

Punkt 13

Styrelsens förslag till beslut om a) inrättande av en Långsiktig Incitamentsplan 2005 och b) överlåtelse av egna aktier

Bakgrund

Då Spar- och Investeringsperioderna i den pågående Aktiesparplanen 2003 (utökad med Långsiktig Incitamentsplan 2004) upphör under 2005, föreslår styrelsen att bolagsstämman 2005 fattar beslut om ett nytt program, Långsiktig Incitamentsplan 2005.

För att kunna genomföra Långsiktig Incitamentsplan 2005 föreslår styrelsen att maximalt 39 300 000 aktier av serie B skall kunna överlåtas till anställda inom Ericssonkoncernen, och därutöver att en del av aktierna även skall kunna överlåtas på Stockholmsbörsen för täckande av bland annat sociala avgifter. Ericssons nuvarande innehav av egna aktier beräknas täcka de aktier som behövs för Långsiktig Incitamentsplan 2005.

Skälen för förslagen, tidigare incitamentsprogram, frågans beredning, kostnader och utspädning samt effekter på viktiga nyckeltal beskrivs i bilaga till detta dokument.

Förslag

13 a) Långsiktig Incitamentsplan 2005

Styrelsen föreslår att bolagsstämman fattar beslut om inrättande av en Långsiktig Incitamentsplan 2005 ("LTI 2005"), omfattande 39 300 000 aktier av serie B, bestående av tre delar (i) Aktiesparplan, (ii) Program för nyckelpersoner och (iii) Resultatmatchningsprogram, enligt i huvudsak nedanstående riktlinjer.

Aktiesparplan

- a) Anställda som deltar i Aktiesparplanen kan spara upp till 7,5 procent av bruttolönen för köp av aktier av serie B på Stockholmsbörsen eller ADR på NASDAQ under en 12-månaders period från det att planen implementerats. Om de köpta aktierna behålls av den anställde under tre år från dagen för investeringen och anställningen inom Ericssonkoncernen fortsätter under den tiden, kommer den anställde att tilldelas ett motsvarande antal aktier av serie B eller ADR vederlagsfritt.
- b) Alla anställda inom Ericssonkoncernen, med undantag för vad som anges i punkt c) nedan, kommer att erbjudas deltagande i Aktiesparplanen.
- c) Deltagande i LTI 2005, oavsett om det gäller enbart Aktiesparplanen, eller också i Programmet för nyckelpersoner eller i Resultatmatchningsprogrammet, förutsätter dels att sådant deltagande lagligen kan ske, dels att sådant deltagande enligt

Ericssons bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser. Styrelsen skall emellertid ha rätt, men ej skyldighet, att införa en alternativ kontantplan för nyckelpersoner i sådana jurisdiktioner där tidigare nämnda förutsättningar ej uppfylls. Sådan alternativ kontantplan skall, så långt som är praktiskt möjligt, motsvara villkoren för nyckelpersoner under LTI 2005.

