

LTV 2008 | KORTHET

Detta dokument innehåller information om styrelsens för Telefonaktiebolaget LM Ericsson förslag till årsstämman den 9 april 2008 om inrättande av Aktiesparplan för alla anställda, Plan för nyckelpersoner och Resultataktieplan för högre chefer samt, under respektive plan, överlåtelse av egna aktier, riktad kontantemission och bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om riktat förvärvserbjudande. Styrelsens fullständiga förslag till beslut finns tillgängligt hos bolaget och på bolagets hemsida, www.ericsson.com fr o m den 3 mars 2008 och skickas till de aktieägare som begär det.

Innehållsförteckning

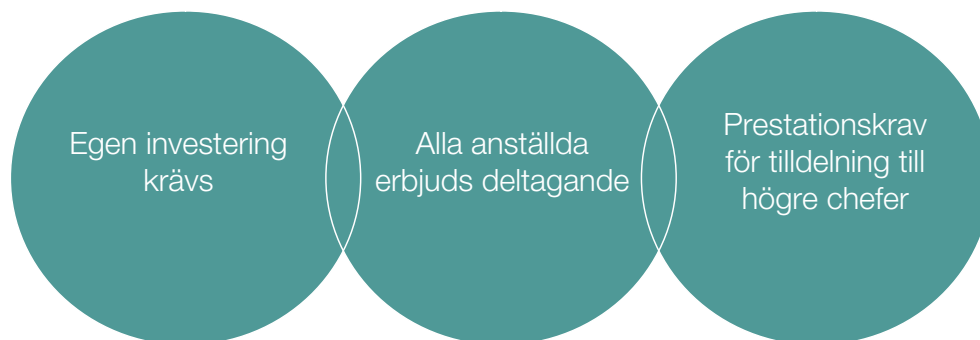
Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2008.....	2
En plattform – tre planer.....	3
Översikt.....	4
Aktiesparplan.....	5
Plan för nyckelpersoner.....	6
Resultataktieplan för högre chefer.....	7
En treårshorisont.....	8
Finansiering.....	10
Kostnader och utspädning.....	11
Votering och majoritetsregler.....	12

Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2008

Ericssons styrelse har utvärderat bolagets långsiktiga rörliga ersättningsprogram och kommit till slutsatsen att de nuvarande planerna är effektiva, fyller sina syften och har en positiv inverkan på verksamheten. Styrelsen föreslår därför att årsstämman beslutar om ett fortsatt Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2008 (LTV 2008), vilket i allt väsentligt liknar tidigare program.

Programmet baseras på följande huvudprinciper:

- alla anställda erbjuds att delta,
- egen investering i Ericssonaktier är ett krav,
- prestationskrav för tilldelning av aktier till högre chefer.

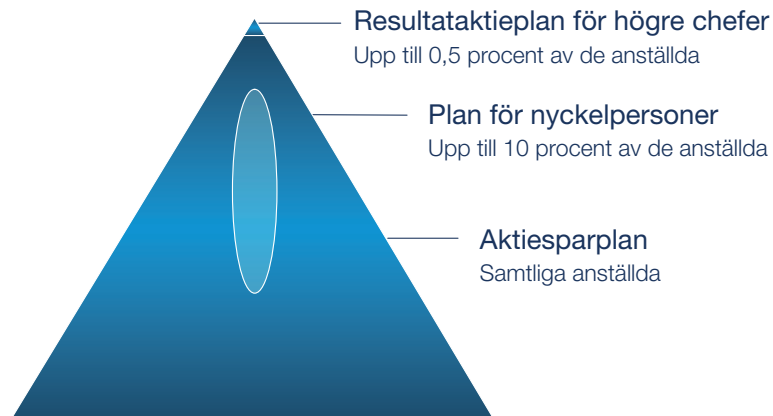


LTV 2008 I KORTHET

En plattform – tre planer

LTV 2008 är ett aktiebaserat ersättningsprogram som bygger på en gemensam plattform men som består av tre separata planer. De tre planerna har olika målsättningar och olika målgrupper:

- Aktiesparplanen är utformad för att skapa incitament för alla anställda att bli aktieägare,
- Planen för nyckelpersoner är utformad för att långsiktigt behålla särskilt värdefulla medarbetare,
- Resultataktieplanen för högre chefer är riktad till en särskilt utvald grupp i syfte att attrahera, behålla samt motivera dessa.

