

## Pressmeddelande

För mer information,  
kontakta:

Electrolux Pressjour  
08 657 65 07

# Kallelse till årsstämma i AB Electrolux

Stockholm, 21 februari, 2020

**Aktieägarna i AB Electrolux, org. nr. 556009-4178, kallas till årsstämma tisdagen den 31 mars 2020 kl. 16.00 på Stockholm Waterfront Congress Centre, Nils Ericsons Plan 4, Stockholm.**

## Registrering och anmälan

Aktieägare som önskar delta i årsstämman ska

- *dels* vara införd i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken onsdagen den 25 mars 2020,
- *dels* anmäla sig till bolaget senast onsdagen den 25 mars 2020.

Anmälan görs på koncernens hemsida, [www.electroluxgroup.com/arsstamma2020](http://www.electroluxgroup.com/arsstamma2020), per telefon 08-402 92 79 på vardagar mellan kl. 9.00 och kl. 16.00 eller skriftligen under adress: AB Electrolux, c/o Euroclear Sweden AB, Box 191, 101 23 Stockholm.

Vänligen ange vid anmälan namn, person- eller organisationsnummer, adress, telefonnummer samt antal eventuella biträden. Sker deltagandet med stöd av fullmakt bör denna insändas före årsstämman. Fullmaktens formulär på svenska och engelska finns på bolagets hemsida, [www.electroluxgroup.com/arsstamma2020](http://www.electroluxgroup.com/arsstamma2020).

Aktieägare som har sina aktier förvaltarregistrerade måste, utöver anmälan om deltagande i stämman, tillfälligt föras in i aktieboken i eget namn (s.k. rösträttsregistrering) för att få delta i stämman. För att denna registrering ska vara verkställd onsdagen den 25 mars 2020 bör aktieägaren i god tid före denna dag kontakta sin bank eller förvaltare.

## Dagordning

1. Val av ordförande vid stämman.
2. Upprättande och godkännande av röstlängd.
3. Godkännande av dagordning.
4. Val av två justeringsmän.
5. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad.
6. Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen.
7. Anförande av verkställande direktören, Jonas Samuelson.
8. Beslut om fastställelse av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen.
9. Beslut om ansvarsfrihet åt styrelseledamöterna och verkställande direktören.
10. Beslut om dispositioner beträffande bolagets vinst enligt den fastställda balansräkningen och fastställande av avstämningsdagar för utdelning.
11. Fastställande av antalet styrelseledamöter och suppleanter.
12. Fastställande av arvode till styrelsen och revisorn.
13. Val av styrelse och styrelseordförande.
  - a) Val av Staffan Bohman som styrelseledamot. (omval)
  - b) Val av Petra Hedengran som styrelseledamot. (omval)
  - c) Val av Henrik Henriksson som styrelseledamot. (nyval)
  - d) Val av Ulla Litzén som styrelseledamot. (omval)
  - e) Val av Karin Overbeck som styrelseledamot. (nyval)

- f) Val av Fredrik Persson som styrelseledamot. (omval)
  - g) Val av David Porter som styrelseledamot. (omval)
  - h) Val av Jonas Samuelson som styrelseledamot. (omval)
  - i) Val av Kai Wärn som styrelseledamot. (omval)
  - j) Val av Staffan Bohman som styrelseordförande. (omval)
- 14. Val av revisor. (omval)
  - 15. Beslut om riktlinjer för ersättning till Electrolux koncernledning.
  - 16. Beslut om inrättande av ett prestationsbaserat långsiktigt aktieprogram för 2020.
  - 17. Beslut om
    - a) förvärv av egna aktier,
    - b) överlåtelse av egna aktier i anledning av företagsförvärv och
    - c) överlåtelse av egna aktier i anledning av 2018 års aktieprogram.
  - 18. Stämmans avslutande.

#### **Punkt 1 – Stämмоordförande**

Electrolux valberedning, som utgörs av ordföranden Johan Forssell, Investor AB, och ledamöterna Kaj Thorén, Alecta, Marianne Nilsson, Swedbank Robur fonder, Anders Oscarsson, AMF – Försäkring och Fonder, samt Staffan Bohman och Fredrik Persson, ordförande respektive ledamot i styrelsen för bolaget, föreslår:

- advokaten Eva Hägg som ordförande vid årsstämman.

