av den totala ersättningen är rörlig och återspeglar vår princip "betalning efter prestation".

Den kortsiktiga rörliga ersättningen för 2008 var generellt mycket begränsad. Få affärsenheter uppnådde målsättningarna för 2008 på grund av vikande efterfrågan på våra stora marknader. Därför ger inte det långsiktiga aktieprogrammet för den treårsperiod som avslutades i december 2008 någon utdelning då de miniminivåer för utdelning som sattes upp när programmet startade inte har uppnåtts. Aktieprogrammet som slutade i december 2007 gav däremot ett bra utfall och återspeglar stabila resultat för 2006 och 2007. De belöningar i form av aktier som tilldelades för 2007 års program i början av 2008 har en obligatorisk tvåårig inlåsningsperiod. Ytterligare information om utbetalningar, ersättningar och aktieprogram finns beskrivna i Not 22 och 27 i del 2 av årsredovisningen.

Under 2008 genomförde vi en större undersökning av hur vår ersättningsmodell uppfattas med speciellt fokus på den långsiktiga delen. I undersökningen deltog över 150 chefer i högre befattningar representerande 19 nationaliteter i 20 länder eftersom vi ville övertyga oss om att vår modell motsvarar våra intentioner, det

vill säga att den gagnar aktieägarnas intressen samtidigt som den sporrar våra chefer. Resultatet från undersökningen var uppmunrande. Vår totala ersättning är mycket konkurrenskraftig på de flesta marknader och våra chefer är positivt inställda. Det långsiktiga programmet uppskattas av de ledande befattningshavarna och är ett viktigt incitament, till en begränsad kostnad och med liten utspädningseffekt. I vårt förslag till årsstämman rekommenderar vi därför att den totala ersättningsmodellen med en fast lön, en kortsiktig rörlig del och ett långsiktigt aktierelaterat prestationsprogram förblir oförändrad för 2009.

Under 2009 kommer de fasta lönerna att frysas med tanke på den svåra marknadssituationen. Som under tidigare år har vi satt mål för såväl de kortsiktiga som de långsiktiga variablerna i årets program. I den kortsiktiga delen fokuseras främst på finansiella mål såsom rörelsemarginal och operativt kassaflöde. I den långsiktiga delen kommer vi även i år att fokusera på genomsnittlig årlig tillväxt för resultat per aktie under en treårsperiod. Verkligheten idag är allt utom normal och vi kommer att följa programmen för att vara förvissade om att målen förblir utmanande men ändå realistiska.

Vi är övertygade om att vår ersättningsmodell som helhet är till aktieägarnas bästa och att den kommer att sporra våra talangfulla och engagerade chefer på dagens mycket krävande 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. För 2009 föreslår styrelsen ett långsiktigt prestationsbaserat aktieprogram i enlighet med föregående år.

Utformningen av programmet överensstämmer med tidigare års aktieprogram. Från och med 2008 baseras de finansiella målsättningarna på genomsnittlig årlig ökning av resultat per aktie, vilket innebär att målsättningarna för programmet inte enbart är tydliga och klara för chefer i Electrolux utan också för ägarna.

Styrelsen bedömer att aktieprogrammet kommer att vara till nytta för bolagets aktieägare samt bidra till att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare i koncernen. Aktieprogrammet är en del av den totala ersättningen för de högsta cheferna och syftar till att motivera chefer att stanna i Electrolux och bli långsiktiga aktieägare. Värdet av programmet för deltagarna bygger på en kombination av koncernens resultatutveckling och av hur aktiekursen utvecklas.

Det föreslagna aktieprogrammet 2009 i korthet

- De fastställda kraven för att aktier ska tilldelas föreslås vara uttryckt i resultat per aktie för de nästkommande tre åren.
- Resultat per aktie för de kommande tre åren måste förbättras med i genomsnitt minst 5 procent per år för att aktier ska tilldelas.
- Programmet har ett tak som uppnås om Electrolux resultat per aktie ökar i genomsnitt med mer än 20 procent per år.
- Beroende på hur resultat per aktie utvecklas under treårsperioden tilldelas ledande befattningshavare aktier.
- Tilldelade aktier måste behållas i ytterligare två år innan de kan disponeras fritt.
- Högst 160 chefer och nyckelpersoner omfattas av programmet. Inbjudan till deltagarna beräknas skickas ut i maj 2009. Styrelsens

förslag redovisas i sin helhet i bilaga D i kallelsten 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 medarbetaren ges också ett exempel.

Hur är det föreslagna aktieprogrammet uppbyggt?

Värdet av programmet baseras på genomsnittlig årlig ökning av resultat per aktie (EPS), exklusive jämförelsestörande poster, under en treårsperiod, "prestationsperioden". Lägsta respektive högsta nivåer för tilldelning av aktier är bestämda. Det slutliga utfallet bekräftas av styrelsen vid treårsperiodens slut.

De chefer och nyckelpersoner som bjuds in att delta i programmet får i inbjudan information om målen och hur många aktier var och en tilldelas om dessa mål uppnås.

Efter tre år tilldelas deltagarna utan kostnad ett antal B-aktier baserat på hur Electrolux resultat per aktie har utvecklats. Aktierna måste behållas ytterligare två år, "inlåsningsperioden", innan deltagarna har möjlighet att sälja aktierna. Deltagarna har dock rätt att sälja aktier direkt i samband med tilldelningen för att täcka eventuell inkomstskatt för förmånen. Skattereglerna varierar i olika länder. I Sverige utgår inkomstskatt på värdet av aktierna.