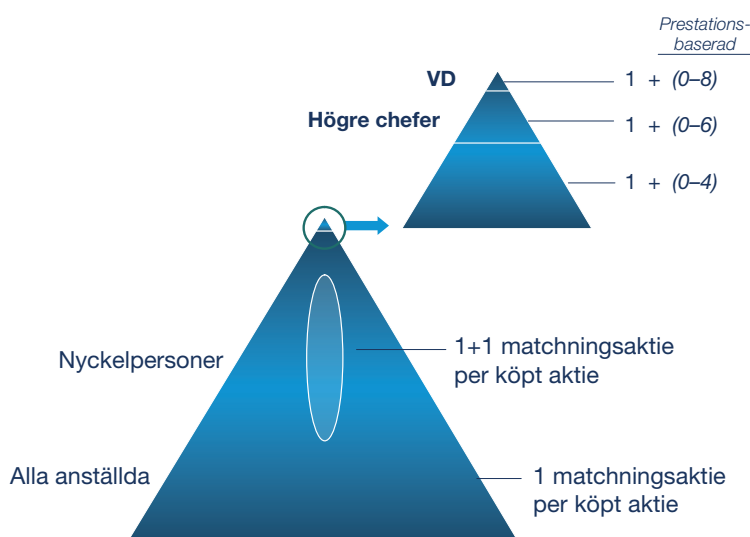


Översikt

Programmet bygger på principen om matchning av investerade aktier. Varje anställd erbjuds möjligheten att spara en del av sin lön för köp av Ericssonaktier. För varje köpt aktie kommer den anställda att utan kostnad tilldelas (matchas) en aktie om vissa grundläggande villkor uppfylls. Antalet aktier som tilldelas skiljer sig mellan de tre olika planerna.

De grundläggande villkoren är:

- upp till 7,5 procent (VD: 9 procent) av bruttolönen kan sparas för köp av Ericssonaktier,
- de köpta aktierna måste behållas under tre år,
- anställningen måste löpa under hela tidsperioden.



- ➔ En matchningsaktie tilldelas för varje aktie som köpts under Aktiesparplanen för samtliga anställda.
- ➔ Därutöver tilldelas en extra matchningsaktie under Planen för nyckelpersoner
- ➔ Upp till 4/6/8 extra matchningsaktier tilldelas under Resultataktieplanen förutsatt att prestationskraven uppfyllts

För ytterligare detaljer, se beskrivningen nedan av respektive plan samt det fullständiga förslaget.

Aktiesparplan

Samtliga anställda erbjuds att delta i Aktiesparplanen. Planen är utformad för att skapa incitament för alla anställda att bli aktieägare. Syftet är att säkerställa ett engagemang för långsiktigt värdeskapande i hela Ericsson.



Under en tolv månaders period från planens införande kan de anställda spara upp till 7,5 procent av bruttolönen för köp av Ericssonaktier. Om de köpta aktierna behålls under tre år och om anställningen fortsätter under den tiden, tilldelas den anställda motsvarande antal matchningsaktier.

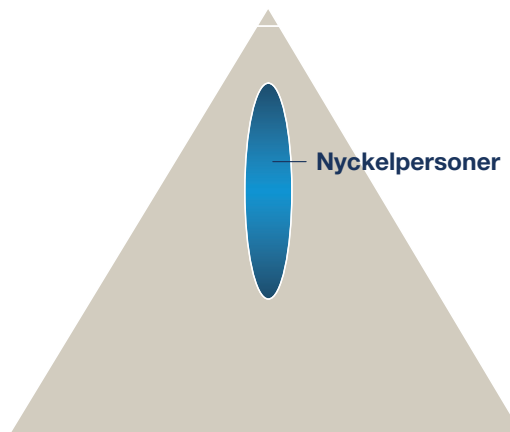
Deltagande förutsätter att det kan ske lagligen, och till rimliga administrativa kostnader enligt Ericssons bedömning.

Plan för nyckelpersoner

Planen för nyckelpersoner är en del av Ericssons kompetensutvecklingsstrategi. Den är utformad för att långsiktigt behålla individer vars kompetens bedöms vara avgörande för Ericssons framtida utveckling.

Upp till 10 procent av de anställda definieras som nyckelpersoner genom en rigorös urvalsprocess inkluderande individuell prestation, nyckelkompetens och framtida potential.

Utöver den ordinarie matchningsaktien enligt Aktiesparplanen, tilldelas dessa nyckelpersoner ytterligare en aktie.



