

## Punkt 11

### Styrelsens förslag till beslut om

#### a) inrättande av en Långsiktig Incitamentsplan 2006 och

#### b) överlåtelse av egna aktier

---

### Bakgrund

Då spar- och investeringsperioden i pågående Långsiktiga Incitamentsplan 2005 upphör under 2006, föreslår styrelsen att årsstämman 2006 fattar beslut om ett nytt program, Långsiktig incitamentsplan 2006.

För att kunna genomföra Långsiktig Incitamentsplan 2006 föreslår styrelsen att högst 38 400 000 aktier av serie B skall kunna överlåtas till anställda inom Ericssonkoncernen, och därutöver att en del av aktierna även skall kunna överlåtas på Stockholmsbörsen för täckande av bland annat sociala avgifter. Bolagets nuvarande innehav av egna aktier täcker de aktier som behövs för Långsiktig incitamentsplan 2006.

Skälen för förslagen, tidigare incitamentsprogram, frågans beredning, kostnader och utspädning samt effekter på viktiga nyckeltal beskrivs i bilaga till detta dokument.

### Förslag

#### 11 a) Långsiktig incitamentsplan 2006

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om inrättande av en Långsiktig Incitamentsplan 2006 ("LTI 2006"), omfattande 38 400 000 aktier av serie B, bestående av tre delar (i) Aktiesparplan, (ii) Program för nyckelpersoner och (iii) Resultatmatchningsprogram, enligt i huvudsak nedanstående riktlinjer.

#### *Aktiesparplan*

- a) Alla anställda inom Ericssonkoncernen, med undantag för vad som anges i punkt c) nedan, kommer att erbjudas deltagande i Aktiesparplanen.
- b) Anställda som deltar i Aktiesparplanen kan spara upp till 7,5 procent av bruttolönen för köp av aktier av serie B på Stockholmsbörsen eller ADR på NASDAQ under en 12-månaders period från det att planen implementerats. Verkställande direktören kan spara upp till 9 procent av bruttolönen. Om de köpta aktierna behålls av den anställda under tre år från dagen för investeringen och anställningen inom Ericssonkoncernen fortsätter under den tiden, kommer den anställda att tilldelas ett motsvarande antal aktier av serie B eller ADR vederlagsfritt.

- c) Deltagande i LTI 2006, oavsett om det gäller enbart Aktiesparplanen, eller också i Programmet för nyckelpersoner eller i Resultatmatchningsprogrammet, förutsätter dels att sådant deltagande lagligen kan ske, dels att sådant deltagande enligt bolagets bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser. Styrelsen skall emellertid ha rätt, men ej skyldighet, att införa en alternativ kontantplan för nyckelpersoner i sådana jurisdiktioner där tidigare nämnda förutsättningar ej uppfylls. Sådant alternativ kontantplan skall, så långt som är praktiskt möjligt, motsvara villkoren för nyckelpersoner under LTI 2006.

*Program för nyckelpersoner och Resultatmatchningsprogram*

- d) Tre kategorier av anställda (nyckelpersoner, högre chefer och ledande befattningshavare) kommer, utöver ordinarie matchning med en aktie i ovan beskriven Aktiesparplan, erbjudas ytterligare matchningsaktier vederlagsfritt inom Programmet för nyckelpersoner (upp till 6 040 nyckelpersoner) respektive Resultatmatchningsprogrammet (upp till 170 högre chefer samt upp till 49 ledande befattningshavare samt verkställande direktören).
- e) Om aktierna som köpts i enlighet med Aktiesparplanen av en anställd som anges i punkt d) ovan, 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:
- (i) Högst 6 040 nyckelpersoner erhåller ytterligare en matchningsaktie för varje inköpt aktie.
  - (ii) Högst 170 högre chefer kan få rätt till ytterligare resultatmatchning av upp till fyra matchningsaktier för varje inköpt aktie.
  - (iii) Högst 49 ledande befattningshavare kan få rätt till ytterligare resultatmatchning av upp till sex matchningsaktier för varje inköpt aktie.
  - (iv) Verkställande direktören kan få rätt till ytterligare resultatmatchning av upp till åtta matchningsaktier för varje inköpt aktie.
- f) Villkoren för ytterligare resultatmatchning för högre chefer och ledande befattningshavare baseras på en genomsnittlig årlig procentuell ökning av vinst per aktie<sup>1</sup> mellan 1 juli 2006 och 30 juni 2009, med vinst per aktie för tredje och fjärde kvartalen 2005 jämte första och andra kvartalen 2006 som utgångspunkt. Maximalt antal resultatmatchningsaktier (dvs fyra aktier, sex aktier, respektive åtta aktier) kommer att tilldelas om den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie är lika med eller över 15 procent. Ingen tilldelning av matchningsaktier kommer att ske om den genomsnittliga årliga ökningen av vinst per aktie är lika med eller mindre än 3 procent. Matchningen av aktier vid en genomsnittlig årlig ökning av vinst per aktie mellan 3 och 15 procent är linjär.

