

## Punkt 12

### Styrelsens förslag till beslut om

- a) inrättande av en Långsiktig rörlig ersättningsplan 2007 och
  - b) överlåtelse av egna aktier
- 

### Bakgrund

Då spar- och investeringsperioden i pågående Långsiktiga Incitamentsplan 2006 upphör under 2007, föreslår styrelsen att årsstämman 2007 fattar beslut om ett nytt program, Långsiktig rörlig ersättningsplan 2007.

För att kunna genomföra Långsiktig rörlig ersättningsplan 2007 föreslår styrelsen att högst 42 300 000 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. Bolagets nuvarande innehav av egna aktier täcker de aktier som behövs för Långsiktig rörlig ersättningsplan 2007.

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

### Förslag

#### 12 a) Långsiktig rörlig ersättningsplan 2007

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om inrättande av en Långsiktig rörlig ersättningsplan 2007 ("LTV 2007"), omfattande 42 300 000 aktier av serie B, bestående av tre delar (i) Aktiesparplan, (ii) Program för nyckelpersoner och (iii) Resultatmatchningsprogram, enligt i huvudsak nedanstående riktlinjer.

#### *Aktiesparplan*

- a) Alla anställda inom Ericssonkoncernen, med undantag för vad som anges i punkt c) nedan, kommer att erbjudas deltagande i Aktiesparplanen.
- b) 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. Verkställande direktören kan spara upp till 9 procent av bruttolönen. Om de köpta aktierna behålls av den anställda under tre år från dagen för investeringen och anställningen inom Ericssonkoncernen fortsätter under den tiden, kommer den anställda att tilldelas ett motsvarande antal aktier av serie B eller ADR vederlagsfritt.

- c) Deltagande i LTV 2007, 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 bolagets 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. Sådant alternativ kontantplan skall, så långt som är praktiskt möjligt, motsvara villkoren för nyckelpersoner under LTV 2007.

*Program för nyckelpersoner och Resultatmatchningsprogram*

- d) Tre kategorier av anställda (nyckelpersoner, högre chefer och ledande befattningshavare) kommer, utöver ordinarie matchning med en aktie i ovan beskriven Aktiesparplan, erbjudas ytterligare matchningsaktier vederlagsfritt inom Programmet för nyckelpersoner (upp till 6 300 nyckelpersoner) respektive Resultatmatchningsprogrammet (upp till 170 högre chefer samt upp till 49 ledande befattningshavare samt verkställande direktören).
- 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 6 300 nyckelpersoner erhåller ytterligare en matchningsaktie för varje inköpt aktie.
  - (ii) Högst 170 högre chefer kan få rätt till ytterligare resultatmatchning av upp till fyra matchningsaktier för varje inköpt aktie.
  - (iii) Högst 49 ledande befattningshavare kan få rätt till ytterligare resultatmatchning av upp till sex matchningsaktier för varje inköpt aktie.
  - (iv) Verkställande direktören kan få rätt till ytterligare resultatmatchning av upp till åtta matchningsaktier för varje inköpt aktie.
- f) Villkoren för ytterligare resultatmatchning för högre chefer och ledande befattningshavare baseras på en genomsnittlig årlig procentuell ökning av vinst per aktie<sup>1</sup> mellan 1 juli 2007 och 30 juni 2010, med vinst per aktie för tredje och fjärde kvartalen 2006 jämte första och andra kvartalen 2007 som utgångspunkt. Maximalt antal resultatmatchningsaktier (dvs fyra aktier, sex aktier, respektive åtta 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.

---

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

- 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.
- 

För att kunna genomföra LTV 2007 enligt ovan, föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om överlåtelse av egna aktier enligt följande.

### **Förslag**

#### **12 b) Överlåtelse av egna aktier**

- a) Högst 42 300 000 aktier av serie B skall kunna överlåtas.
- b) Rätt att förvärva aktier skall tillkomma sådana personer inom Ericssonkoncernen som omfattas av villkoren för LTV 2007. 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 LTV 2007.
- c) Rätt att erhålla aktier skall tillkomma den anställde under den tid som den anställde har rätt att erhålla aktier enligt villkoren för LTV 2007, dvs under tiden från november 2007 till och med november 2011.
- d) Anställd som omfattas av villkoren för LTV 2007 skall, under vissa förutsättningar, erhålla aktier av serie B vederlagsfritt.
- e) Vidare skall bolaget äga rätt att, före årsstämma 2008, överlåta högst 7 300 000 aktier av serie B av innehavet om 42 300 000 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 LTV 2007. Styrelsen anser det vara till fördel för bolaget och dess aktieägare att anställda är aktieägare i bolaget.