Program för nyckelpersoner och Resultatmatchningsprogram

- d) Tre kategorier av anställda (nyckelpersoner, ledande befattningshavare, högre ledande befattningshavare) kommer, utöver ordinarie matchning med en aktie i ovan beskriven Aktiesparplan, erbjudas ytterligare matchningsaktier vederlagsfritt inom Programmet för nyckelpersoner (upp till 5 000 nyckelpersoner) respektive Resultatmatchningsprogrammet (upp till 170 ledande befattningshavare samt upp till 50 högre ledande befattningshavare).
- e) Om aktierna som köpts i enlighet med Aktiesparplanen av en anställd som anges i punkt d) ovan, behålls av den anställde i tre år från investeringen och anställningen inom Ericssonkoncernen fortsätter under den tiden, kommer den anställde att ha rätt till vederlagsfri matchning av aktier, utöver ordinarie matchning, enligt följande:
 - (i) Högst 5 000 nyckelpersoner erhåller ytterligare en matchningsaktie för varje inköpt aktie.
 - (ii) Högst 170 ledande befattningshavare kan få rätt till ytterligare resultatmatchning av upp till fyra matchningsaktier för varje inköpt aktie.
 - (iii) Högst 50 högre ledande befattningshavare kan få rätt till ytterligare resultatmatchning av upp till sex matchningsaktier för varje inköpt aktie.
- f) Villkoren för ytterligare resultatmatchning för ledande befattningshavare och högre ledande befattningshavare baseras på en genomsnittlig årlig procentuell ökning av vinst per aktie¹ mellan 1 juli 2005 och 30 juni 2008, med vinst per aktie för tredje och fjärde kvartalen 2004 plus första och andra kvartalen 2005 som utgångspunkt. Maximalt antal matchningsaktier (dvs fyra aktier respektive sex aktier) kommer att tilldelas om den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie är lika med eller över 15 procent. Ingen tilldelning av matchningsaktier kommer att ske om den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie är lika med eller mindre än 3 procent. Matchningen av aktier vid en genomsnittlig årlig ökning av vinst per aktie mellan 3 och 15 procent är linjär.
- g) Innan antalet resultataktier som skall matchas enligt punkt e) ovan slutligen bestäms, skall styrelsen pröva om resultatmatchningen är rimlig i förhållande till bolagets finansiella resultat och ställning, förhållanden på aktiemarknaden och i övrigt, samt om styrelsen bedömer att så inte är fallet, reducera antalet resultataktier som skall matchas till det lägre antal aktier som styrelsen bedömer som lämpligt.

¹ Vinst per aktie beräknas genom att dividera Ericssonkoncernens rapporterade nettoresultat med det genomsnittliga antalet utestående aktier under perioden.

För att kunna genomföra LTI 2005 enligt ovan, föreslår styrelsen att bolagsstämman beslutar om överlåtelse av egna aktier enligt följande.

Förslag

3 b) Överlåtelse av egna aktier

- a) Högst 39 300 000 aktier av serie B skall kunna överlåtas.
- b) Rätt att förvärva aktier skall tillkomma sådana personer inom Ericssonkoncernen som omfattas av villkoren för LTI 2005. Vidare skall dotterbolag inom Ericssonkoncernen äga rätt att vederlagsfritt förvärva aktier, varvid sådana dotterbolag skall vara skyldiga att omgående vederlagsfritt överlåta aktier till sina anställda som omfattas av LTI 2005.
- c) Rätt att erhålla aktier skall tillkomma den anställde under den tid som den anställde har rätt att erhålla aktier enligt villkoren för LTI 2005, dvs under tiden från november 2005 till och med november 2008.
- d) Anställd som omfattas av villkoren för LTI 2005 skall, under vissa förutsättningar, erhålla aktier av serie B i Ericsson vederlagsfritt.
- e) Vidare skall Ericsson äga rätt att, före ordinarie bolagsstämma 2006, överlåta högst 7 800 000 aktier av serie B av innehavet om 39 300 000 aktier av serie B, i syfte att täcka vissa utgifter, i huvudsak sociala avgifter. Överlåtelse av dessa aktier skall ske på Stockholmsbörsen till ett pris inom det vid var tid registrerade kursintervallet för aktien.

Skälen för avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt och grunden för överlåtelseprisets beräkning är följande:

Överlåtelsen av egna aktier utgör en del av genomförandet av LTI 2005. Styrelsen anser det vara till fördel för Ericsson och dess aktieägare att anställda är aktieägare i Ericsson.

Grunden för beräkningen av överlåtelsepriset framgår av styrelsens förslag under tillämpliga punkter ovan.

Majoritetskrav

Bolagsstämmans beslut om inrättandet av LTI 2005 enligt punkt 13 a) ovan och överlåtelse av egna aktier enligt punkt 13 b) ovan skall fattas som ett "paket". Således skall Leo-lagens majoritetsregler tillämpas, innebärande att aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna måste rösta för "paketet".

