

## Punkt 11

### Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

#### **2007 års Ersättningspolicy för ledande befattningshavare**

Denna policy behandlar ersättningar och andra anställningsvillkor för koncernledningen inklusive den verkställande direktören och koncernchefen, nedan gemensamt kallade ”ledande befattningshavare”.

Ersättningar till ledande befattningshavare inom Ericsson är baserade på principerna om prestation, konkurrenskraftighet och skälighet. Olika ersättningskomponenter är i varierande grad lämpade att återspegla dessa principer. Därför användes en blandning av flera komponenter för att återspegla ersättningsprinciperna på ett balanserat sätt.

Ledande befattningshavares totala ersättning består av fast lön, rörliga komponenter i form av årlig rörlig ersättning och långsiktig rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Till sammans utgör dessa komponenter ett integrerat ersättningspaket. Om storleken på någon av dessa komponenter skulle öka eller minska, måste åtminstone en annan komponent minska eller öka såvida den konkurrenskraftiga nivån av den totala ersättningen ska förbli oförändrad.

Årsrapporten för 2006 beskriver detaljerna i den totala ersättningen till ledande befattningshavare under 2006, inklusive tidigare beslutade långsiktiga rörliga ersättningar, som ännu inte har utfallit till betalning.

#### **1. Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning samt sambandet mellan prestation och ersättning**

Ericsson beaktar såväl global ersättningspraxis samt praxis i respektive ledande befattningshavares hemland.

Den fasta lönen är fastställd med utgångspunkt från att den skall vara konkurrenskraftig. Den absoluta nivån är beroende av storleken av och komplexiteten i den aktuella befattningen samt den enskildes årliga prestation.

Prestationen återspeglas speciellt i de rörliga komponenterna, både vad gäller den årliga och den långsiktiga rörliga lönedelen. Även om det kan variera över tiden med hänsyn till utvecklingen av marknaden för ersättning, är målnivån för den årliga lönedelen för ledande befattningshavare i Sverige för närvarande 30 - 40 procent av den fasta lönen. Den långsiktiga lönedelen är konstruerad för att uppnå en målnivå omkring 30 procent av den fasta lönen. I båda fallen är utfallet relaterat till uppfyllelse av specifika verksamhetsmål, som återspeglar styrelsens bedömning av en rimlig balans mellan fasta och rörliga ersättningsdelar och gällande marknadspraxis för högre chefer.

Bolagets kostnad för de kortfristiga och långfristiga rörliga ersättningskomponenterna för ledande befattningshavare kan vid oförändrad aktiekurs uppgå till 0 – 125 procent av kostnaden för den fasta lönen.

## 2. **Rörliga ersättningar i huvuddrag**

Den årliga rörliga lönen är kontantbaserad och relaterad till direkta verksamhetsmål med utgångspunkt från den årliga affärsplanen som godkänts av styrelsen. Målen varierar med hänsyn till befattning men kan inkludera finansiella mål, antingen på koncernnivå eller på enhetsnivå, operativa mål samt mål för medarbetarundersökningar och kundnöjdhet.

Aktiebaserade långsiktiga rörliga ersättningsplaner föreläggs årsstämman varje år för godkännande. Utfallet av planerna är beroende av tre olika variabler, den enskildes investering i aktier, långsiktigt finansiellt mål och aktiekursutvecklingen.

## 3. **Pension**

Pensionsförmåner skall motsvara konkurrenskraftig nivå i hemlandet. För ledande befattningshavare i Sverige tillämpas en premiebaserad plan för ålderspension utöver basplanerna på den svenska arbetsmarknaden.

Pensionsåldern är normalt 60 år men kan variera i enskilda fall.

## 4. **Andra förmåner**

Den grundläggande regeln är att andra förmåner, t ex förmånsbil och läkarvårdsplaner, skall vara konkurrenskraftiga på den lokala marknaden.

## 5. **Ytterligare ersättning**

Utöver de här beskrivna ersättningarna kan i undantagsfall överenskommelse om ytterligare ersättningar träffas när det bedöms nödvändigt för att kunna attrahera och behålla nyckelkompetens eller för att förmå individer att flytta till nya tjänstgöringsorter eller nya befattningar. Sådan ersättning skall vara tidsbegränsad och inte överstiga en tid av 36 månader och två gånger den ersättning som vederbörande skulle ha erhållit om någon sådan överenskommelse om ytterligare ersättning inte hade träffats.

## 6. **Uppsägning och avgångsvederlag**

För ledande befattningshavare i Sverige är den ömsesidiga uppsägningstiden sex månader. Vid uppsägning från företagets sida utbetalas ett avgångsvederlag uppgående till maximalt 18 månadslöner. Med uppsägning från företagets sida jämställs uppsägning från den anställda vid sådana väsentliga strukturella förändringar eller andra händelser som på ett avgörande sätt påverkar arbetsinnehållet eller förutsättningarna för dennes befattning.

För ledande befattningshavare utanför Sverige kan uppsägningstid och avgångsvederlag variera med hänsyn till lokal konkurrenskraftig praxis.

**Stockholm i mars 2007**  
**Styrelsen**