

Ersättning till ledande befattningshavare

Ersättningsutskottets ordförande Barbara Milian Thoralfsson presenterar nedan Electrolux syn på ersättning till ledande befattningshavare.

Att kunna rekrytera och behålla duktiga medarbetare är avgörande för Electrolux framtid. Vi ska betala rätt ersättning i förhållande till ansvar och prestation.

Det finns företag som väljer att ersätta ledande befattningshavare enbart med en fast lön. Det tycker vi är fel. Det finns många skäl. Den rörliga delen är inget som kommer utöver den fasta delen som en extra bonus. Istället har vi bestämt att en del av lönen bara betalas ut om vissa i förväg uppsatta mål nås. Går företaget dåligt och vi inte har nått de uppsatta målen blir det inget utfall av den rörliga delen och lönekostnaden för Electrolux blir lägre.

Den långsiktiga rörliga delen av lönen bygger på en kombination av företagets utveckling i form av årlig ökning av vinst per aktie och hur väl aktien utvecklas. Det finns alltså en stark korrelation till hur det gått för våra aktieägare.

Vi tycker det är viktigt med en företagsledning som tar del av samma verklighet som Er aktieägare och förslaget till långsiktigt incitamentsprogram för 2012 bygger, liksom förra årets program, på mål för årlig tillväxt av vinst per aktie och krav på egen investering av de deltagande i programmet.

Förutom att koppla ihop chefernas intressen med aktieägarnas har vi under lång tid utvecklat vår ersättningspolicy för att på ett pragmatiskt sätt kunna möta de mycket olika ersättningsnivåer och anställningsvillkor som gäller på våra huvudmarknader. Vi strävar efter att erbjuda en total ersättningsnivå som är konkurrenskraftig på de relevanta marknaderna, dvs. i det land eller den region där våra chefer är anställda. Detta har medfört att Electrolux kunnat attrahera och behålla en mycket diversifierad ledningsgrupp där vår koncernledning bestående av 13 chefer representerar sex olika nationaliteter.

Vi har som vanligt satt upp mål för såväl de kortsiktiga som de långsiktiga rörliga ersättningsplanerna. I den kortsiktiga delen fokuseras på finansiella mål inklusive rörelsemarginal, omsättningstillväxt och nettorörelsekapital. Den långsiktiga delen baseras på tillväxt för genomsnittligt resultat per aktie under den kommande treåriga prestationsperioden.

Vi är övertygade om att vår övergripande hantering av ersättningar och vårt synsätt på ersättningar är för aktieägarnas bästa och att de kommer att motivera våra talangfulla och engagerade chefer på en alltid 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 2012 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. Precis som i tidigare program måste deltagarna 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 chefer 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 de egna investeringarna i Electrolux-aktier.

Det föreslagna aktieprogrammet 2012 i korthet

- Deltagarna tilldelas prestationsaktier om den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie för perioden 2012-2014 uppgår till minst 4 procent jämfört med det faktiska utfallet för 2011.
- Programmet har ett tak som uppnås om Electrolux resultat per aktie ökar i genomsnitt med mer än 16 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 befattning.
- Aktierna måste behållas under prestationsperioden. Efter periodens slut tilldelas en matchningsaktie för varje aktie som förvärvats.
- Högst 180 chefer och nyckelpersoner omfattas av programmet.

Inbjudan till deltagarna beräknas skickas ut i maj 2012. Styrelsens förslag redovisas i sin helhet under punkten 15 i kallelsen till årsstämman samt på www.electrolux.com/arsstamma2012

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.

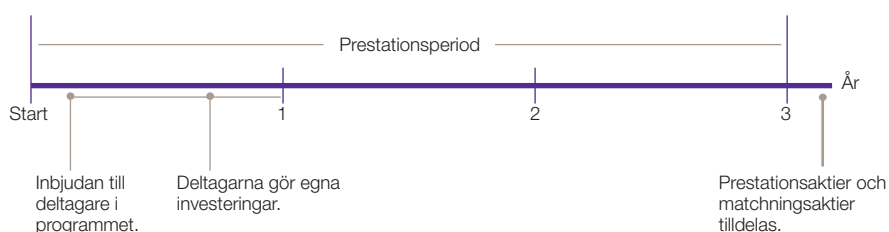
Hur är det föreslagna aktieprogrammet uppbyggt?

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 om den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie är minst 4%. Hur många aktier som tilldelas baseras på utfallet av resultat per aktie.