---

<sup>1</sup> Vinst per aktie beräknas genom att dividera Ericssonkoncernens rapporterade nettoresultat med det genomsnittliga antalet utestående aktier under perioden.

- g) Innan antalet resultataktier som skall matchas enligt punkt e) ovan slutligen bestäms, skall 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 skall matchas till det lägre antal aktier som styrelsen bedömer som lämpligt.

---

För att kunna genomföra LTI 2006 enligt ovan, föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om överlåtelse av egna aktier enligt följande.

## **Förslag**

### **11 b) Överlåtelse av egna aktier**

- a) Högst 38 400 000 aktier av serie B skall kunna överlåtas.
- b) Rätt att förvärva aktier skall tillkomma sådana personer inom Ericssonkoncernen som omfattas av villkoren för LTI 2006. Vidare skall dotterbolag inom Ericssonkoncernen äga rätt att vederlagsfritt förvärva aktier, varvid sådana dotterbolag skall vara skyldiga att omgående vederlagsfritt överlåta aktier till sina anställda som omfattas av LTI 2006.
- c) Rätt att erhålla aktier skall tillkomma den anställde under den tid som den anställde har rätt att erhålla aktier enligt villkoren för LTI 2006, dvs under tiden från november 2006 till och med november 2010.
- d) Anställd som omfattas av villkoren för LTI 2006 skall, under vissa förutsättningar, erhålla aktier av serie B vederlagsfritt.
- e) Vidare skall bolaget äga rätt att, före årsstämma 2007, överlåta högst 6 600 000 aktier av serie B av innehavet om 38 400 000 aktier av serie B, i syfte att täcka vissa utgifter, i huvudsak sociala avgifter. Överlåtelse av dessa aktier skall ske på Stockholmsbörsen till ett pris inom det vid var tid registrerade kursintervallet för aktien.

---

Skälen för avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt och grunden för överlåtelseprisets beräkning är följande:

Överlåtelsen av egna aktier utgör en del av genomförandet av LTI 2006. Styrelsen anser det vara till fördel för bolaget och dess aktieägare att anställda är aktieägare i bolaget.

Grunden för beräkningen av överlåtelsepriset framgår av styrelsens förslag under tillämpliga punkter ovan.

### *Majoritetskrav*

Stämmans beslut om inrättandet av LTI 2006 enligt punkt 11 a) ovan och överlåtelse av egna aktier enligt punkt 11 b) ovan skall fattas som ett "paket". Således skall majoritetsreglerna i Aktiebolagslagens 16:e kapitel tillämpas, innebärande att aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna måste rösta för "paketet".

**Stockholm i mars 2006**  
**Styrelsen**

## Skäl för förslaget

Aktierelaterade incitament är, enligt såväl svensk som internationell praxis, en viktig del av ersättningen till anställda. Därför anser styrelsen för bolaget att det är viktigt att fortsätta använda aktier som ett centralt incitament inom bolaget. Styrelsen anser att LTI 2006 är utformad för att motsvara bolagets behov och aktieägarnas intresse.

Den föreslagna LTI 2006 är baserad på följande principer som återspeglar några av bolagets fortlöpande ersättningsprinciper:

- a) anställda måste investera en del av sina egna pengar,
- b) anställda måste vara kvar i bolaget under en specificerad tid för att få del av förmånen,
- c) deltagande i den utökade planen är selektivt – baserat på individuell prestation, nödvändig kompetens och konkurrenskraft, och
- d) alla incitamentsprogram riktade till högre chefer och ledande befattningshavare är villkorade bolagets resultat.