#### **Punkt 10 – Utdelning och avstämningsdagar**

Styrelsen föreslår en utdelning för räkenskapsåret 2019 om 8,50 kronor per aktie. Utdelningen föreslås att betalas ut i två lika stora delar om 4,25 kronor per utbetalning och aktie. Den första med avstämningsdag torsdagen den 2 april 2020 och den andra med avstämningsdag fredagen den 2 oktober 2020. Om bolagsstämman beslutar i enlighet med detta förslag beräknas utbetalning av utdelningen ske från Euroclear Sweden AB tisdagen den 7 april 2020 respektive onsdagen den 7 oktober 2020.

#### **Punkt 11 – Antal styrelseledamöter**

Valberedningen föreslår:

- nio styrelseledamöter och inga suppleanter.

#### **Punkt 12 – Arvode till styrelsen och revisorn**

Valberedningen föreslår följande arvode för styrelsen:

- 2 265 000 kronor till styrelseordföranden och 660 000 kronor till var och en av de övriga av årsstämman utsedda styrelseledamöterna som inte är anställda i Electrolux; och
- för utskottsarbete, till de ledamöter som utses av styrelsen: 280 000 kronor till ordföranden i revisionsutskottet och 170 000 kronor till var och en av de övriga ledamöterna i utskottet samt 150 000 kronor till ordföranden i ersättningsutskottet och 100 000 kronor till var och en av de övriga ledamöterna i utskottet.

Valberedningen föreslår vidare att arvode till revisorn ska utgå löpande, under revisorns mandattid, enligt godkänd räkning.

#### **Punkt 13 – Val av styrelse och styrelseordförande**

Valberedningen föreslår:

- Omval av styrelseledamöterna Staffan Bohman, Petra Hedengran, Ulla Litzén, Fredrik Persson, David Porter, Jonas Samuelson och Kai Wärn.
- Val av Henrik Henriksson och Karin Overbeck till nya styrelseledamöter.
- Omval av Staffan Bohman som styrelsens ordförande.

#### **Punkt 14 – Val av revisor**

Valberedningen föreslår, i enlighet med revisionsutskottets rekommendation, omval av revisionsbolaget Deloitte AB till bolagets revisor för tiden intill slutet av årsstämman 2021.

#### **Punkt 15 – Riktlinjer för ersättning till Electrolux koncernledning**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för Electrolux koncernledning med följande innehåll:

Riktlinjerna som beskrivs häri ska gälla för ersättningar och andra anställningsvillkor för VD och koncernchef, övriga medlemmar av Electrolux koncernledning ("Koncernledningen") samt, i förekommande fall, ersättning till styrelseledamöter för arbete utöver styrelseuppdraget. Koncernledningen består för närvarande av elva medlemmar.

Riktlinjerna ska tillämpas på anställnings- och konsultavtal som ingås efter årsstämman 2020 samt även på ändringar i gällande avtal som görs därefter. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Ersättningar till VD och koncernchef samt, i förekommande fall, styrelseledamöter 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. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för Koncernledningen, tillämpningen av ersättningsriktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsen ska, baserat på rekommendation från ersättningsutskottet, upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD och koncernchef eller andra personer i Koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Not 27 i årsredovisningen innehåller en detaljerad beskrivning av gällande ersättningsarrangemang för Koncernledningen, inklusive fast och rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram och övriga förmåner.

Electrolux har en tydlig strategi för att uppnå lönsam tillväxt och skapa aktieägarvärde. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning i förhållande till det som gäller i respektive Koncernledningsmedlems anställningsland eller region. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. För mer information om bolagets strategi hänvisas till bolagets hemsida och senaste årsredovisning, [www.electroluxgroup.com](http://www.electroluxgroup.com).

Ersättningsvillkoren ska betona "belöning efter prestation" och variera i förhållande till den enskildes prestationer och koncernens resultat. Den totala ersättningen för Koncernledningen ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast ersättning, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

För anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får anpassningar göras för att följa tvingande lokala regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande syfte så långt möjligt ska tillgodoses.