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, exklusive jämförelsestörande poster, måste förbättras med i genomsnitt minst 4% per år under treårsperioden 2012-2014 i förhållande till utfallet för 2011 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 högsta värden för omräkning till aktier. Värdena är relaterade till deltagarens befattning. Det högsta värdet 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 kan programmet som mest ge 1,3 miljoner kronor och som lägst 675 000 kronor beroende på befattning. Se tabell nedan.

För att beräkna hur många aktier som mest kan tilldelas räknas maxvärdena av programmet 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. Aktiernas värde minskas med nuvärdet på förväntad utdelning under prestationsperioden. Om det slutligen blir någon tilldelning och i så fall av hur många aktier beror på genomsnittlig årlig ökning av resultat per aktie för koncernen.

I tabellen nedan visas hur stora värden aktieprogrammet kan generera. Om målsättningen med 4 procent genomsnittlig årlig ökning av resultat per aktie uppnås, tilldelas cirka 17 procent av maximalt antal aktier. Om Electrolux resultat per aktie ökar med 16 procent eller mer i genomsnitt per år, tilldelas 100 procent av maximalt antal aktier. Om den genomsnittliga årliga ökningen är lägre än 4 procent, tilldelas inga prestationsaktier. Se diagram på nästa sida.

Summan av maxvärdena för alla deltagare är 166 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 15 miljoner kronor om bara matchningsaktier tilldelas och högst 195 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 0,7 procent. Den sammanlagda ökningen av antalet utestående aktier för det föreslagna aktieprogrammet 2012 och aktieprogrammen 2009–2011 uppgår till högst cirka 1,7 procent.

Aktieprogrammet är en del av högre chefers totala kompensationspaket. De andra delarna i paketet är fast lön och rörlig lön baserad på årliga mål samt övriga förmåner som till exempel pensioner 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 investeringar i Electrolux-aktier. En av fördelarna med rörliga lönedelar är att företagets lönekostnad varierar med företagets prestation.

Värdet på det 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	Minimnivå* 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 % av maxvärdet av det prestationsbaserade aktieprogrammet.

** 15 % av maxvärdet av det prestationsbaserade aktieprogrammet.

Vad kan programmet ge i utdelning för den enskilda deltagaren?

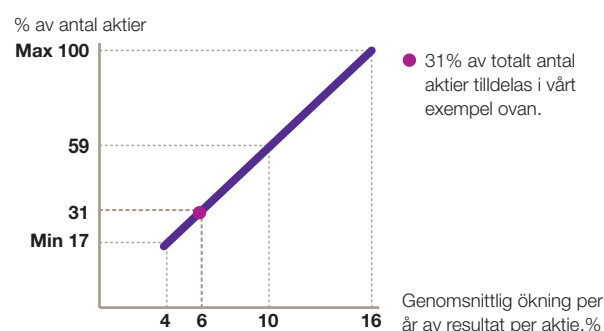
Exemplet nedan visar vilket värde aktieprogrammet kan generera för en chef ur grupp B, här kallad Bertil. Värdet av programmet för Bertils del är som högst 900 000 kronor. Den aktiekurs som används för att räkna om värdet till aktier är i vårt exempel 155 kronor. Omräknat till aktier innebär det att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

Antagandena i exemplet är att Electrolux resultat per aktie ökar med i genomsnitt 6 procent per år under tre år och att aktiekursen stiger till 225 kronor vid periodens slut.

1. I maj 2012 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 2012, 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 flera 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 4 procent genomsnittlig ökning per år av resultat per aktie blir det inga prestationsaktier.
5. Vid treårsperiodens slut, år 2014, antas i vårt exempel att koncernens resultat per aktie har ökat med i genomsnitt 6 procent per år. Bertil tilldelas 1 800 prestationsaktier, vilket motsvarar 31 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 2 330 aktier. Om han bor i Sverige och har 55 procent marginalsatt används 1 282 aktier för att betala skatt.
7. Bertil har genom programmet fått 1 048 Electrolux-aktier efter skatt. Om Electrolux aktiekurs har ökat till 225 kronor per aktie är det totala värdet av dessa aktier cirka 236 000 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 (siffrorna är avrundade)



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

Uppnås inte målet på minst 4% genomsnittlig årlig ökning av resultat per aktie under treårsperioden blir det ingen tilldelning av prestationsaktier.