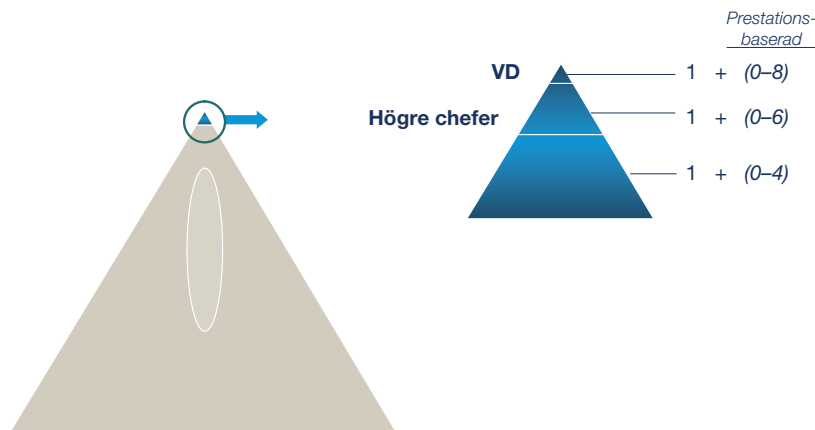
Deltagande förutsätter att det kan ske lagligen, och till rimliga administrativa kostnader enligt Ericssons bedömning.

Resultataktieplan för högre chefer

Resultataktieplanen är utformad för att uppmuntra långsiktigt värdeskapande och vinsttillväxt, i linje med aktieägarnas intresse. En särskilt utvald grupp av högre chefer, upp till 0,5 procent av de anställda, erbjuds att delta i planen. Målsättningen är att attrahera, behålla samt motivera högre chefer på en konkurrensutsatt marknad genom prestationsbaserad aktierelaterad ersättning.

Resultataktieplanen är strikt prestationsbaserad. Storleken på tilldelningen efter den treåriga mätperioden kopplas till ökningen av vinst per aktie. Inga aktier tilldelas om den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie är mindre än 5 procent. Vid 5 procent sker minimitilldelning¹⁾. Maximitilldelning²⁾ sker om ökningen av vinst per aktie är 15 procent eller mer.

Innan antalet aktier slutligen bestäms, sker en rimlighetsprövning i styrelsen. Styrelsen förbehåller sig rätten att minska antalet matchningsaktier utifrån en bedömning av Ericssons finansiella resultat, utveckling jämfört med konkurrenter och andra faktorer.



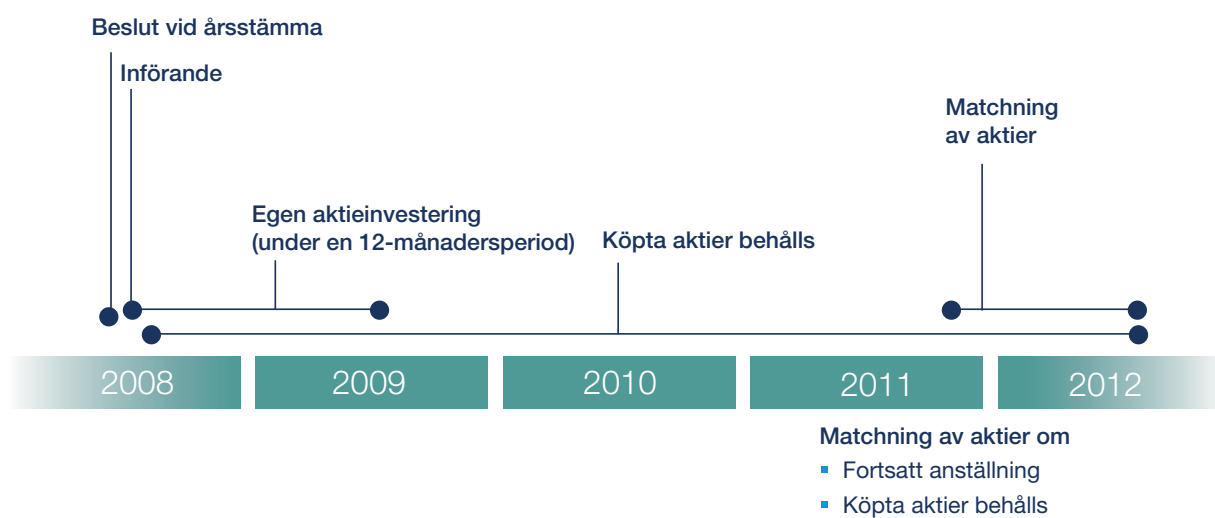
1) Minimitilldelning: 0,6667/1,0/1,3333 aktier.

2) Maximitilldelning: 4/6/8 aktier.