Översikt över aktieprogrammet



De chefer och nyckelpersoner som bjuds in att delta i programmet får i inbjudan information om målen och hur många aktier var och en tilldelas om koncernen når dessa mål.

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

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 verkställande direktören 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 vilka värden aktieprogrammet kan ge. 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 figur på nästa sida.

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

Vad kostar det föreslagna programmet?

Kostnaden för programmet är i nivå med kostnaderna för tidigare års incitamentsprogram. Om den fastställda maxnivån uppnås beräknas kostnaden till cirka 182 miljoner kronor, inklusive sociala avgifter och finansieringskostnader.

Hur påverkas antalet utestående aktier av programmet?

Användande av återköpta aktier enligt programmet skulle innebära en maximal ökning av antalet utestående aktier med cirka 0,9 procent. Den sammanlagda ökningen av antalet utestående aktier för det föreslagna aktieprogrammet 2009, aktieprogrammen 2006–2008 och optionsprogrammen 2002–2003 uppgår till högst cirka 2,5 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 två faktorer; dels hur väl målen för resultat per aktie uppfylls, dels aktiekursens utveckling under prestationsperioden och inläsningsperioden. En av fördelarna med rörliga lönedelar är att företagets lönekostnad varierar med företagets prestation.

Exempel på värdet av aktieprogrammet för olika befattningar

Position	Grupp	Maxvärde i kronor	Antal aktier*) (avrundat)
VD		5 000 000	76 923
Ledningsgrupp		1 800 000	27 692
Övriga cirka 150 chefer	C	1 350 000	20 769
	B	900 000	13 846
	A	675 000	10 385

*) Exemplet bygger på en aktiekurs på 65,00 kronor efter reducering med en sammanlagd, förväntad utdelning över två år på 8,40 kronor.

Vad kan programmet ge i utdelning för den enskilda medarbetaren?

Exemplet nedan visar vilka värden aktieprogrammet kan ha för en chef ur grupp B enligt tabellen på föregående sida, här kallad Berit. Maxvärdet av programmet för Berits del framgår av tabellen. Berit kan som mest få 13 846 aktier till ett värde av 900 000 kronor.

Antagandena i exemplet är att Electrolux resultat per aktie 2008 ökar med i genomsnitt 7 procent per år under tre år och att aktiekursen stiger till 100 kronor efter fem år.

1. Maj 2009 inbjuds Berit att delta i det långsiktiga aktieprogrammet.
2. Värdet av programmet för Berit kan maximalt uppgå till 900 000 kronor. Aktiekursen som används för att räkna om det värdet till aktier är i vårt exempel 65,00 kronor. I inbjudan till programmet framgår därför att Berit maximalt kan tilldelas 13 846 aktier. Hur många aktier Berit kan komma att få beror på koncernens vinstutveckling och värdet av dessa på aktiekursutvecklingen.
3. Berit har nu ett incitament att stanna i Electrolux under de år som programmet löper. Om hon lämnar bolaget innan programmet slutförts får hon inga aktier.
4. Hur stort utfall det blir för Berits 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 aktier överhuvudtaget.

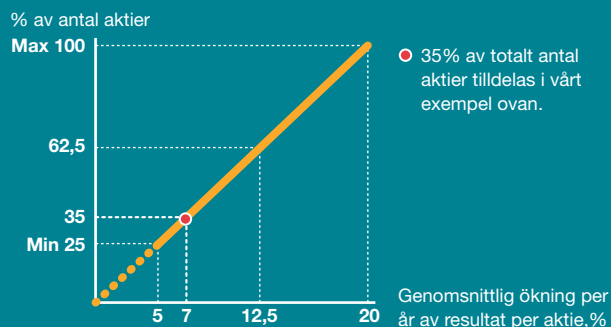
5. Vid treårsperiodens slut, år 2011, antas i vårt exempel att koncernens resultat per aktie har ökat med i genomsnitt 7 procent per år. Berit tilldelas 4 847 aktier, vilket motsvarar 35 procent av maximalt 13 846 aktier. Se figur nedan.

6. Berit kan inte disponera aktierna fritt utan de är låsta under ytterligare två år. Hon är nu aktieägare i bolaget. Om hon bor i Sverige eller i annat land där skatt utgår har hon rätt att sälja så många aktier som behövs vid tilldelningen för att det ska täcka inkomstskatten. Om Berit har 55 procent marginalsatt kan hon sälja 2 666 aktier och betala in hela beloppet i skatt.

7. Efter femårsperiodens slut, år 2014, kan Berit disponera aktierna fritt. Hon har 2 181 aktier. Om Electrolux aktiekurs har ökat till 100 kronor per aktie är värdet av aktierna 218 100 kronor. Utfallet av aktieprogrammet har påverkats både av koncernens positiva resultatutveckling och av att aktiekursen stigit.

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

Tilldelning av aktier



Värdet av programmet för deltagaren beror på två faktorer; dels hur väl målen för resultat per aktie uppfylls, dels aktiekursens utveckling under perioden. Uppnås inte målet på minst 5% genomsnittlig årlig ökning av resultat per aktie blir det ingen tilldelning av aktier.

Electrolux kostnader varierar med företagets prestation.