#### **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**

Rörlig ersättning består av både kortsiktiga och långsiktiga incitament. Långsiktiga incitament utgörs av långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram ("LTI-program"). De beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Styrelsen utvärderar årligen om ett LTI-program ska föreslås bolagsstämman eller inte. LTI-program ska ha en tydlig koppling till affärsstrategin och ska alltid utformas med syftet att ytterligare stärka deltagarnas samt Electrolux aktieägares gemensamma intresse av en god långsiktig utveckling för Electrolux. För mer information om dessa program, innefattande de kriterier som utfallet är beroende av, se avsnittet om bolagsstyrning på koncernens hemsida [www.electroluxgroup.com](http://www.electroluxgroup.com).

Enligt principen "belöning efter prestation" ska den rörliga ersättningen utgöra en betydande del av den totala ersättningen för Koncernledningen. Rörlig ersättning ska mätas mot förutbestämda mål samt ha en maximinivå över vilken ingen ersättning utfaller.

Rörlig ersättning ska huvudsakligen relatera till finansiella prestationsmål men kan också mätas mot icke-finansiella mål för att därigenom uppnå fokus på aktiviteter i enlighet med bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. 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 enligt vilken de kan erhålla rörlig lön. Målen i STI-planen ska huvudsakligen vara finansiella och mätperioden för uppfyllelse av målen ska vara ett år. Målen ska huvudsakligen utformas baserat på finansiella resultat för koncernen och, vad avser affärsområdescheferna, finansiella resultat för det affärsområde för vilket han eller hon är ansvarig, såsom vinst, finansiell effektivitet och omsättning. Finansiella mått kommer att utgöra minst 80 procent av viktningen. Icke-finansiella mått kan vara relaterade till bl. a. hållbarhet, kundnöjdhet, kvalitet eller företagskultur.

När mätperioden avslutats ska ersättningsutskottet fastställa i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts inför eventuell utbetalning av rörlig lön. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på det årliga finansiella resultatet enligt den senast offentliggjorda delårsrapporten för fjärde kvartalet.

Storleken på det möjliga STI-utfallet ska vara beroende av position och får högst uppgå till 100 procent av Grundlönen. Med beaktande av rådande marknadsförhållanden får det möjliga STI-utfallet för medlemmar av Koncernledningen anställda i USA högst uppgå till 150 procent av Grundlönen.

### **Extraordinära arrangemang**

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå 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) gånger Grundlönen och att de ska intjänas och/eller betalas ut i delbetalningar under en period om minst två (2) år. Sådan ytterligare rörlig ersättning kan också betalas ut på individnivå för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter och får i sådana situationer uppgå till högst 30 procent av Grundlönen och ska betalas ut vid ett tillfälle.

### **Rätt att återkräva rörlig ersättning**

Villkor för rörlig ersättning bör utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig

ersättning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig (s.k. malus). Styrelsen ska också ha möjlighet att, enligt lag eller avtal, och med de begränsningar som kan följa därav, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder (s.k. clawback).

### **Pensioner och förmåner**

Ålders- och efterlevandepension, sjukförmåner och sjukvårdsförmåner ska utformas så att de återspeglar regler och praxis i hemlandet. Om möjligt ska pensionsplanerna vara avgiftsbestämda. I individuella fall, beroende på de kollektivavtalsbestämmelser, skatte- och/eller socialförsäkringslagar som gäller för personen, kan andra pensionsplaner eller pensionslösningar tillämpas. Pensionsavgifterna för avgiftsbestämd pension får uppgå till högst 40 procent av Grundlönen såvida inte pensionsrätten är högre enligt tillämpligt kollektivavtal.

Andra förmåner, såsom bil- och bostadsförmåner, kan tillhandahållas enskilda medlemmar eller hela Koncernledningen. Kostnader relaterade till sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 procent av Grundlönen. För medlemmar i Koncernledningen som är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skäligen omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering. Sådana förmåner ska fastställas i linje med Koncernens "Directive on International Assignments" och kan till exempel utgöras av flyttkostnader, boende, terminsavgifter, hemresor, deklarationshjälp och skatteutjämning.