Den föreslagna LTI 2006 är utformad för att vara ett incitament för alla anställdas delaktighet i bolaget som står i överrensstämmelse med vår bransch och vårt sätt att arbeta, för att genom uppmuntran behålla nyckelmedarbetare samt för att få högre chefer och ledande befattningshavare att fokusera på lönsamhet och för att utgöra en konkurrenskraftig ersättning baserad på svensk praxis.

## Beskrivning av pågående incitamentsprogram

Bolaget har sedan tidigare incitamentsprogram enligt vad som redovisas nedan. Siffrorna har, i förekommande fall, blivit föremål för omräkning efter fondemission, split och nyemission.

### *Aktiesparplanen*

Under Aktiesparplanen kan anställda spara upp till 7,5 procent av bruttolönen för köp av B-aktier på Stockholmsbörsen eller ADR på NASDAQ (sparaktier). Om de köpta sparaktierna behålls av den anställde under tre år efter investeringen och anställningen inom Ericssonkoncernen fortsätter under den tiden, kommer den anställde att tilldelas ett motsvarande antal B-aktier eller ADR vederlagsfritt. Anställda i 86 länder deltar i planen.

I nedanstående tabell redovisas perioderna för anställdas inköp av aktier (sparperioder) och uppgifter om deltagande.

<b>Plan</b>	<b>Sparperiod</b>	<b>Antal deltagare vid start</b>	<b>Procent av samtliga anställda</b>
Aktiesparplan 2001	februari 2002 – oktober 2002	27 000	36%
Aktiesparplan 2003 första året	augusti 2003 – juli 2004	11 000	22%
Aktiesparplan 2003 andra året	augusti 2004 – juli 2005	15 000	30%
Aktiesparplan 2005	augusti 2005 – juli 2006	16 000	29%

#### *Program för nyckelpersoner*

Programmet för nyckelpersoner är utformat för att genom uppmuntran behålla viktiga medarbetare. Under programmet har cirka 10 procent av de anställda (2004: upp till 4 500 och 2005: upp till 5 000) valts ut för att erhålla en extra matchningsaktie utöver den ordinarie matchningsaktien, för varje sparaktie inköpt under Aktiesparplanen under en tolv månadersperiod. Det första programmet infördes i augusti 2004 och det andra i augusti 2005.

#### *Resultatmatchningsprogrammet för högre chefer*

Resultatmatchningsprogrammet är utformat för att fokusera högre chefer på lönsamhet och för att utgöra en konkurrenskraftig ersättning baserad på svensk praxis. Under programmet har högre chefer (2004: upp till 200 chefer och 2005: upp till 220 chefer) valts ut för att erhålla upp till fyra eller sex extra aktier (resultatmatchningsaktier), utöver den ordinarie matchningsaktien för varje sparaktie inköpt under Aktiesparplanen under en tolv månadersperiod. Resultatmatchningen är beroende av uppfyllandet av ett resultatmål. Flera möjliga mål har utvärderats, som t ex aktiekursens utveckling i förhållande till en jämförelsegrupp, men ökning av vinst per aktie (EPS) under en treårsperiod har bedömts bäst passa bolaget. Det första programmet infördes i augusti 2004 och det andra i augusti 2005.

Resultatmålet för det första programmet är genomsnittlig årlig ökning av EPS mellan fem (0 resultatmatchningsaktier) och 25 procent (maximalt antal resultatmatchningsaktier). Resultatmålet för det andra programmet är genomsnittlig årlig ökning av EPS mellan tre (0 resultatmatchningsaktier) och 15 procent (maximalt antal resultatmatchningsaktier). Styrelsen kan reducera antalet resultatmatchningsaktier som skall matchas om styrelsen bedömer det som rimligt i förhållande till bolagets finansiella resultat och ställning, förhållanden på aktiemarknaden och i övrigt.