Stockholm, mars 2005
Styrelsen

Skäl för förslaget

Aktierelaterade incitament har, enligt såväl svensk som internationell praxis, blivit en viktig del av ersättningen till anställda. Därför anser styrelsen för Ericsson att det är viktigt att fortsätta använda aktier som ett centralt incitament inom bolaget. Styrelsen anser att LTI 2005 är utformad för att bäst motsvara bolagets behov och aktieägarnas intresse.

Den föreslagna LTI 2005 är baserad på följande principer som återspeglar några av Ericssons fortlöpande ersättningsprinciper:

- a) anställda måste riskera en del av sina egna pengar,
- b) anställda måste vara kvar i bolaget under en specificerad tid för att få del av förmånen,
- c) deltagande i den utökade planen är selektivt – baserat på individuell prestation, nödvändig kompetens och konkurrenskraft, och
- d) alla incitamentsprogram riktade till ledande befattningshavare är villkorade bolagets resultat.

Den föreslagna LTI 2005 är utformad för att vara ett incitament för alla anställdas delaktighet i bolaget, för att genom uppmuntran behålla viktiga medarbetare samt för att få ledande befattningshavare att fokusera på lönsamhet och för att utgöra en konkurrenskraftig ersättning baserad på svensk praxis.

Beskrivning av pågående incitamentsprogram

Ericsson har sedan tidigare incitamentsprogram enligt vad som redovisas nedan. Siffrorna har, i förekommande fall, blivit föremål för omräkning efter fondemission, split och nyemission.

Aktiesparplanen

Anställda kan spara upp till 7,5 procent av bruttolönen för köp av aktier av serie B på Stockholmsbörsen eller ADR på NASDAQ (sparaktier). Om de köpta sparaktierna behålls av den anställde under tre år efter investeringen och anställningen inom Ericssonkoncernen fortsätter under den tiden, kommer den anställde att tilldelas ett motsvarande antal aktier av serie B eller ADR vederlagsfritt. Anställda i 77 länder deltar i planen.

I nedanstående tabell redovisas perioderna för anställdas inköp av aktier (sparperioder) och uppgifter om deltagande.

Plan	Sparperiod	Antal deltagare vid start	Procent av samtliga anställda
Aktiesparplan 2001	februari 2002 – oktober 2002	27,000	36 %
Aktiesparplan 2003 första året	augusti 2003 – juli 2004	11,000	22 %
Aktiesparplan 2003 andra året	augusti 2004 – juli 2005	15,000	30 %

Utökad Aktiesparplan - LTI 2004

I augusti 2004 infördes två utökade program inom ramen för Aktiesparplanen, nämligen Programmet för nyckelpersoner och Resultatmatchningsprogrammet, att gälla under den andra 12-månaders sparperioden av Aktiesparplanen 2003.

Programmet för nyckelpersoner riktades till 4 500 anställda, vilka erbjöds en extra matchningsaktie, i tillägg till den ordinarie matchningsaktien, för varje inköpt aktie under perioden.

Resultatmatchningsprogrammet riktades till 200 (150 + 50) ledande befattningshavare, vilka erbjöds möjligheten att erhålla upp till fyra eller sex extra matchningsaktier, i tillägg till den ordinarie matchningsaktien, för varje inköpt aktie under perioden. Resultatmatchningen är villkorad av ett resultatmål. Resultatmålet är den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie under perioden juli 2004 till och med juni 2007. Om den genomsnittliga årliga tillväxten av vinst per aktie är lägre än 5 procent sker ingen tilldelning (0) av resultatmatchningsaktier och om den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie är lika med eller över 25 procent sker maximal resultatmatchning (4 eller 6 aktier). Vid utfall mellan dessa värden sker tilldelningen linjärt.