### **Uppsägningstid och avgångsvederlag**

Uppsägningstiden ska vara tolv månader vid uppsägning på Electrolux initiativ och sex månader vid uppsägning på Koncernledningsmedlemmens initiativ.

I individuella fall kan kontraktuellt avgångsvederlag utgå utöver nämnd uppsägningstid. Kontraktuellt 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.

Kontraktuellt 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.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska baseras på Grundlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst tolv månader efter anställningens upphörande. Ersättningen ska reduceras med ett värde motsvarande den inkomst som personen erhåller från andra inkomstkällor, antingen från anställning eller från annan fristående verksamhet.

### **Lön och anställningsvillkor för anställda**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.



### **Konsultarvode**

För de fall styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför tjänster för Electrolux utöver styrelsearbetet kan särskilt arvode för detta betalas (konsultarvode) förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av Electrolux affärsstrategi och tillvaratagandet av Electrolux långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Sådant konsultarvode får för respektive styrelseledamot aldrig överstiga det årliga styrelsearvodet. Arvodet ska vara marknadsmässigt.

### **Avvikelser från riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Ersättningsutskottet bereder styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

### **Avvikelser från de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2019**

Ersättning relaterad till extraordinära arbetsinsatser i samband med separationen och utdelningen av Electrolux Professional planeras att betalas ut i april 2020. Ersättningen innebär en avvikelse från bestämmelsen i 2019 års riktlinjer om att sådan ersättning ska intjänas och/eller betalas ut i delbetalningar under en period om minst två (2) år.

---

### **Punkt 16 – Inrättande av ett prestationsbaserat långsiktigt aktieprogram för 2020**

Styrelsen har beslutat att föreslå ett långsiktigt incitamentsprogram för 2020. Styrelsen är övertygad om att det föreslagna programmet kommer att vara till nytta för bolagets aktieägare eftersom det kommer att bidra till möjligheterna att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare, förväntas medföra ökat engagemang och motivation för programmets deltagare samt medföra att de som omfattas av programmet knyts starkare till Electrolux-koncernen och dess aktieägare.

Styrelsen föreslår, mot bakgrund av vad som anges ovan, att årsstämman beslutar att inrätta ett prestationsbaserat, långsiktigt aktieprogram för 2020 ("Aktieprogram 2020") enligt följande huvudsakliga villkor:

- a) Programmet föreslås omfatta högst 350 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Electrolux-koncernen, vilka delas in i sex grupper; VD och koncernchef ("Grupp 1"), övriga medlemmar i koncernledningen ("Grupp 2") samt ytterligare fyra grupper för övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner ("Grupp 3-6"). Erbjudande om deltagande i programmet ska lämnas av Electrolux senast den 16 maj 2020.
- b) Deltagare ges möjlighet att erhålla Prestationsaktier förutsatt att deltagaren förblir anställd under tiden fram till den 1 januari 2023. Undantag från dessa krav kan meddelas i enskilda fall, t. ex. vid deltagares dödsfall, invaliditet, pensionsavgång eller vid Electrolux avyttrande genom försäljning, utdelning eller på annat sätt av bolaget i vilket deltagaren är anställd.
- c) Prestationsaktierna ska baseras på ett högsta värde för varje deltagarkategori. Det högsta värdet för deltagare i Grupp 1 uppgår till 100 procent av deltagarens årliga grundlön för år 2020, för deltagare i Grupp 2 till 90 procent av deltagarens årliga grundlön för år 2020, för deltagare i Grupp 3 till 80 procent av deltagarens årliga grundlön för år 2020, för deltagare i Grupp 4 till 60 procent av deltagarens årliga grundlön för år 2020, för deltagare i Grupp 5 till 50 procent av deltagarens årliga grundlön för år 2020 och för deltagare i Grupp 6 till 40 procent av deltagarens årliga grundlön för år 2020. Summan av de högsta värdena för

Prestationsaktierna som fastställts för samtliga deltagare överstiger inte 376 Mkr, exklusive sociala avgifter.

