

Punkt 11

Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2011 (LTV* 2011) 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

Efter styrelsens årliga utvärdering av den totala ersättningen och pågående ersättningsprogram¹, föreslås endast mindre förändringar i strukturen för Ericssons långsiktiga rörliga ersättningsprogram för 2011. 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. Till följd av styrelsens omfattande utvärdering av programmet föreslås emellertid att resultatmålet vinst per aktie i Resultataktieplanen för högre chefer ersätts av tre mål bestående av tillväxt av nettoomsättning, ökning av rörelseresultat samt kassagenerering för att bättre återspegla affärsstrategin och ett långsiktigt värdeskapande i bolaget på sätt som beskrivs i förslaget nedan.

Det beräknas att LTV 2011 kommer att omfatta högst 23,4 miljoner aktier, motsvarande en utspädning om upp till 0,73 procent av det totala antalet utestående aktier samt medföra en kostnad uppgående till mellan MSEK 972 och MSEK 1 682 ojämnt fördelade över åren 2011-2015.

Tre planer

LTV 2011 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. Bolaget granskar urvalsprocessen noggrant och övervakar att faktorer som senioritet, kön, ålder eller tidigare nominering inte medför olämplig fördelning av nomineringarna.

* Eng. Long-Term Variable Remuneration Program

¹ Se mer om styrelsens utvärdering i Ersättningsrapporten som publicerats i årsredovisningen 2010

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 uppställs tre prestationskriterier:

- Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om den genomsnittliga årliga tillväxten av nettoomsättningen uppgår till mellan 4 och 10 procent då 2013 års resultat jämförs med 2010 års resultat.
- Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om den genomsnittliga årliga ökningen av rörelseresultatet uppgår till mellan 5 och 15 procent då 2013 års resultat jämförs med 2010 års resultat.
- Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om kassagenereringen uppgår till 70 procent eller mer under vart och ett av åren 2011-2013 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 2011, såsom överlåtelse av egna aktier och aktieswapavtal med tredje part.

Bolagets nuvarande innehav av egna aktier är tillräckligt för att genomföra LTV 2011. Styrelsen anser överlåtelse av egna aktier vara den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för att överlåta aktier under LTV 2011 och huvudalternativet är att den finansiella exponeringen säkras genom överlåtelse av egna aktier.

Kostnader

Den sammanlagda effekten på resultaträkningen av LTV 2011, inklusive finansieringskostnaderna, beräknas uppgå till mellan MSEK 972 och MSEK 1 682 ojämnt fördelade över åren 2011-2015. Kostnaderna utgör mindre än tre procent av Ericssons totala lönekostnader, inklusive sociala avgifter, som under 2010 uppgick till SEK 57 miljarder.

Beräkningarna bygger på förutsättningen att deltagandet i Aktiesparplanen och Plan för nyckelpersoner kommer att fortsätta på nuvarande nivå samt att deltagandet i Resultataktieplanen kommer att vara hundraprocentigt med maximalt sparande.

Kostnader som påverkar resultaträkningen, men inte kassaflödet

Kompensationskostnader, motsvarande värdet på matchningsaktier som överförs till anställda, uppskattas till mellan MSEK 893 och MSEK 1 091, beroende på hur resultatmålen i

Resultataktieplanen uppnås.² Kompensationskostnaderna fördelas över perioden för LTV 2011, dvs 2011-2015.

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 MSEK 79 och MSEK 591. Kostnader för sociala avgifter väntas i huvudsak uppkomma under 2014-2015.

Kostnader som påverkar resultaträkningen och kassaflödet

Kostnad för administration av programmet har uppskattats till MSEK 10, fördelade över perioden för LTV 2011, dvs 2011-2015.

Administrationskostnader för överföring av aktier genom ett aktieswapavtal beräknas uppgå till omkring MSEK 163, vilket kan jämföras med mindre än SEK 100 000 för att använda befintliga egna aktier.

Utspädning och effekter på viktiga nyckeltal

Bolaget har cirka 3,3 miljarder utgivna aktier. Per den 31 december 2010 innehade bolaget 73 miljoner egna aktier. För att inrätta LTV 2011 erfordras sammanlagt högst 23,4 miljoner aktier av serie B, vilket motsvarar cirka 0,73 procent av det totala antalet utestående aktier. Antalet aktier som per den 31 december 2010 omfattades av pågående program uppgår till cirka 50 miljoner aktier, motsvarande cirka 1,6 procent av antalet utestående aktier.

Av de 23,4 miljoner aktier av serie B som erfordras för LTV 2011 kan 19,4 miljoner aktier överlåtas vederlagsfritt till de anställda, vilket kan komma att orsaka utspädning av vinst per aktie om 0,6 procent. Denna utspädningseffekt är oberoende av aktiekursen vid matchningstillfället då de överlåts vederlagsfritt till den anställde. De 4 miljoner aktier, vilka kan överlåtas på NASDAQ OMX Stockholm för täckande av sociala avgifter, medför ingen utspädningseffekt på vinst per aktie då dessa säljs till marknadspris.

² 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.

Förslag

Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2011

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 2011 föreslår styrelsen att sammanlagt högst 19 400 000 aktier av serie B i Telefonaktiebolaget LM Ericsson (nedan kallat "bolaget" eller "Ericsson") ska kunna överlåtas till anställda inom Ericssonkoncernen och därutöver, att 4 000 000 aktier även ska kunna säljas på NASDAQ OMX Stockholm för täckande av bland annat sociala avgifter.

Bolagets nuvarande innehav av egna aktier räcker för att genomföra LTV 2011.

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. 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 9 800 000 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 2011 till och med november 2015.
- Anställd som omfattas av villkoren för Aktiesparplanen ska erhålla aktier av serie B i bolaget vederlagsfritt.

b) *Överlåtelse av egna aktier över börs*

Bolaget ska äga rätt att, före årsstämman 2012, överlåta högst 1 900 000 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 9 000) 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 skall, 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 6 100 000 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.

- 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 2011 till och med november 2015.
- 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 2012, överlåta högst 1 200 000 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 450, även om det faktiska antalet deltagare förväntas bli betydligt 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:

- Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om den genomsnittliga årliga tillväxten (compound annual growth rate, CAGR) av nettoomsättningen mellan år 0 (räkenskapsåret 2010) och år 3 (räkenskapsåret 2013) är mellan 4 och 10 procent. Matchning börjar vid tröskelnivån 4 procent CAGR och ökar på en linjär skala till fullt utfall av denna tredjedel av tilldelningen vid 10 procents CAGR.
- Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om den genomsnittliga årliga ökningen (compound annual growth rate, CAGR) av rörelseresultatet mellan år 0 (räkenskapsåret 2010) och år 3 (räkenskapsåret 2013) är mellan 5 och 15 procent. Resultat från joint ventures och omstruktureringskostnader kommer att inkluderas men omstruktureringskostnader för år 2010 kommer att exkluderas. Matchning börjar vid tröskelnivån 5 procent CAGR och ökar på en linjär skala 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 2011, 2012 och 2013, 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 4 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 10 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 måloppfyllelsen, 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 3 500 000 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 2011 till och med november 2015.
- 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 2012, överlåta högst 900 000 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 2010 i not K29 till koncernens bokslut och på bolagets webbplats. Ersättningsrapporten som publicerats i årsredovisningen beskriver hur bolaget implementerar sina riktlinjer för ersättning i enlighet med god sed för bolagsstyrning.