Aktieoptionsplaner

Plan	Tilldelnings-/ förfalldatum	Inlösen- pris (SEK)	Utnyttjandeperiod (giltighetsperiod) fr o m tilldelnings- datum	Antal del- tagare vid tilldelning	Antal deltagare vid slutet av 2004
1999 års optionsplan	1 mars 00/ 28 feb 07	128,00	30% efter 3 år, 40% efter 4 år, 30% efter 5 år	1 800	1 126
Millennium- planen	17 jan 00/ 18 jan 07	93,80	1/3 efter 1 år, 1/3 efter 2 år, 1/3 efter 3 år	8 000	3 120
Optionsplanen 2001 – majtilldelningen	14 maj 01/ 14 maj 08	30,50	1/3 efter 1 år, 1/3 efter 2 år, 1/3 efter 3 år	15 000	9 013
Optionsplanen 2001 – november- tilldelningen	19 nov 01/ 19 nov 08	25,70	1/3 efter 1 år, 1/3 efter 2 år, 1/3 efter 3 år	900	674
Optionsplanen 2002	11 nov 02/ 11 nov 09	7,80	1/3 efter 1 år, 1/3 efter 2 år, 1/3 efter 3 år	12 800	10 561

Aktier till samtliga aktieincitamentsplaner

Med undantag för Millenniumplanen, baseras alla planer på innehav av egna aktier. Millenniumplanen är baserad på teckningsoptioner, det vill säga optioner som berättigar innehavarna att teckna aktier av serie B. Teckningsoptionerna innehas av dotterbolag till Telefonaktiebolaget LM Ericsson, som utgivit personaloptioner till sina anställda. Egna aktier för 1999 års optionsplan återköptes år 2000 på Stockholmsbörsen. Egna aktier för alla resterande planer har utgivits i en riktad nyemission av aktier av serie C till ett nominellt belopp om 1 krona, återköpts genom ett offentligt erbjudande till ett pris av 1 krona med ett tillägg av tecknarnas finansieringskostnad, samt därefter omvandlats till aktier av serie B.

För samtliga planer har aktier och teckningsoptioner avsatts för att täcka sociala avgifter. För Millenniumplanen har teckningsoptioner, avsedda för detta syfte, bytts ut mot OTC optioner i syfte att säkra kostnaden för potentiella sociala avgifter. För alla övriga planer säljs egna aktier på Stockholmsbörsen för att täcka utgifter för sociala kostnader som uppkommer på grund av inlösen av optioner eller matchning av aktier.

Om samtliga per 31 december 2004 utestående optioner utnyttjades och samtliga aktier avsedda för framtida matchning under Aktiesparplanen överfördes samt samtliga aktier avsedda för att täcka sociala avgifter utnyttjades, skulle cirka 43 miljoner aktier av serie B emitteras och cirka 230 miljoner återköpta aktier av serie B överföras. Det totala antalet aktier av serie B, cirka 273 miljoner, motsvarar 1,72 procent av det totala antalet utestående aktier, 15 833 miljoner.

Tabellen nedan visar antal aktier avsatta för varje plan (optioner och matchningsrätter) och förändringar under 2004.

Plan (miljoner aktier)	Ursprung- ligen avsatta aktier*	Utestående vid början av 2004	Tilldelade under 2004	Inlösta 2004	Förverka- de 2004	Upphört gälla under 2004	Utestående vid slutet av 2004	Antal inlösenbara optioner
1999 års optionsplan	1,4	0,9	-	-	0,1	-	0,9	0,6
Millenniumplanen	71,6	37,2	-	-	2,9	-	34,2	34,2
Optionsplanen 2001 - majtilldelningen	44,9	30,1	-	-	2,2	-	27,9	27,9
Optionsplanen 2001 - novembertilldel- ningen	2,6	1,8	-	-	0,2	-	1,6	1,6
Optionsplanen 2002	53,9	47,0	-	3,3	5,6	-	41,4	27,4
Aktiesparplan 2001	28,0	21,9	-	1,8	0,4	-	19,7	-
Aktiesparplan 2003 och LTI 2004	15,7	3,8**	13,5	0,5	0,3	-	16,5	-

* I förekommande fall justerat för fondemission, split och nyemission.