- d) Respektive högsta värde omvandlas därefter till ett högsta antal Prestationsaktier<sup>1</sup>, med tillämpning av den genomsnittliga sista betalkursen för Electrolux B-aktie på Nasdaq 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.
- e) Beräkningen av antalet Prestationsaktier kopplas till av styrelsen fastställda prestationsmål för koncernens (i) vinst per aktie, (ii) avkastning på nettotillgångar<sup>2</sup> samt (iii) CO<sub>2</sub>-minskning<sup>3</sup>. De av styrelsen fastställda prestationsmålen kommer att ange en miniminivå och en maximinivå och den relativa viktningen mellan prestationsmål (i), (ii) respektive (iii) ska vara 60 procent, 20 procent respektive 20 procent.
- f) Mätperioden är ett år avseende prestationsmål (i) och (ii) och tre år avseende prestationsmål (iii). Styrelsen kommer att besluta om utfallet av de fastställda prestationsmålen efter utgången av mätperioden för respektive prestationsmål. Om maximinivån uppnås eller överskrids, kommer tilldelningen att uppgå till (och inte överskrida) det högsta antalet Prestationsaktier enligt punkterna c) och d). Om prestationsutfallet understiger maximinivån men överstiger miniminivån, kommer en proportionerad tilldelning av aktier att ske. Ingen tilldelning kommer att ske om utfallet uppgår till eller understiger miniminivån. Information om prestationsmål och utfall kommer att lämnas senast i samband med att tilldelning av Prestationsaktier sker enligt punkt h).
- g) Den sammanlagda tilldelningen av Prestationsaktier får aldrig överstiga en (1) procent av det totala antalet aktier i Electrolux. Om så sker, ska tilldelningen reduceras för att säkerställa att utspädningstaket iakttas.
- h) Uppfylls samtliga i Aktieprogram 2020 uppställda villkor, ska tilldelning av Prestationsaktier ske första halvåret 2023. Tilldelning sker vederlagsfritt med förbehåll för skatt.
- i) Vissa avvikelser i eller justering av villkoren för Aktieprogram 2020 kan komma att göras på grund av lokala regler och förekommande marknadspraxis, marknadsförutsättningar eller när lämpligt med hänsyn till koncernens omstruktureringar, inkluderande kontantavräkning istället för leverans av aktier under vissa förutsättningar.
- j) Styrelsen, eller av styrelsen för ändamålet inrättad kommitté, ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av Aktieprogram 2020, inom ramen för de ovan angivna villkoren.
- k) Om det sker betydande förändringar i Electroluxkoncernen eller på marknaden, som enligt styrelsens bedömning skulle medföra att villkoren för tilldelning av Prestationsaktier inte längre är rimliga, ska styrelsen även äga rätt att vidta andra justeringar av Aktieprogram 2020, innefattande bl.a. en rätt att besluta om en reducerad tilldelning av aktier.

### **Kostnader för Aktieprogram 2020**

De totala kostnaderna för Aktieprogram 2020 vid maximal tilldelning av Prestationsaktier beräknas till högst 409 Mkr, vilket motsvarar cirka 2,0 procent av totala personalkostnader för 2019. Kostnaderna fördelas över åren 2020–2022. Kostnaderna har beräknats som summan av lönekostnader, inklusive sociala kostnader, och administrationskostnader för programmet. Administrationskostnader har beräknats till

<sup>1</sup> Med möjlighet för styrelsen att vidta justeringar till följd av extraordinära händelser såsom fondemission, split, företrädesemission och/eller liknande händelser.

<sup>2</sup> Med möjlighet för styrelsen att avseende (i) och (ii) vidta justeringar till följd av extraordinära händelser.

<sup>3</sup> Målet för CO<sub>2</sub>-minskning avser minskning av växthusgaser inom följande tre områden: (i) tillverkning, (ii) energi för produktanvändning, och (iii) användning av fluorerade kolväten (HFC), och kommer att mätas på utvalda fördefinierade produktkategorier och regioner.

mindre än 1 Mkr. Om någon tilldelning av aktier inte sker uppstår endast administrationskostnader.