## Aktieoptionsplaner

Plan	Tilldelnings-/ förfalldatum	Inlösen- pris (SEK)	Utnyttjandeperiod (giltighetsperiod) fr o m tilldelnings- datum	Antal del- tagare vid tilldelning	Antal deltagare vid slutet av 2005
1999 års optionsplan	1 mars 00/ 28 feb 07	128,00	30% efter 3 år, 40% efter 4 år, 30% efter 5 år	1 800	1 070
Millennium- planen	17 jan 00/ 17 jan 07	93,80	1/3 efter 1 år, 1/3 efter 2 år, 1/3 efter 3 år	8 000	2 892
Optionsplanen 2001 – majtilldelningen	14 maj 01/ 14 maj 08	30,50	1/3 efter 1 år, 1/3 efter 2 år, 1/3 efter 3 år	15 000	8 526
Optionsplanen 2001 – november- tilldelningen <sup>1)</sup>	19 nov 01/ 19 nov 08	25,70	1/3 efter 1 år, 1/3 efter 2 år, 1/3 efter 3 år	900	609
Optionsplanen 2002 <sup>1)</sup>	11 nov 02/ 11 nov 09	7,80	1/3 efter 1 år, 1/3 efter 2 år, 1/3 efter 3 år	12 800	9 120

1) För aktieoptioner inlösta under 2005 var det viktade genomsnittliga priset SEK 25,37.

## Aktier till samtliga aktieincitamentsplaner

Med undantag för Millenniumplanen, baseras alla planer på innehav av egna aktier. Millenniumplanen är baserad på teckningsoptioner, det vill säga optioner som berättigar innehavarna att teckna B-aktier. Teckningsoptionerna innehas av koncernföretag till Telefonaktiebolaget LM Ericsson, som utgivit personaloptioner till sina anställda. Egna aktier för 1999 års optionsplan återköptes år 2000 på Stockholmsbörsen. Egna aktier för alla resterande planer har utgivits i en riktad nyemission av C-aktier till ett nominellt belopp om SEK 1, återköpts genom ett offentligt erbjudande till ett pris av SEK 1 med ett tillägg av tecknarnas finansieringskostnad, samt därefter omvandlats till B-aktier.

För samtliga planer har aktier och teckningsoptioner avsatts för att täcka sociala avgifter. För Millenniumplanen har teckningsoptioner, avsedda för detta syfte, bytts ut mot OTC optioner i syfte att säkra kostnaden för potentiella sociala avgifter. För alla övriga planer säljs egna aktier på Stockholmsbörsen för att täcka utgifter för sociala kostnader som uppkommer på grund av inlösen av optioner eller matchning av aktier. Under 2005 såldes 4 429 987 aktier till ett genomsnittligt pris om SEK 25,90.

Om samtliga per 31 december 2005 utestående optioner utnyttjades, och samtliga aktier avsatta för framtida matchning under Aktiesparplanen överfördes samt samtliga aktier avsedda för att täcka sociala avgifter utnyttjades, skulle cirka 38 miljoner B-aktier emitteras och cirka 153 miljoner B-aktier ur det egna innehavet överföras. Det totala antalet B-aktier, cirka 191 miljoner, motsvarar 1,2 procent av det totala antalet utestående aktier, 15 864 miljoner.

Tabellen nedan visar antal aktier avsatta för varje plan (optioner och matchningsrätter) och förändringar under 2005.

Plan (miljoner aktier)	Ursprung- ligen avsatta <sup>1)</sup>	Utestående vid början av 2005	Tilldelade under 2005	Inlösta / matchade under 2005	Förverkade under 2005	Förfallna under 2005	Utestående vid slutet av 2005	Antal inlösenbara optioner	Kostnad under 2005 <sup>3)</sup>
1999 års optionsplan	1,4	0,9	-	-	0,1	-	0,8	0,8	-
Millenniumplanen	71,6	34,2	-	-	3,1	-	31,2	31,2	-
Optionsplanen 2001 - majtilldelningen	44,9	27,9	-	-	2,0	-	25,9	25,9	-
Optionsplanen 2001 - novembertilldelningen	2,6	1,6	-	0,1	0,0	-	1,5	1,5	-
Optionsplanen 2002	53,9	41,4	-	7,1	1,0	-	33,3	33,3	14
Aktiesparplan 2001	28,0	19,7	-	19,4	0,3	-	0	-	41
Aktiesparplan 2003 och LTI 2004	151,7	16,5	18,2	0,6	0,8	-	33,3 <sup>2)</sup>	-	178
LTI 2005	31,5	-	5,9	0,0	0,0	-	5,9 <sup>2)</sup>	-	5

1) I förekommande fall justerat för fondemission, split och nyemission.

2) Förutsätter maximal resultatmatchning under Resultatmatchningsprogrammet.

