



Punkt 11

Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2014 (LTV* 2014) innefattande styrelsens förslag till beslut om inrättande av Aktiesparplan för alla anställda, Plan för nyckelpersoner och Resultataktieplan för högre chefer samt, under respektive plan, överlåtelse av egna aktier

LTV programmet är en viktig del av bolagets ersättningsstrategi och styrelsen önskar särskilt att uppmuntra alla anställda att bli och förbli aktieägare och företagsledningen att bygga upp ett betydande aktieinnehav. Efter styrelsens årliga utvärdering av den totala ersättningen och pågående ersättningsprogram, föreslås inga förändringar i strukturen för Ericssons långsiktiga rörliga ersättningsprogram.

Det beräknas att LTV 2014 kommer att omfatta högst 27,6 miljoner aktier, motsvarande en utspädning om upp till 0,86 procent av det totala antalet utestående aktier samt medföra en kostnad uppgående till mellan SEK 1 126 miljoner och SEK 1 984 miljoner ojämnt fördelade över åren 2014-2018. Antalet aktier som per den 31 december 2013 omfattades av pågående program uppgår till cirka 64 miljoner aktier, motsvarande cirka 1,97 procent av antalet utestående aktier.

Tre planer

LTV 2014 bygger på en gemensam plattform, men består av tre separata planer.

Aktiesparplanen är en plan för alla anställda och är utformad för att skapa incitament för alla anställda att bli aktieägare. Målsättningen är att säkerställa engagemang för ett långsiktigt värdeskapande inom hela Ericsson.

Plan för nyckelpersoner är en del av Ericssons kompetensutvecklingsstrategi och är utformad för att långsiktigt behålla individer vars kompetens bedöms vara avgörande för Ericssons framtida utveckling. Upp till 10 procent av bolagets anställda definieras som nyckelpersoner genom en rigorös urvalsprocess inkluderande kriterier som individuell prestation, nyckelkompetens och framtida potential. Styrelsens Kompensationskommitté granskar urvalet och övervakar fördelningen av nomineringarna med hänsyn till faktorer som senioritet, kön, ålder eller tidigare nominering.

Resultataktieplanen är utformad för att främja långsiktigt värdeskapande, 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 och motivera högre chefer på en konkurrensutsatt marknad genom prestationsbaserade aktierelaterade incitament samt att uppmuntra uppbyggnaden av ett betydande aktieinnehav.

I Resultataktieplanen 2011 infördes de tre nya prestationskriterierna; tillväxt av nettoomsättningen, ökning av rörelseresultatet och kassagenerering, i avsikt att bättre återspegla affärsstrategin och ett

* Eng. Long-Term Variable Compensation Program.



BILAGA 6

långsiktigt värdeskapande i bolaget. Resultataktieplanerna 2012 och 2013 omfattar samma kriterier och Resultataktieplanen 2014 föreslås ha samma prestationskriterier för perioden 2014-2016.

I Resultataktieplanen 2014 uppställs tre prestationskriterier:

- Tillväxt av nettoomsättningen: Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om den årliga tillväxten av nettoomsättningen uppgår till mellan 2 och 8 procent då 2016 års resultat jämförs med 2013 års resultat, vilket motsvarar en nettoomsättning mellan SEK 239 miljarder och SEK 284 miljarder för räkenskapsåret 2016.
- Ökning av rörelseresultatet: Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om den årliga ökningen av rörelseresultatet uppgår till mellan 5 och 15 procent då 2016 års resultat jämförs med 2013 års resultat, vilket motsvarar ett rörelseresultat mellan SEK 18 miljarder och SEK 24 miljarder för räkenskapsåret 2016.
- Kassagenerering: Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om kassagenereringen uppgår till 70 procent eller mer under vart och ett av åren 2014-2016 och en niondel av den totala tilldelningen utfaller för varje år då målet uppnås.

Finansiering

Styrelsen har beaktat olika finansieringsmetoder för överlåtelse av aktier till anställda under LTV 2014, såsom överlåtelse av egna aktier och aktieswapavtal med tredje part.

Styrelsen anser att överlåtelse av egna aktier är den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för överlåtelse av aktier under LTV 2014.