Kostnaderna har beräknats baserat på värdet, vid programmets start, av de Prestationsaktier som kan komma att tilldelas vid högsta måluppfyllelse, med avdrag för nuvärdet av förväntad utdelning under en treårsperiod. Beräkningen av den maximala kostnaden baseras på maximal måluppfyllelse och att antal deltagare som kommer att lämna koncernen under prestationsperioden motsvarar det historiska genomsnittet sedan aktieprogram infördes 2004. I beräkningen har använts ett högsta pris per aktie om 270 kronor.

Om återköpta aktier tilldelas för att fullgöra åtagandena enligt programmet beräknas antalet utestående aktier öka med högst 2 733 000 B-aktier.<sup>4</sup> En sådan maximal ökning skulle resultera i en utspädning av vinst per aktie med cirka 0,94 procent. Den sammanlagda maximala ökningen av antalet utestående aktier för alla utestående aktieprogram beräknas uppgå till högst 2 754 500 B-aktier, vilket skulle motsvara en utspädning av vinst per aktie om cirka 0,95 procent. Vid denna beräkning har maximal tilldelning av aktier antagits för Aktieprogram 2020 och förväntad tilldelning antagits för 2018 och 2019 års aktieprogram.

### **Säkringsåtgärder för Aktieprogram 2020**

Styrelsen föreslår för närvarande inte någon åtgärd för att säkerställa åtagandena enligt Aktieprogram 2020. Leverans av Prestationsaktier i enlighet med villkoren för Aktieprogram 2020 kommer att ske under 2023.

### **Beredning av förslaget till Aktieprogram 2020**

Förslaget till Aktieprogram 2020 har beretts av Electrolux ersättningsutskott och styrelse.

### **Tidigare incitamentsprogram i Electrolux**

För en beskrivning av Electrolux övriga aktierelaterade incitamentsprogram hänvisas till bolagets årsredovisning för 2019, not 27, samt bolagets hemsida, [www.electroluxgroup.com](http://www.electroluxgroup.com). Utöver där beskrivna program förekommer inga andra aktierelaterade incitamentsprogram i Electrolux.

### **Punkt 17 – Förvärv och överlåtelse av egna aktier**

Electrolux har tidigare, med stöd av bemyndigande från bolagsstämman, genomfört förvärv av egna aktier i syfte att kunna använda återköpta aktier för att finansiera eventuella företagsförvärv och som säkringsåtgärd för bolagets aktierelaterade incitamentsprogram. Per den 1 januari 2020 innehade bolaget 21 522 858 egna B-aktier, motsvarande cirka 7,0 procent av det totala antalet aktier i bolaget.

Styrelsen gör bedömningen att det alltså är till fördel för bolaget att kunna anpassa bolagets kapitalstruktur och därmed bidra till ökat aktieägarvärde samt att även fortsättningsvis kunna använda återköpta aktier i anledning av eventuella företagsförvärv och för bolagets aktierelaterade incitamentsprogram.

Mot bakgrund av detta föreslår styrelsen följande.

#### **A. Förvärv av egna aktier**

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, under tiden intill nästa årsstämma vid ett eller flera tillfällen, besluta om förvärv av aktier i bolaget enligt följande.

---

<sup>4</sup> Med möjlighet för styrelsen att vidta justeringar till följd av extraordinära händelser såsom fondemission, split, företrädesemission och/eller liknande händelser.



1. Förvärv får ske av högst så många B-aktier, att bolaget efter varje förvärv innehar högst 10 procent av det totala antalet aktier i bolaget.
2. Aktierna får förvärfas på Nasdaq Stockholm.
3. Förvärv av aktier får ske endast till ett pris per aktie inom det vid var tid gällande kursintervallet.
4. Betalning för aktierna ska erläggas kontant.

Syftet med förslaget är att kunna använda återköpta aktier i anledning av eventuella företagsförvärv och för bolagets aktierelaterade incitamentsprogram samt kunna anpassa bolagets kapitalstruktur och därmed bidra till ökat aktieägarvärde.

Styrelsen har avgivit yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen.

### **B. Överlåtelse av egna aktier i anledning av företagsförvärv**

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, under tiden intill nästa årsstämma vid ett eller flera tillfällen, besluta om överlåtelse av bolagets egna aktier i samband med eller till följd av företagsförvärv enligt följande.

