

### Punkt 10

#### **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 för tiden fram till årsstämman 2010. De föreslagna riktlinjerna innefattar inte någon materiell förändring jämfört med de riktlinjer som beslutades på årsstämman 2008.

#### **2009 års ersättningspolicy för koncernledningen**

Ersättningspolicy för koncernledningen behandlar ersättningar och andra anställningsvillkor för koncernledningen inklusive verkställande direktören och koncernchefen, nedan gemensamt kallade "koncernledningen".

Ersättningar till koncernledningen inom Ericsson är baserade på principerna om prestation, konkurrenskraftighet och skälighet. Olika ersättningskomponenter är konstruerade att återspegla dessa principer. Av den anledningen används en blandning av flera komponenter för att återspegla ersättningsprinciperna på ett balanserat sätt.

Koncernledningens totala ersättning består av fast lön, rörliga komponenter i form av årlig rörlig ersättning och långsiktig rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Tillsammans utgör dessa komponenter ett sammanhängande 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.

I årsredovisningen för 2008 redovisas den totala ersättningen till koncernledningen under 2008, inklusive tidigare beslutade långsiktiga rörliga ersättningar vilka ännu inte har förfallit till betalning.

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

Ericsson beaktar såväl global ersättningspraxis samt praxis i hemlandet för varje medlem av koncernledningen.

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

Prestationen återspeglas speciellt i de rörliga komponenterna, både vad gäller den årliga och den långsiktiga rörliga komponenten. Även om det kan variera över tiden med hänsyn till utvecklingen av marknaden för ersättning, är målnivån för den årliga rörliga ersättningen för koncernledningen för närvarande 30 - 40 procent av den fasta lönen. Den långsiktiga ersättningen 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 ersättningar till högre chefer. Alla rörliga ersättningsplaner har definierade maximala tilldelnings- och utfallsgränser.

Med nuvarande sammansättning av koncernledningen, kan bolagets kostnad för koncernledningens kortsiktiga och långsiktiga rörliga ersättningskomponenter under 2009, vid oförändrad aktiekurs uppgå till 0–125 procent av totalkostnaden för fasta löner, allt exklusive sociala kostnader.

## 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 medarbetarmotivation och kundnöjdhet.

Aktiebaserade långsiktiga rörliga ersättningsplaner föreläggs bolagsstämman 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 motsvarar den konkurrenskraftiga nivån i hemlandet. För koncernledningen 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, ska 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 stimulera individer att flytta till nya tjänstgöringsorter eller nya befattningar. Sådan ersättning ska 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 koncernledningen 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 jämföras uppsägning från den anställda vid sådana väsentliga strukturella förändringar eller andra händelser som på ett avgörande sätt påverkar arbetsinnehållet eller förutsättningarna för dennes befattning.

---

Stockholm i februari 2009

STYRELSEN