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

### *Majoritetskrav*

Stämmans beslut om inrättandet av LTV 2007 enligt punkt 12 a) ovan och överlåtelse av egna aktier enligt punkt 12 b) ovan skall fattas som ett ”paket”. Således skall majoritetsreglerna i Aktiebolagslagens 16:e kapitel tillämpas, innebärande att aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna måste rösta för ”paketet”.

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

### **Skäl för förslaget**

Aktierelaterade incitament är, enligt såväl svensk som internationell praxis, en viktig del av ersättningen till anställda. Därför anser styrelsen för bolaget att det är viktigt att fortsätta använda aktier som ett centralt incitament inom bolaget. Styrelsen anser att LTV 2007 är utformad för att motsvara bolagets behov och aktieägarnas intresse.

Den föreslagna LTV 2007 är baserad på följande principer som återspeglar några av bolagets fortlöpande ersättningsprinciper:

- a) anställda måste investera 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 högre chefer och ledande befattningshavare är villkorade av bolagets resultat.

Den föreslagna LTV 2007 är utformad för att vara ett incitament för alla anställdas delaktighet i bolaget som står i överrensstämmelse med vår bransch och vårt sätt att arbeta, för att genom uppmuntran behålla nyckelmedarbetare samt för att få högre chefer och ledande befattningshavare att fokusera på lönsamhet och för att utgöra en konkurrenskraftig ersättning baserad på svensk praxis.

### **Beskrivning av pågående incitamentsprogram**

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

#### *Aktiesparplanen*

Under Aktiesparplanen kan anställda spara upp till 7,5 procent av bruttolönen för köp av B-aktier på Stockholmsbörsen eller ADR på NASDAQ (sparaktier). Om de inköpta 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 B-aktier eller ADR vederlagsfritt. Anställda i 86 länder deltar i planen.

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

<b>Plan</b>	<b>Sparperiod</b>	<b>Antal deltagare vid start</b>	<b>Procent av samtliga anställda</b>
Aktiesparplan 2003 första året	augusti 2003 – juli 2004	11 000	22%
Aktiesparplan 2003 andra året	augusti 2004 – juli 2005	15 000	30%
Aktiesparplan 2005	augusti 2005 – juli 2006	16 000	29%
Aktiesparplan 2006	augusti 2006 – juli 2007	17 000	29%

#### *Program för nyckelpersoner*

Programmet för nyckelpersoner är utformat för att genom uppmuntran behålla viktiga medarbetare. Under programmet har cirka 10 procent av de anställda (2004: upp till 4 500, 2005: upp till 5 000 och 2006: upp till 6 040) valts ut för att erhålla en extra matchningsaktie utöver den ordinarie matchningsaktien, för varje sparaktie inköpt under Aktiesparplanen under en tolv månaders period. Programmet infördes 2004 och upprepades 2005 och 2006.

#### *Resultatmatchningsprogrammet för högre chefer*

Resultatmatchningsprogrammet är utformat för att fokusera högre chefer på lönsamhet och för att utgöra en konkurrenskraftig ersättning baserad på svensk praxis. Under programmet har högre chefer (2004: upp till 200 chefer, 2005 och 2006: upp till 220 chefer) valts ut för att erhålla upp till fyra eller sex extra aktier (resultatmatchningsaktier), utöver den ordinarie matchningsaktien för varje sparaktie inköpt under Aktiesparplanen under en tolv månaders period. Resultatmatchningen är beroende av uppfyllandet av ett resultatmål. Flera möjliga mål har utvärderats men ökning av vinst per aktie (EPS) under en treårsperiod har bedömts bäst passa bolaget. Programmet infördes 2004 och upprepades 2005 och 2006. Under 2006 års program kan verkställande direktören investera upp till 9 procent av bruttolönen i aktier och kan erhålla upp till åtta resultatmatchningsaktier utöver den ordinarie matchningsaktien.