1. Överlåtelse får ske av bolagets egna B-aktier, som bolaget innehar vid tidpunkten för styrelsens beslut.
2. Överlåtelse av aktier får ske med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt.
3. Överlåtelse får ske till ett lägsta pris per aktie motsvarande ett belopp i nära anslutning till kursen på bolagets aktier på Nasdaq Stockholm vid tidpunkten för beslut om överlåtelsen.
4. Ersättning för överlåtna aktier kan erläggas kontant, genom apport eller kvittning av fordran mot bolaget.

### **C. Överlåtelse av egna aktier i anledning av 2018 års aktieprogram**

Styrelsen föreslår, i anledning av 2018 års aktieprogram, att årsstämman beslutar om att bolaget ska äga rätt att, under tiden intill nästa årsstämma vid ett eller flera tillfällen, överlåta högst 25 000 B-aktier i bolaget i syfte att täcka kostnader, inklusive sociala avgifter, som kan uppkomma till följd av nämnda program. Sådana överlåtelser ska ske på Nasdaq Stockholm till ett pris inom det vid var tid gällande kursintervallet.

### **Majoritetskrav**

För giltigt beslut av stämman enligt styrelsens förslag enligt punkten 17 ovan fordras att besluten biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

### **Aktier och röster**

I bolaget finns totalt 308 920 308 aktier, varav per den 21 februari 2020, 8 192 539 A-aktier med en röst vardera och 300 727 769 B-aktier med en tiondels röst vardera, motsvarande sammanlagt 38 265 315,9 röster. Bolaget innehar per samma dag 21 522 858 egna B-aktier, motsvarande 2 152 285,8 röster, som inte kan företrädas vid stämman.

### **Upplysningar på årsstämman**

Styrelsen och VD ska, om någon aktieägare begär det och styrelsen anser att det kan ske utan väsentlig skada för bolaget, lämna upplysningar om förhållanden som kan inverka på bedömningen av ett ärende på dagordningen, förhållanden som kan inverka på bedömningen av bolagets eller dotterföretags ekonomiska situation och bolagets

förhållande till annat koncernföretag. Den som vill skicka in frågor i förväg kan göra det till AB Electrolux, Attn: Chefsjuristens kontor, 105 45 Stockholm.

### **Behandling av personuppgifter**

För information om hur dina personuppgifter behandlas, se <https://www.euroclear.com/dam/ESw/Legal/Integritetspolicy-bolagsstammor-svenska.pdf>

### **Handlingar**

Årsredovisning (innefattande styrelsens yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen med anledning av förslaget i punkt 10 ovan), revisionsberättelse, revisors yttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen avseende riktlinjer för ersättning till koncernledningen, samt styrelsens yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen med anledning av förslaget i punkt 17 a) ovan kommer att finnas tillgängliga hos bolaget, AB Electrolux, S:t Göransgatan 143, 105 45 Stockholm och på koncernens hemsida, [www.electroluxgroup.com/arsstamma2020](http://www.electroluxgroup.com/arsstamma2020), från och med den 21 februari 2020. Handlingarna sänds även till aktieägare som så begär och uppger adress. I övrigt framgår fullständiga förslag under respektive punkt i kallelsen.

Stockholm i februari 2020  
AB Electrolux (publ)  
STYRELSEN

### ***Non Swedish speaking shareholders***

*This notice convening the Annual General Meeting of AB Electrolux is available in English on [www.electroluxgroup.com/agm2020](http://www.electroluxgroup.com/agm2020).*

Electrolux är ett ledande globalt vitvaruföretag som i mer än 100 år gjort livet bättre för miljontals människor. Vi utvecklar nya sätt att skapa smakupplevelser, ta hand om kläder och få en hälsosammare hemmiljö. Vi strävar ständigt efter att leda utvecklingen mot ett mer hållbart samhälle genom våra produkter och vår verksamhet. Genom våra varumärken, som inkluderar Electrolux, AEG och Frigidaire, säljer vi ca 60 miljoner produkter till hushåll på ca 120 marknader varje år. Under 2019 hade Electrolux en omsättning på 119 miljarder kronor och cirka 49 000 anställda. För mer information besök [www.electroluxgroup.com](http://www.electroluxgroup.com).