LTV 2008 | KORTHET

En treårshorisont

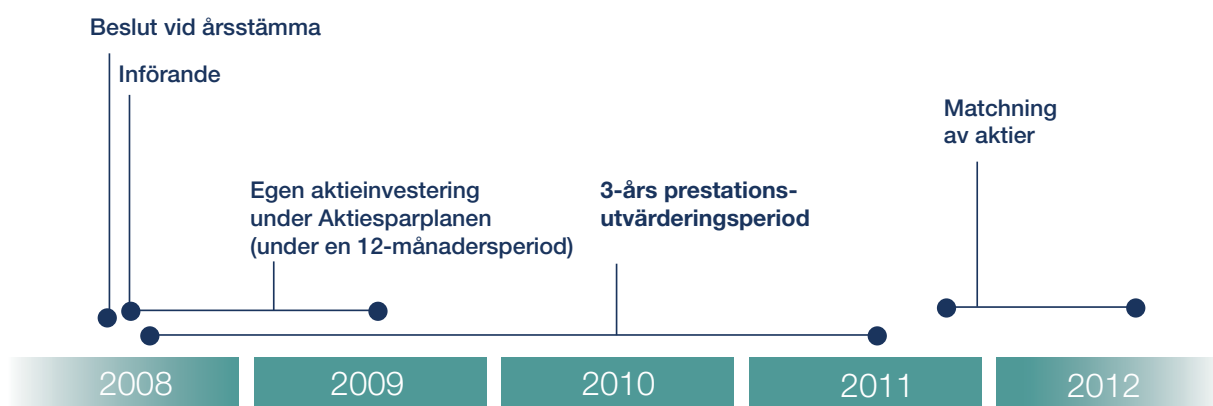
Aktiesparplan & Plan för nyckelpersoner
Aktier tilldelas efter tre år



En treårshorisont

Resultataktieplan för högre chefer

Prestationskrav: genomsnittlig ökning av vinst per aktie



Matchning av aktier om

- Fortsatt anställning
- Köpta aktier behålls
- Prestationskrav uppfylles
- Efter rimlighetsprövning

Finansiering

Styrelsen har beaktat olika finansieringsmetoder för överlåtelse av aktier till anställda under LTV 2008, såsom överlåtelse av egna aktier samt ett aktieswapavtal med tredje part. Styrelsen anser överlåtelse av egna aktier vara den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för att överlåta aktier under LTV 2008.

Bolagets nuvarande innehav av egna aktier är inte tillräckligt för att genomföra LTV 2008. Styrelsen föreslår därför en riktad nyemission och återköp av de emitterade aktierna. De föreslagna transaktionerna innebär att totalt 99,5 miljoner aktier emitteras till aktiens kvotvärde till tecknare som har åtagit sig att sälja de nyemitterade aktierna till bolaget så snart som aktierna emitterats och registrerats.¹⁾ Den köpeskillning som bolaget erlägger motsvarar teckningskursen med tillägg av marknadsränta för en tvåveckorsperiod mellan betalning av teckningskursen och återköp av aktierna. Bolagets förvärvskostnad för aktierna uppgår till mindre än 0,2 öre (SEK 0.002) per aktie.

Administrationskostnader för överföring av aktier genom ett aktieswapavtal beräknas uppgå till omkring MSEK 180 vid en aktiekurs på SEK 14.

1) Aktierna som emitteras är C-aktier. Detta aktieslag används endast för emission och återköp för att finansiera bolagets långsiktiga rörliga ersättningsprogram. När bolaget förvärvat C-aktierna omvandlas de till B-aktier. Orsaken till att ett särskilt aktieslag används för transaktionerna är att ett förvärvserbud avseende bolagets egna aktier måste riktas till samtliga ägare till aktier av ett visst slag varför A- eller B-aktier inte kan användas.

LTV 2008 I KORTHET

Kostnader och utspädning

Den sammanlagda effekten på resultaträkningen av LTV 2008, inklusive finansieringskostnaderna, beräknas uppgå till mellan MSEK 1 062 och MSEK 1 909 ojämnt fördelade över åren 2008 – 2012. Kostnaderna skall ses i relation till Ericssons totala lönekostnader, inklusive sociala avgifter, som under 2007 uppgick till SEK 45 miljarder.

De 99,5 miljoner aktier som behövs för att införa LTV 2008 motsvarar cirka 0,62 procent av det totala antalet utestående aktier.

Votering och majoritetsregler

Förslaget är utformat så att aktieägarna kan ta ställning till respektive plan och dess finansiering.

Beslut för var och en av de tre planerna	Majoritetskrav
1. Inrättande av planen	Mer än 50% av de vid stämman avgivna rösterna
2. Finansiering av planen med egna aktier <ul style="list-style-type: none"> • överlåtelse av egna aktier till anställda • överlåtelse av egna aktier över börs, • riktad kontantemission samt • bemyndigande för styrelsen att besluta om riktat förvärvserbjudande 	Minst 90% av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna
Endast om majoritetskravet under 2. inte uppnås	
3. Finansiering av planen med aktieswapavtal	Mer än 50% av de vid stämman avgivna rösterna