Resultatmålet för 2004 års program är genomsnittlig årlig ökning av EPS mellan fem (0 resultatmatchningsaktier) och 25 procent (maximalt antal resultatmatchningsaktier). Resultatmålet för 2005 och 2006 års program är genomsnittlig årlig ökning av EPS mellan tre (0 resultatmatchningsaktier) och 15 procent (maximalt antal resultatmatchningsaktier). Styrelsen kan reducera antalet resultatmatchningsaktier som skall matchas om styrelsen bedömer det som rimligt i förhållande till bolagets finansiella resultat och ställning, förhållanden på aktiemarknaden och i övrigt.

## Aktieoptionsplaner

Plan	Tilldelnings-/ förfalldatum	Inlösen- pris <sup>1)</sup> (SEK)	Utnyttjandeperiod (giltighetsperiod) fr o m tilldelnings- datum	Antal del- tagare vid tilldelning	Antal deltagare vid slutet av 2006
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	1 007
Millennium- planen	17 jan 00/ 17 jan 07	93,80	1/3 efter 1 år, 1/3 efter 2 år, 1/3 efter 3 år	8 000	2 591
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	7 698
Optionsplanen 2001 – november- tilldelningen <sup>2)</sup>	19 nov 01/ 19 nov 08	25,70	1/3 efter 1 år, 1/3 efter 2 år, 1/3 efter 3 år	900	527
Optionsplanen 2002 <sup>2)</sup>	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	6 881

1) Marknadspris på tilldelningsdagen – begränsade möjligheter till omräkning, huvudsakligen till följd av förändringar i Ericssons kapitalstruktur.

2) För aktieoptioner inlösta under 2006 var det viktade genomsnittliga priset SEK 26,49.

## 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 B-aktier. Teckningsoptionerna innehas av koncernföretag 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 C-aktier till ett nominellt belopp om SEK 1, återköpts genom ett offentligt erbjudande till ett pris av SEK 1 med ett tillägg av tecknarnas finansieringskostnad, samt därefter omvandlats till B-aktier.

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. Under 2006 såldes 2 075 564 aktier till ett genomsnittligt pris om SEK 27,07.

Om samtliga per 31 december 2006 utestående optioner utnyttjades, och samtliga aktier avsatta för framtida matchning under Aktiesparplanen överfördes samt samtliga aktier avsedda för att täcka sociala avgifter utnyttjades, skulle cirka 38 miljoner B-aktier emitteras och cirka 192 miljoner B-aktier ur det egna innehavet överföras. Det totala antalet B-aktier, cirka 230 miljoner, motsvarar 1,5 procent av det totala antalet utestående aktier, 15 864 miljoner.

Tabellen nedan visar antal aktier avsatta för varje pågående plan (representerande options- och matchningsrätter exklusive aktier avsatta för sociala kostnader) och förändringar under 2006. Den visar också kompensationskostnaden för varje plan. Den totala kompensationskostnaden för långsiktiga rörliga ersättningsplaner under 2006 uppgår till SEK 389 miljoner.

Plan (miljoner aktier)	Ursprung- ligen avsatta <sup>1)</sup>	Utestående vid början av 2006	Tilldelade under 2006	Inlösta / matchade under 2006	Förverkade under 2006	Förfallna under 2006	Utestående vid slutet av 2006	Antal inlösenbara optioner	Kostnad under 2006
1999 års optionsplan	1,4	0,8	-	-	0,1	-	0,7	0,7	-
Millenniumplanen	71,6	31,2	-	-	2,8	-	28,4	28,4	-
2001 års optionsplan - majtilldelningen	44,9	25,9	-	-	2,3	-	23,6	23,6	-
2001 års optionsplan - novembertilldelningen	2,6	1,5	-	0,1	0,1	-	1,3	1,3	-
2002 års optionsplan	53,9	33,3	-	8,1	0,5	-	24,7	24,7	-
2003 års aktiesparplan (2-årig), 2004 års program för nyckelpersoner och resultatmatchnings- program	151,7	33,3	0,1	5,4	1,0	-	27 <sup>2)</sup>	-	245 <sup>3)</sup>
2005 års aktiesparplan, program för nyckelpersoner och resultatmatchnings- program	31,5	5,9	19,4	1,3	0,4	-	23,6 <sup>2)</sup>	-	138 <sup>3)</sup>
2006 års aktiesparplan, program för nyckelpersoner och resultatmatchnings- program	31,8	-	5,8	-	-	-	5,8 <sup>2)</sup>	-	6 <sup>3)</sup>

1) I förekommande fall justerat för fondemission, split och nyemission.

