



Bilaga 5

Punkt 10

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**Bakgrund – Ersättningspolicy**

Ersättning inom Ericsson är baserad på principerna om prestation, konkurrenskraft och skälighet.

Dessa principer och god praxis är vägledande för vår policy vilken syftar till att:

- Attrahera och behålla högt kompetenta, presterande och motiverade medarbetare som har den förmåga, erfarenhet och kunskap som krävs för att förverkliga Ericssons strategi.
- Uppmuntra beteende som är förenligt med Ericssons företagskultur och grundläggande värderingar om professionalism, ömsesidig respekt och uthållighet.
- Säkerställa att alla ersättningar är skäliga – den totala ersättningen ska ligga på en rimlig men inte för hög nivå.
- Åstadkomma en fungerande kombination av fast och rörlig ersättning samt förmåner som återspeglar bolagets principer och är konkurrenskraftiga på varje marknad där Ericsson konkurrerar om kompetens.
- Uppmuntra rörlig ersättning, vilken i första hand inriktar medarbetarna på tydliga och relevanta mål, för det andra, förstärker prestation och för det tredje möjliggör flexibla ersättningskostnader.
- Säkerställa att alla rörliga ersättningsplaner har definierade maximala tilldelnings- och utfallsgränser.
- Uppmuntra alla medarbetare till varaktigt goda prestationer och till att bygga upp eget aktieinnehav i Ericsson så att medarbetarnas och aktieägarnas intressen sammanfaller.
- Tydligt informera såväl medarbetare som aktieägare om hur ersättningsprinciper och ersättningspolicyn omsätts i praktiken.

Detaljerad information om hur vi lever upp till våra principer och riktlinjer, inklusive information om tidigare beslutade långsiktiga rörliga ersättningar vilka ännu inte har förfallit till betalning, återfinns i **Rapport om ersättningar** och i **Not K28**, "Information angående styrelsemedlemmar, ledande befattningshavare och anställda" i årsredovisningen för 2011.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om nedanstående riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för tiden fram till årsstämman 2013. De föreslagna riktlinjerna innefattar inte någon materiell förändring jämfört med de riktlinjer som beslutades på årsstämman 2011.



Bilaga 5

Den totala ersättningen till de ledande befattningshavarna, inklusive verkställande direktören och koncernchefen, ("Executive Leadership Team") består av fast lön, kort- och långsiktig rörlig ersättning, pension och andra förmåner.

Vidare gäller följande riktlinjer för ersättning till Executive Leadership Team:

- Rörlig ersättning utgår enligt kontant- och aktiebaserade program som utfaller i enlighet med konkreta verksamhetsmål med utgångspunkt från den långsiktiga affärsplanen som godkänts av styrelsen. Målen kan inkludera finansiella mål, antingen på koncern- eller enhetsnivå, operativa mål samt mål för medarbetarmotivation och kundnöjdhet.
- Med nuvarande sammansättning av Executive Leadership Team kan bolagets kostnad för rörliga ersättningar till de ledande befattningshavarna för 2012, vid oförändrad aktiekurs, uppgå till 0–150 procent av totalkostnaden för fasta löner, allt exklusive sociala kostnader.
- Alla förmåner, inklusive pensionsförmåner, följer konkurrenskraftig praxis i respektive hemland med beaktande av den totala ersättningen. Pensionsåldern ligger normalt inom intervallet 60–65 år.
- I undantagsfall kan andra överenskommelser träffas när det bedöms vara nödvändigt. Sådana överenskommelser ska vara tidsbegränsade och inte överstiga 36 månader eller ett belopp som är dubbelt så högt som den ersättning som den berörda personen skulle ha fått utan någon överenskommelse.
- Den ömsesidiga uppsägningstiden är maximalt sex månader. Vid uppsägning från företagets sida utbetalas ett avgångsvederlag som uppgår till högst 18 månaders fast lön. Med uppsägning från företagets sida jämföras uppsägning från den anställde på grund av väsentliga strukturella förändringar eller andra händelser som på ett avgörande sätt påverkar arbetsinnehållet eller förutsättningarna för dennes befattning.

Stockholm i februari 2012
STYRELSEN