

## Punkt 11

### **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**

#### **Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2010 (LTV\* 2010)**

Efter styrelsens årliga utvärdering av pågående ersättningsprogram, föreslås endast mindre förändringar i strukturen för Ericssons långsiktiga rörliga ersättningsprogram. Programmet är en viktig del av bolagets ersättningsstrategi och avses att genomföras på samma sätt som under tidigare år. Det föreslås emellertid att verkställande direktörens deltagande ändras och att perioden för resultatmålet i Resultataktieplanen anpassas till räkenskapsår på sätt som beskrivs i förslaget nedan. Det beräknas att LTV 2010 kommer att omfatta högst 23,5 miljoner aktier, motsvarande en utspädning upp till 0,74 procent av det totala antalet utestående aktier samt medföra en kostnad uppgående till mellan MSEK 919 och MSEK 1 611 ojämnt fördelade över åren 2010 – 2014.

#### **Tre planer**

LTV 2010 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.

Resultataktieplanen är utformad för att främja 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 prestationsbaserade aktierelaterade incitament. För att öka transparensen och förenkla planen föreslås att den 36 månader långa mätperioden för vinst per aktie löper över tre räkenskapsår istället för som i tidigare planer från det tredje kvartalet under planens första år till och med det andra kvartalet under planens fjärde år.

Styrelsen har beslutat att ändra sammansättningen av de olika lönedelarna i verkställande direktörens totala ersättningspaket jämfört med föregående år. Detta innebär en lägre andel fast ersättning och en högre andel långsiktig rörlig ersättning, främst för att ytterligare främja uppbyggnaden av ett betydande eget aktieinnehav. Som en följd av detta beslut föreslås att verkställande direktören skall kunna investera upp till 10 procent av den fasta bruttolönen och upp till 10 procent av den årliga rörliga ersättningen under

---

\* Eng. Long-Term Variable Remuneration Program

Aktiesparplanen samt erhålla upp till högst nio resultataktier under Resultataktieplanen. I nu pågående plan kan verkställande direktören investera upp till nio procent av den fasta bruttolönen och erhålla upp till åtta resultataktier.

### **Finansiering**

Styrelsen har beaktat olika finansieringsmetoder för överlåtelse av aktier till anställda under LTV 2010, såsom överlåtelse av egna aktier och aktieswapavtal med tredje part.

Bolagets nuvarande innehav av egna aktier är tillräckligt för att genomföra LTV 2010. Styrelsen anser överlåtelse av egna aktier vara den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för att överlåta aktier under LTV 2010 och huvudalternativet är att den finansiella exponeringen säkras genom överlåtelse av egna aktier.

### **Kostnader**

Den sammanlagda effekten på resultaträkningen av LTV 2010, inklusive finansieringskostnaderna, beräknas uppgå till mellan MSEK 919 och MSEK 1 611 ojämnt fördelade över åren 2010 – 2014. Kostnaderna ska ses i relation till Ericssons totala lönekostnader, inklusive sociala avgifter, som under 2009 uppgick till SEK 55 miljarder.

Beräkningarna bygger på förutsättningen att deltagandet i Aktiesparplanen kommer att fortsätta på nuvarande nivå samt att deltagandet i Plan för nyckelpersoner och 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 839 och MSEK 1 021, beroende på hur resultatmålen i Resultataktieplanen uppnås.<sup>1</sup> Kompensationskostnaderna fördelas över perioden för LTV 2010, dvs 2010 – 2014.

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 102 och MSEK 593. Kostnader för sociala avgifter väntas i huvudsak uppkomma under 2013 - 2014.

### **Kostnader som påverkar resultaträkningen och kassaflödet**

Administrationskostnader har uppskattats till MSEK 10, fördelade över perioden för LTV 2010, dvs 2010 - 2014.

Administrationskostnader för överföring av aktier genom ett aktieswapavtal beräknas uppgå till omkring MSEK 145.

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

Bolaget har cirka 3,3 miljarder utgivna aktier. Per den 31 december 2009 innehade bolaget 79 miljoner egna aktier. För att inrätta LTV 2010 erfordras sammanlagt högst 23,5 miljoner aktier av serie B. 23,5 miljoner aktier motsvarar cirka 0,74 procent av det

---

<sup>1</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.

totala antalet utestående aktier. Antalet aktier som per den 31 december 2009 omfattades av tidigare beslutade program uppgår till cirka 54 miljoner aktier, motsvarande cirka 1,6 procent av antalet utestående aktier.

Av de 23,5 miljoner aktier av serie B som erfordras för LTV 2010 kan 19,4 miljoner aktier överlåtas vederlagsfritt till de anställda, vilket kan komma att orsaka utspädning av vinst per aktie om 0,61 procent. Denna utspädningseffekt är oberoende av aktiekursen vid matchningstillfället då de överlåts vederlagsfritt till den anställde. De 4,1 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.

## **Förslag**

### **Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2010**

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 2010 föreslår styrelsen att 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 4 100 000 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 2010.

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

- a) *Överlåtelse av egna aktier till anställda*  
Överlåtelse av högst 9 400 000 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 2010 till och med november 2014.
  - 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 2011, 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 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.

## 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 8 200) 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**

- a) *Överlåtelse av egna aktier till anställda*  
Överlåtelse av högst 6 500 000 aktier av serie B i bolaget till anställda på samma villkor som under 11.2 a) och enligt 11.4 ovan.
- b) *Överlåtelse av egna aktier över börs*  
Överlåtelse av högst 1 300 000 aktier av serie B i bolaget över börs på samma villkor som under 11.2 b) ovan.

## **Punkt 11.6 Aktieswapavtal med tredje part**

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 410, 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, 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 en genomsnittlig årlig procentuell ökning av vinst per aktie<sup>2</sup> (EPS) under räkenskapsåren 2010 till 2012, dvs perioden mellan den 1 januari 2010 och den 31 december 2012, jämfört med perioden mellan den 1 januari 2009 och den 31 december 2009. Matchningen av aktier vid en genomsnittlig årlig ökning av vinst per aktie mellan 3 och 15 procent är linjär med en tröskel vid 5 procent. Ingen tilldelning av matchningsaktier kommer att ske om den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie är mindre än 5 procent. Minimimatchningen vid 5 procent årlig genomsnittlig ökning i vinst per aktie kommer att bli

---

<sup>2</sup> Vinst per aktie beräknas genom att dividera Ericssonkoncernens rapporterade nettoresultat med det genomsnittliga antalet utestående aktier under perioden.

0,6667 aktie, 1,0 aktie respektive 1,5 aktier, beroende på om det är möjligt att erhålla fyra, sex eller nio matchningsaktier. Maximalt antal resultatmatchningsaktier (dvs fyra, sex respektive nio aktier) kommer att tilldelas om den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie är lika med eller överstiger 15 procent.

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.

### **Punkt 11.8 Överlåtelse av egna aktier**

- a) *Överlåtelse av egna aktier till anställda*  
Överlåtelse av högst 3 500 000 aktier av serie B i bolaget till anställda på samma villkor som under 11.2 a) och enligt 11.7 ovan.
- b) *Överlåtelse av egna aktier över börs*  
Överlåtelse av högst 900 000 aktier av serie B i bolaget över börs på samma villkor som under 11.2 b) ovan.

### **Punkt 11.9 Aktieswapavtal med tredje part**

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 2009 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.

**Stockholm i mars 2010**  
**STYRELSEN**