2) Förutsätter maximal resultatmatchning under Resultatmatchningsprogrammet.

3) Verkligt värde beräknas som aktiepriset på investeringsdagen reducerat med nuvärdet av förväntad utdelning under en treårsperiod fram till matchning. Nuvärdesberäkningen är baserad på data från en extern part. För aktier under resultatmatchningsprogrammet värderar bolaget sannolikheten för att resultatmålen ska uppnås när kompensationskostnaden beräknas. Verkligt värde för B-aktier vid respektive investeringsfälle under 2006 uppgick till: SEK 25,67 15 februari, SEK 22,49 15 maj, SEK 20,32 15 augusti och SEK 26,14 15 november.

## Frågans beredning

Förslaget till årsstämman om LTV 2007 har beretts av styrelsens Kompensationskommitté med stöd av oberoende internationell expertis och i samråd med större aktieägare. Kompensationskommittén består av följande styrelseledamöter: Michael Treschow (ordförande i kommittén), Nancy McKinstry, Börje Ekholm och Monica Bergström. Vid styrelsemöten den 18 oktober 2006, den 15 december 2006 och den 23 februari 2007 informerade Kompensationskommittén styrelsen om huvuddragen i LTV 2007. Vid styrelsemöte den 4 mars 2007 beslutade styrelsen att förslag till LTV 2007 skulle föreläggas årsstämman. Förutom Kompensationskommitténs arbetstagarledamot

och de tjänstemän som berett frågan för Kompensationskommittén har ingen anställd som kan komma att omfattas av programmet deltagit i utformningen av LTV 2007.

## **Kostnader**

Den sammanlagda effekten på resultaträkningen beräknas uppgå till mellan SEK 857 miljoner och SEK 1 287 miljoner ojämnt fördelade över åren 2007 – 2011. Kostnaderna skall ses i relation till Ericssons totala lönekostnader som under 2006 uppgick till SEK 43 miljarder inklusive sociala avgifter.

Beräkningarna bygger på förutsättningen att deltagandet i Aktiesparplanen 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 överläts till anställda, uppskattas till mellan SEK 757 miljoner och SEK 910 miljoner, beroende på hur resultatmålen uppnås<sup>3</sup>. Kompensationskostnaderna fördelas över planens löptid 2007 – 2011.

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 SEK 15 och SEK 50 och beräknas uppgå till mellan SEK 88 miljoner och SEK 365 miljoner. Kostnader för sociala avgifter väntas i huvudsak uppstå under 2010 – 2011.

### *Kostnader som påverkar resultaträkningen och kassaflödet*

Administrativa kostnader har uppskattats till maximalt SEK 12 miljoner.

## **Utspädning och effekter på viktiga nyckeltal**

Bolaget har cirka 16 miljarder utgivna aktier. Per den 31 december 2006, innehade bolaget 251 miljoner egna aktier. För att inrätta LTV 2007 erfordras sammanlagt 42,3 miljoner aktier av serie B, motsvarande cirka 0,27 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 193 miljoner aktier, motsvarande cirka 1,21 procent av antalet utestående aktier.

Av de 42,3 miljoner aktier av serie B som erfordras för LTV 2007, kan 35 miljoner aktier överföras vederlagsfritt till de anställda, vilket kan komma att orsaka en utspädning av vinst per aktie om 0,22 procent. Utspädningseffekten av matchningsaktierna om 0,22 procent, är oberoende av aktiekursen vid matchningstillfället då de ges vederlagsfritt till den anställde. De 7,3 miljoner aktier, vilka kan överlåtas på Stockholmsbörsen för täckande av sociala avgifter, medför emellertid ingen utspädningseffekt på vinst per aktie då dessa överläts till rådande marknadspris.

---

<sup>3</sup> Kompensationskostnaden för en alternativ Kontantplan 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.