Kostnader

Den sammanlagda effekten på resultaträkningen av LTV 2014, inklusive finansieringskostnaderna, beräknas uppgå till mellan SEK 1 126 miljoner och SEK 1 984 miljoner ojämnt fördelade över åren 2014-2018. Kostnaderna utgör 3 procent av Ericssons totala lönekostnader, inklusive sociala avgifter, som under 2013 uppgick till SEK 65 miljarder.

Beräkningarna är försiktigt gjorda och bygger på förutsättningen att deltagandet i Aktiesparplanen kommer att fortsätta på nuvarande nivå samt att deltagandet i Plan för nyckelpersoner och Resultataktieplanen kommer att vara hundraprocentigt med maximalt sparande och med maximal tilldelning i den sistnämnda planen.

Kostnader som påverkar resultaträkningen, men inte kassaflödet

Kompensationskostnader, motsvarande värdet på matchningsaktier som överförs till anställda, uppskattas till mellan SEK 1 034 miljoner och SEK 1 285 miljoner beroende på hur resultatmålen i



BILAGA 6

Resultataktieplanen uppnås.¹ Kompensationskostnaderna fördelas över perioden för LTV 2014, dvs. 2014-2018.

Kostnaden för sociala avgifter till följd av aktieöverlåtelser till anställda är beroende av i vilken mån resultatmålen i Resultataktieplanen uppnås och, baserad på en antagen genomsnittlig aktiekurs vid matchning på mellan SEK 30 och SEK 175, beräknas kostnaden uppgå till mellan SEK 92 miljoner och SEK 699 miljoner. Kostnader för sociala avgifter väntas i huvudsak uppkomma under 2017-2018.

Kostnader som påverkar resultaträkningen och kassaflödet

Kostnad för administration av programmet har uppskattats till SEK 10 miljoner, fördelade över perioden för LTV 2014, dvs. 2014-2018.

Administrationskostnader för överföring av aktier genom ett aktieswapavtal beräknas uppgå till omkring SEK 175 miljoner.

Utspädning

Bolaget har cirka 3,3 miljarder utgivna aktier. Per den 31 december 2013 innehade bolaget 74 miljoner egna aktier. Antalet aktier som per den 31 december 2013 är allokerade för pågående program uppgår till cirka 64 miljoner aktier, motsvarande cirka 1,97 procent av antalet utestående aktier. Det är dock inte troligt att hela antalet aktier som avsatts för pågående program kommer att användas för dessa. För att inrätta LTV 2014 erfordras sammanlagt högst 27,6 miljoner aktier, vilket motsvarar cirka 0,86 procent av det totala antalet utestående aktier. Effekten på viktiga nyckeltal är endast marginell.

Förslag

Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2014 (LTV 2014)

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om inrättande av (1) Aktiesparplan, (2) Plan för nyckelpersoner och (3) Resultataktieplan för högre chefer.

För att kunna genomföra LTV 2014 föreslår styrelsen att sammanlagt högst 22 800 000 aktier av serie B i Telefonaktiebolaget LM Ericsson (nedan kallat "bolaget" eller "Ericsson") ska kunna överlåtas till anställda inom Ericssonkoncernen och därutöver, att 4 800 000 aktier även ska kunna säljas på NASDAQ OMX Stockholm för täckande av bland annat sociala avgifter.

¹ 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.



Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut i enlighet med nedan angivna förslag.

Punkt 11.1 Inrättande av Aktiesparplan (Stock Purchase Plan)

Alla anställda inom Ericssonkoncernen, med undantag för vad som anges i fjärde stycket nedan, kommer att erbjudas deltagande i Aktiesparplanen.

Anställda som deltar i Aktiesparplanen kan under en 12-månadersperiod från det att planen implementerats spara upp till 7,5 procent av den fasta bruttolönen för köp av aktier av serie B på NASDAQ OMX Stockholm eller ADS på NASDAQ New York. Verkställande direktören kan spara upp till 10 procent av den fasta bruttolönen och 10 procent av den årliga rörliga lönen för köp av aktier.

Om de köpta aktierna behålls av den anställde under tre år från dagen för investeringen och anställningen inom Ericssonkoncernen består under den tiden, kommer den anställde att tilldelas ett motsvarande antal aktier av serie B eller ADS vederlagsfritt.

