

Punkt 10

Styrelsens förslag till principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Ersättningspolicy för ledande befattningshavare

Denna policy behandlar ersättningar och andra anställningsvillkor för koncernledningen inklusive den verkställande direktören och koncernchefen, nedan gemensamt kallade ”ledande befattningshavare”.

Ledande befattningshavares totala ersättning består av fast lön, rörliga komponenter i form av årligt incitament och långsiktigt incitament, pension och andra förmåner.

Kompensationskommittén följer utvecklingen av löner och andra ersättningar inom och utom Sverige för att kunna erbjuda konkurrenskraftiga och prestationsrelaterade ersättningspaket till ledande befattningshavare. Ersättningar och andra anställningsvillkor för den verkställande direktören och koncernchefen beslutas av styrelsen baserat på rekommendationer från Kompensationskommittén. Ersättningar och andra anställningsvillkor för andra ledande befattningshavare godkänns av Kompensationskommittén.

Avsteg från denna kompensationspolicy kan endast beslutas av styrelsen i enskilda fall om särskilda skäl föreligger. Eventuella avsteg och skälen till dessa skall redovisas på årsstämman.

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

Ericsson beaktar såväl global ersättningspraxis samt praxis i respektive ledande befattningshavares hemland.

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

Prestationen återspeglas speciellt i de rörliga komponenterna, både vad gäller den årliga och den långsiktiga incitamentsplanen. Även om det kan variera över tiden med hänsyn till utvecklingen av marknaden för ersättning, är målnivån för den årliga incitamentsplanen för ledande befattningshavare i Sverige för närvarande ca 20 procent av den totala ersättningen (fast lön, årlig samt långsiktiga incitamentsplaner). Den långsiktiga planen är också konstruerad för att uppnå en målnivå av ca 20 procent av den totala ersättningen. I båda fallen är utfallet relaterat till uppfyllelse av specifika verksamhetsmål.

Incitamentsdelarna är fastställda för att uppnå en total målnivå av ca 40 procent av den totala ersättningen och den återstående delen på ca 60 procent avser den fasta lönen, vilket enligt styrelsens bedömning är en rimlig balans mellan fasta och rörliga ersättningsdelar och gällande marknadspraxis för högre chefer.

2. **Incitamentsplanerna i huvuddrag**

Den årliga incitamentsplanen är kontantbaserad och relaterad till direkta verksamhetsmål med utgångspunkt från den årliga affärsplanen som godkänts av styrelsen. Målen varierar med hänsyn till befattningen men kan inkludera finansiella mål, antingen på koncernnivå eller på enhetsnivå, operativa mål samt mål i medarbetareundersökningar och kundnöjdhet.

Aktiebaserade långsiktiga incitamentsplaner föreläggs årsstämman varje år för godkännande. Utfallet av planerna är beroende av tre olika variabler, den enskildes investering i aktier, långsiktigt finansiellt mål och aktiekursutvecklingen.

3. **Uppsägning och avgångsvederlag**

För ledande befattningshavare i Sverige är den ömsesidiga uppsägningstiden sex månader. Vid uppsägning från företagets sida utbetalas ett avgångsvederlag uppgående till maximalt 18 månadslöner. Avgångsvederlaget reduceras med 50 procent av lön eller motsvarande ersättning som den anställda är berättigad till under den tid avgångsvederlag utbetalas från Ericsson. Med uppsägning från företagets sida jämställs uppsägning från den anställda vid sådana väsentliga strukturella förändringar eller andra händelser som på ett avgörande sätt påverkar arbetsinnehållet eller förutsättningarna för dennes befattning.

För ledande befattningshavare utanför Sverige kan uppsägningstid och avgångsvederlag variera med hänsyn till lokal konkurrenskraftig praxis.

4. **Pension**

Pensionsförmåner skall motsvara konkurrenskraftig nivå i hemlandet. För ledande befattningshavare i Sverige tillämpas en premiebaserad plan för ålderspension utöver basplanerna på den svenska arbetsmarknaden.

5. **Andra förmåner**

Den grundläggande regeln är att andra förmåner som bolagsbil och läkarvårdsplaner skall vara konkurrenskraftiga på den lokala marknaden.

Stockholm i mars 2006
Styrelsen