** Förutsätter maximal resultatmatchning under LTI 2004

Frågans beredning

Förslaget till bolagsstämman om LTI 2005 har beretts av styrelsens Kompensationskommitté med stöd av oberoende internationell expertis och i samråd med större aktieägare. Kompensationskommittén har bestått av följande styrelseledamöter: Michael Treschow (ordförande i kommittén), Lena Torell, Nancy McKinstry och Per Lindh. Vid styrelsemöte den 17 december 2004 informerade Kompensationskommittén styrelsen om huvuddragen i det nya incitamentsprogrammet för nyckelpersoner och ledande befattningshavare. Vid styrelsemöte den 9 februari 2005 beslutade styrelsen att förslag till LTI 2005 skulle föreläggas bolagsstämman. Den 1 mars 2005 beslutade styrelsen om en förändring av det ursprungliga förslaget avseende den övre gränsen i resultatmålets intervall för Resultatmatchningsprogrammet. Förutom Kompensationskommitténs arbets- tagarledamot och de tjänstemän som berett frågan för Kompensationskommittén har ingen anställd som kan komma att omfattas av programmet deltagit i utformningen av LTI 2005.

Kostnader

Den sammanlagda effekten på resultaträkningen beräknas uppgå till mellan 617 miljoner kronor och 1 034 miljoner kronor ojämnt fördelade över åren 2005 – 2009. Kostnaderna skall ses i relation till Ericssons totala lönekostnader som under 2004 uppgick till 32 miljarder kronor inklusive sociala avgifter.

Beräkningarna bygger på förutsättningen att deltagandet i 1+1 planen kommer att fortsätta på nuvarande nivå samt att deltagandet i Programmet för nyckelpersoner och i Resultatmatchningsprogrammet kommer att vara 100 procentigt med maximalt sparande.

Kostnader som påverkar resultaträkningen, men inte kassaflödet

Kompensationskostnader, motsvarande värdet på matchningsaktier som överlåts till anställda, uppskattas till mellan 510 miljoner kronor och 629 miljoner kronor, beroende på hur resultatmålen uppnås³. Kompensationskostnaderna fördelas över planens löptid 2005 – 2009.

Sociala avgifter som ett resultat av aktieöverlåtelser till anställda är beroende av utfallet av resultatmatchningen och baserat på en antagen genomsnittlig aktiekurs vid matchning på mellan 15 kronor och 50 kronor och beräknas uppgå till mellan 95 miljoner kronor och 292 miljoner kronor. Kostnader för sociala avgifter väntas i huvudsak uppstå under 2008 – 2009.

Kostnader som påverkar resultaträkningen och kassaflödet

Administrativa kostnader har uppskattats till maximalt 12 miljoner kronor.

Utspädning och effekter på viktiga nyckeltal

Ericsson har cirka 16 miljarder utgivna aktier. Per den 31 december 2004, innehade Ericsson 299 715 117 egna aktier. För att inrätta LTI 2005 erfordras sammanlagt 39 300 000 aktier av serie B, motsvarande cirka 0,25 procent av det totala antalet utestående aktier. Antalet aktier som omfattas av tidigare beslutade incitamentsprogram, inklusive aktier för att täcka sociala avgifter, uppgår till cirka 273 miljoner aktier, motsvarande cirka 1,72 procent av antalet utestående aktier.

Av de 39 300 000 aktier av serie B som erfordras för LTI 2005, kan 31 500 000 aktier överföras vederlagsfritt till de anställda, vilket kan komma att orsaka en utspädning av vinst per aktie om 0,20 procent. Utspädningseffekten av matchningsaktierna om 0,20 procent, är oberoende av aktiekursen vid matchningstillfället då de ges vederlagsfritt till den anställde. De 7 800 000 aktier, vilka kan överlåtas på Stockholmsbörsen för täckande av sociala avgifter, medför emellertid ingen utspädningseffekt på vinst per aktie då dessa överlåts till rådande marknadspris.

³ Kompensationskostnaden för den Alternativa Kontantplanen för nyckelpersoner, kan variera beroende på aktiekursutvecklingen under kvalificeringsperioden. Detta har ej beaktats i beräkningarna eftersom dessa kostnader representerar en mindre del av den totala kompensationskostnaden.