Deltagande i Aktiesparplanen förutsätter dels att sådant deltagande lagligen kan ske i de olika berörda jurisdiktionerna, dels att sådant deltagande enligt bolagets bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser.

Punkt 11.2 Överlåtelse av egna aktier för Aktiesparplanen

a) Överlåtelse av egna aktier till anställda

Överlåtelse av högst 10 000 000 aktier av serie B i bolaget får ske på följande villkor:

- Rätt att förvärva aktier ska tillkomma sådana personer inom Ericssonkoncernen som omfattas av villkoren för Aktiesparplanen. Vidare ska dotterbolag inom Ericssonkoncernen äga rätt att vederlagsfritt förvärva aktier, varvid sådana dotterbolag ska vara skyldiga att omgående vederlagsfritt överlåta aktier till sina anställda som omfattas av Aktiesparplanen.
- Rätt att erhålla aktier ska tillkomma den anställde under den tid som den anställde har rätt att erhålla aktier enligt villkoren för Aktiesparplanen, dvs. under tiden från november 2014 till och med november 2018.
- Anställd som omfattas av villkoren för Aktiesparplanen ska erhålla aktier av serie B i bolaget vederlagsfritt.



BILAGA 6

b) Överlåtelse av egna aktier över börs

Bolaget ska äga rätt att, före årsstämman 2015, överlåta högst 2 000 000 aktier av serie B i bolaget, i syfte att täcka vissa utgifter, i huvudsak sociala avgifter. Överlåtelse av dessa aktier ska ske på NASDAQ OMX Stockholm till ett pris inom det vid var tid gällande kursintervallet för aktien.

Punkt 11.3 Aktieswapavtal med tredje part för Aktiesparplanen

För den händelse erforderlig majoritet inte kan uppnås under 11.2 ovan, ska den finansiella exponeringen av Aktiesparplanen säkras genom att bolaget ingår ett aktieswapavtal med tredje part, varvid tredje parten i eget namn ska förvärva och överlåta aktier i bolaget till anställda som omfattas av Aktiesparplanen.

Punkt 11.4 Inrättande av Plan för nyckelpersoner (Key Contributor Retention Plan)

Utöver ordinarie matchning med en aktie i ovan beskriven Aktiesparplan kommer upp till 10 procent av de anställda (för närvarande cirka 10 000 personer) att nomineras som nyckelpersoner och kommer att erbjudas ytterligare matchningsaktier vederlagsfritt inom Plan för nyckelpersoner.

Om aktierna, som köpts i enlighet med villkoren för Aktiesparplanen, behålls av den anställde i tre år från investeringen och anställningen inom Ericssonkoncernen fortsätter under den tiden, kommer den anställde, utöver ordinarie matchning, att ha rätt till ytterligare en vederlagsfri matchningsaktie för varje inköpt aktie.

Deltagande i Plan för nyckelpersoner förutsätter dels att sådant deltagande lagligen kan ske i de olika berörda jurisdiktionerna, dels att sådant deltagande enligt bolagets bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser. Styrelsen ska emellertid ha rätt, men ej skyldighet, att införa en alternativ kontantplan för nyckelpersoner i sådana jurisdiktioner där tidigare nämnda förutsättningar ej föreligger. Sådan alternativ kontantplan ska, i den mån detta är praktiskt, motsvara villkoren för Plan för nyckelpersoner.

Punkt 11.5 Överlåtelse av egna aktier för Plan för nyckelpersoner**a) Överlåtelse av egna aktier till anställda**

Överlåtelse av högst 8 300 000 aktier av serie B i bolaget får ske på följande villkor:

- Rätt att förvärva aktier ska tillkomma sådana personer inom Ericssonkoncernen som omfattas av villkoren för Plan för nyckelpersoner. Vidare ska dotterbolag inom Ericssonkoncernen äga rätt att vederlagsfritt förvärva aktier, varvid sådana dotterbolag ska vara skyldiga att omgående vederlagsfritt överlåta aktier till sina anställda som omfattas av Plan för nyckelpersoner.