3) Verkligt värde beräknas som aktiepriset på investeringsdagen reducerat med nuvärdet av förväntad utdelning under en treårsperiod fram till matchning. Nuvärdesberäkningen är baserad på data från en extern part. För aktier under resultatmatchningsprogrammet värderar bolaget sannolikheten för att resultatmålen ska uppnås när kompensationskostnaden beräknas. Verkligt värde för B-aktier vid respektive investeringsfälle under 2005 uppgick till: SEK 19,59 15 februari, SEK 21,13 16 maj, SEK 26,09 15 augusti och SEK 25,28 15 november.

## Frågans beredning

Förslaget till årsstämman om LTI 2006 har beretts av styrelsens Kompensationskommitté med stöd av oberoende internationell expertis och i samråd med större aktieägare. Kompensationskommittén består av följande styrelseledamöter: Michael Treschow (ordförande i kommittén), Nancy McKinstry, Ulf J Johansson och Per Lindh. Vid styrelsemöten den 20 oktober 2005, den 16 december 2005 och 30 januari 2006 informerade Kompensationskommittén styrelsen om huvuddragen i LTI 2006. Vid styrelsemöte den 28 februari 2006 beslutade styrelsen att förslag till LTI 2006 skulle föreläggas årsstämman. Förutom Kompensationskommitténs arbetstagarledamot och de tjänstemän som berett frågan för Kompensationskommittén har ingen anställd som kan komma att omfattas av programmet deltagit i utformningen av LTI 2006.



## Kostnader

Den sammanlagda effekten på resultaträkningen beräknas uppgå till mellan SEK 827 miljoner och SEK 1 201 miljoner ojämnt fördelade över åren 2006 – 2010. Kostnaderna skall ses i relation till Ericssons totala lönekostnader som under 2005 uppgick till SEK 34 miljarder inklusive sociala avgifter.

Beräkningarna bygger på förutsättningen att deltagandet i Aktiesparplanen kommer att fortsätta på nuvarande nivå samt att deltagandet i Programmet för nyckelpersoner och i Resultatmatchningsprogrammet kommer att vara 100 procentigt med maximalt sparande.

### *Kostnader som påverkar resultaträkningen, men inte kassaflödet*

Kompensationskostnader, motsvarande värdet på matchningsaktier som överläts till anställda, uppskattas till mellan SEK 734 miljoner och SEK 859 miljoner, beroende på hur resultatmålen uppnås<sup>3</sup>. Kompensationskostnaderna fördelas över planens löptid 2006 – 2010.

Sociala avgifter som ett resultat av aktieöverlåtelser till anställda är beroende av utfallet av resultatmatchningen och baserat på en antagen genomsnittlig aktiekurs vid matchning på mellan SEK 15 och SEK 50 och beräknas uppgå till mellan SEK 81 miljoner och SEK 330 miljoner. Kostnader för sociala avgifter väntas i huvudsak uppstå under 2009 – 2010.

### *Kostnader som påverkar resultaträkningen och kassaflödet*

Administrativa kostnader har uppskattats till maximalt SEK 12 miljoner.

## Utspädning och effekter på viktiga nyckeltal

Bolaget har cirka 16 miljarder utgivna aktier. Per den 31 december 2005, innehade bolaget 268 065 241 egna aktier. För att inrätta LTI 2006 erfordras sammanlagt 38 400 000 aktier av serie B, motsvarande cirka 0,24 procent av det totala antalet utestående aktier. Antalet aktier som omfattas av tidigare beslutade incitamentsprogram, inklusive aktier för att täcka sociala avgifter, uppgår till cirka 191 miljoner aktier, motsvarande cirka 1,20 procent av antalet utestående aktier.

Av de 38 400 000 aktier av serie B som erfordras för LTI 2006, kan 31 800 000 aktier överföras vederlagsfritt till de anställda, vilket kan komma att orsaka en utspädning av vinst per aktie om 0,20 procent. Utspädningseffekten av matchningsaktierna om 0,20 procent, är oberoende av aktiekursen vid matchningstillfället då de ges vederlagsfritt till den anställde. De 6 600 000 aktier, vilka kan överlåtas på Stockholmsbörsen för täckande av sociala avgifter, medför emellertid ingen utspädningseffekt på vinst per aktie då dessa överläts till rådande marknadspris.

---

<sup>3</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.