BILAGA 6

- Rätt att erhålla aktier ska tillkomma den anställde under den tid som den anställde har rätt att erhålla aktier enligt villkoren för Plan för nyckelpersoner, dvs. under tiden från november 2014 till och med november 2018.
 - Anställd som omfattas av villkoren för Plan för nyckelpersoner ska erhålla aktier av serie B i bolaget vederlagsfritt.
- b) *Överlåtelse av egna aktier över börs*
Bolaget ska äga rätt att, före årsstämman 2015, överlåta högst 1 700 000 aktier av serie B i bolaget, i syfte att täcka vissa utgifter, i huvudsak sociala avgifter. Överlåtelse av dessa aktier ska ske på NASDAQ OMX Stockholm till ett pris inom det vid var tid gällande kursintervallet för aktien.

Punkt 11.6 Aktieswapavtal med tredje part för Plan för nyckelpersoner

För den händelse erforderlig majoritet inte kan uppnås under 11.5 ovan, ska den finansiella exponeringen av Plan för nyckelpersoner säkras genom att bolaget ingår ett aktieswapavtal med tredje part, varvid tredje parten i eget namn ska förvärva och överlåta aktier i bolaget till anställda som omfattas av Plan för nyckelpersoner.

Punkt 11.7 Inrättande av Resultataktieplan för högre chefer (Executive Performance Stock Plan)

Utöver ordinarie matchning i enlighet med ovan beskriven Aktiesparplan kommer högre chefer, upp till 0,5 procent av de anställda (för närvarande cirka 500 personer, även om det faktiska antalet deltagare förväntas bli lägre) att erbjudas ytterligare matchningsaktier vederlagsfritt inom Resultataktieplanen.

Om aktierna, som köpts i enlighet med villkoren för Aktiesparplanen, 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 med en aktie, enligt följande:

- Verkställande direktören kan få rätt till ytterligare resultatmatchning av upp till nio aktier för varje inköpt aktie.
- Andra högre chefer kan få rätt till ytterligare resultatmatchning av upp till fyra eller sex aktier för varje inköpt aktie.

Kompensationskommittén utser högre chefer för deltagande och bestämmer matchningsgrad på grundval av position, erfarenhet och prestation.

Villkoren för ytterligare resultatmatchning under Resultataktieplanen baseras på resultatet av tre, av varandra oberoende, mål som väger lika tungt. De tre målen är:



BILAGA 6

- Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om den årliga tillväxten (compound annual growth rate, CAGR) av nettoomsättningen mellan år 0 (räkenskapsåret 2013) och år 3 (räkenskapsåret 2016) är mellan 2 och 8 procent, vilket motsvarar en nettoomsättning mellan SEK 239 miljarder och SEK 284 miljarder för räkenskapsåret 2016. Nettoomsättningen för basåret (räkenskapsåret 2013) har justerats för Samsung IPR avtalet. Matchning börjar vid tröskelnivån 2 procent CAGR och ökar linjärt till fullt utfall av denna tredjedel av tilldelningen vid 8 procents CAGR.
- Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om den årliga ökningen (compound annual growth rate, CAGR) av rörelseresultatet mellan år 0 (räkenskapsåret 2013) och år 3 (räkenskapsåret 2016) är mellan 5 och 15 procent, vilket motsvarar ett rörelseresultat mellan SEK 18 miljarder och SEK 24 miljarder för räkenskapsåret 2016. Nettoomsättningen för basåret (räkenskapsåret 2013) har justerats för Samsung IPR avtalet. Matchning börjar vid tröskelnivån 5 procent CAGR och ökar linjärt till fullt utfall av denna tredjedel av tilldelningen vid 15 procents CAGR.
- Upp till en tredjedel av tilldelningen baseras på kassagenereringen under vart och ett av åren under mätperioden, beräknat som kassaflöde från rörelsen dividerat med årets resultat justerat för poster som inte ingår i kassaflödet. En niondel av den totala tilldelningen faller ut för vart och ett av åren, dvs. räkenskapsåren 2014, 2015 och 2016, om kassagenereringen uppgår till 70 procent eller mer.

Styrelsen anser att långsiktigt värdeskapande kommer att återspeglas i uppfyllandet av dessa mål och därmed förena ledningens och aktieägarnas långsiktiga intressen. Det blir ingen tilldelning av aktier om ingen av tröskelnivåerna har uppnåtts, dvs. om CAGR är lägre än 2 procent för nettoförsäljningen och lägre än 5 procent för rörelseresultatet, samt om 70 procent kassagenerering inte har uppnåtts under mätperioden. Minimitilldelning på tröskelnivåerna är 0. Maximitilldelning av antalet resultataktier – 4 aktier, 6 aktier, respektive 9 aktier – kommer att tilldelas om de maximala resultatnivåerna av CAGR om 8 procent för nettoförsäljningen och 15 procent för rörelseresultatet har uppnåtts eller överträffats, samt om en kassagenerering om 70 procent eller mer har uppnåtts för vart och ett av åren under perioden.

Innan antalet resultataktier som ska matchas slutligen bestäms ska 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 ska matchas till det lägre antal aktier som styrelsen bedömer som lämpligt. Vid utvärdering av måluppfyllelsen, kommer styrelsen särskilt att, från fall till fall, beakta inverkan på de tre målen av större förvärv, avyttringar, tillskapandet av joint ventures och andra betydande kapitaltransaktioner.



Punkt 11.8 Överlåtelse av egna aktier för Resultataktieplan för högre chefer

- a) *Överlåtelse av egna aktier till anställda*
Överlåtelse av högst 4 500 000 aktier av serie B i bolaget får ske på följande villkor:
- Rätt att förvärva aktier ska tillkomma sådana personer inom Ericssonkoncernen som omfattas av villkoren för Resultataktieplanen. Vidare ska dotterbolag inom Ericssonkoncernen äga rätt att vederlagsfritt förvärva aktier, varvid sådana dotterbolag ska vara skyldiga att omgående vederlagsfritt överlåta aktier till sina anställda som omfattas av Resultataktieplanen.
 - Rätt att erhålla aktier ska tillkomma den anställde under den tid som den anställde har rätt att erhålla aktier enligt villkoren för Resultataktieplanen, dvs. under tiden från november 2014 till och med november 2018.
 - Anställd som omfattas av villkoren för Resultataktieplanen ska erhålla aktier av serie B i bolaget vederlagsfritt.
- b) *Överlåtelse av egna aktier över börs*
Bolaget ska äga rätt att, före årsstämman 2015, överlåta högst 1 100 000 aktier av serie B i bolaget, i syfte att täcka vissa utgifter, i huvudsak sociala avgifter. Överlåtelse av dessa aktier ska ske på NASDAQ OMX Stockholm till ett pris inom det vid var tid gällande kursintervallet för aktien.

Punkt 11.9 Aktieswapavtal med tredje part för Resultataktieplan för högre chefer

För den händelse erforderlig majoritet inte kan uppnås under 11.8 ovan ska den finansiella exponeringen av Resultataktieplanen säkras genom att bolaget ingår ett aktieswapavtal med tredje part, varvid tredje parten i eget namn ska förvärva och överlåta aktier i bolaget till anställda som omfattas av Resultataktieplanen.

Majoritetsregler

Årsstämmans beslut om inrättande av de tre planerna, enligt 11.1, 11.4 och 11.7 ovan, erfordrar en majoritet av mer än hälften av de vid stämman avgivna rösterna. Stämmans beslut om överlåtelse av egna aktier till anställda och över börs enligt 11.2, 11.5 och 11.8 ovan, ska fattas som ett beslut för respektive punkt, varvid erfordras att aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna röstar för förslaget. För giltigt beslut enligt förslagen om aktieswapavtal, under 11.3, 11.6 och 11.9 ovan, erfordras en majoritet av mer än hälften av de vid stämman avgivna rösterna.



Beskrivning av pågående rörliga ersättningsprogram

Bolagets pågående rörliga ersättningsprogram beskrivs i detalj i årsredovisningen 2013 i not K28 till koncernens bokslut och på bolagets webbplats. Ersättningsrapporten som publiceras i årsredovisningen beskriver hur bolaget tillämpar sina riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med svensk kod för bolagsstyrning.



Stockholm i mars 2014
STYRELSEN