

LTV 2014 I KORTHET

Detta dokument innehåller information om styrelsens för Telefonaktiebolaget LM Ericsson förslag till årsstämman den 11 april 2014 om inrättande av Aktiesparplan för alla anställda, Plan för nyckelpersoner och Resultataktieplan för högre chefer samt, under respektive plan, överlåtelse av egna aktier. Styrelsens fullständiga förslag till beslut finns tillgängligt hos bolaget och på bolagets hemsida, www.ericsson.com fr o m den 6 mars 2014 och skickas till de aktieägare som begär det.

INNEHÅLL

LÅNGSIKTIGT RÖRLIGT ERSÄTTNINGSPROGRAM 2014	2
EN PLATTFORM – TRE PLANER	3
ÖVERSIKT	4
AKTIESPARPLAN	5
PLAN FÖR NYCKELPERSONER	6
RESULTATAKTIEPLAN FÖR HÖGRE CHEFER	7
EN LÅNGSIKTIG HORISONT	9
FINANSIERING	10
KOSTNADER OCH UTSPÄDNING	10
VOTERING OCH MAJORITETSREGLER	11

LÅNGSIKTIGT RÖRLIGT ERSÄTTNINGSPROGRAM 2014 (LTV 2014)

LTV 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. Efter styrelsens årliga utvärdering av den totala ersättningen och pågående ersättningsprogram, föreslås inga förändringar i strukturen för Ericssons långsiktiga rörliga ersättningsprogram.

Programmet baseras på följande huvudprinciper:

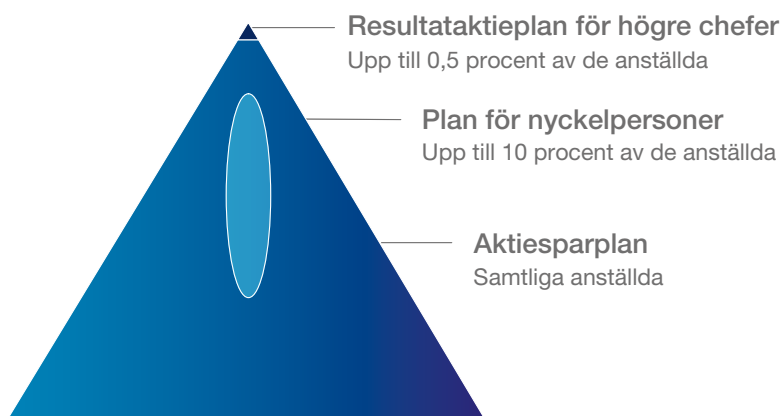
- > Alla anställda erbjuds att delta,
- > Egen investering i Ericssonaktier är ett krav,
- > Prestationskrav för ytterligare tilldelning av aktier till högre chefer.



EN PLATTFORM – TRE PLANER

LTV 2014 är ett aktiebaserat ersättningsprogram som bygger på en gemensam plattform men som består av tre separata planer. De tre planerna har olika målsättningar och olika målgrupper:

- > Aktiesparplanen är utformad för att skapa incitament för alla anställda att bli aktieägare,
- > Planen för nyckelpersoner är utformad för att långsiktigt behålla särskilt värdefulla medarbetare,
- > Resultataktieplanen för högre chefer är riktad till en särskilt utvald grupp i syfte att attrahera, behålla samt motivera dessa.

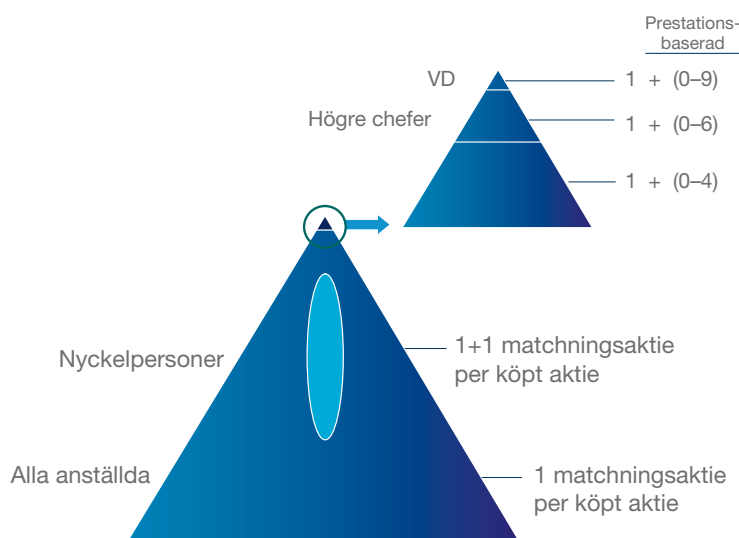


ÖVERSIKT

Programmet bygger på principen om matchning av investerade aktier. Varje anställd erbjuds möjligheten att spara en del av sin lön för köp av Ericssonaktier. För varje köpt aktie kommer den anställda att utan kostnad tilldelas (matchas) en aktie om vissa grundläggande villkor uppfylls. Antalet aktier som tilldelas skiljer sig mellan de tre olika planerna.

De grundläggande villkoren är:

- > Upp till 7,5 procent av den fasta lönen (VD: 10 procent av den fasta och den kortsiktiga rörliga lönen) kan sparas för köp av Ericssonaktier,
- > De köpta aktierna måste behållas under tre år,
- > Anställningen måste löpa under hela tidsperioden.



- > En matchningsaktie tilldelas för varje aktie som köpts under Aktiesparplanen för samtliga anställda.
- > Därutöver tilldelas en extra matchningsaktie under Planen för nyckelpersoner
- > Upp till 4/6/9 extra matchningsaktier tilldelas under Resultataktieplanen förutsatt att prestationskraven uppfyllts

För ytterligare detaljer, se beskrivningen nedan av respektive plan samt det fullständiga förslaget.

AKTIESPARPLAN

Samtliga anställda erbjuds att delta i Aktiesparplanen. Planen är utformad för att skapa incitament för alla anställda att bli aktieägare. Syftet är att säkerställa ett engagemang för långsiktigt värdeskapande i hela Ericsson.



Under en tolv månaders period från planens införande kan de anställda spara upp till 7,5 procent av bruttolönen för köp av Ericssonaktier. Om de köpta aktierna behålls under tre år och om anställningen fortsätter under den tiden, tilldelas den anställda motsvarande antal matchningsaktier.

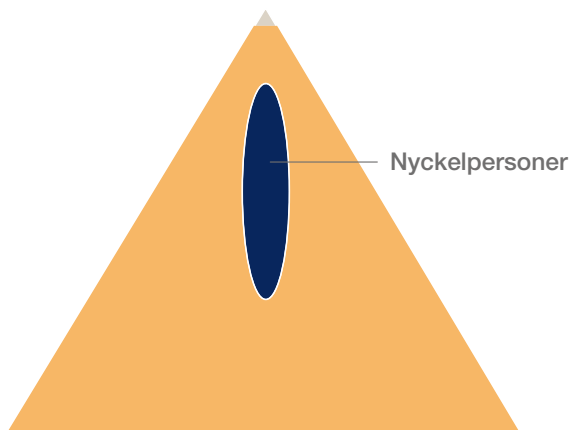
Deltagande förutsätter att det kan ske lagligen, och till rimliga administrativa kostnader enligt Ericssons bedömning.

PLAN FÖR NYCKELPERSONER

Planen för nyckelpersoner är en del av Ericssons kompetensutvecklingsstrategi. Den är utformad för att långsiktigt behålla individer vars kompetens bedöms vara avgörande för Ericssons framtida utveckling.

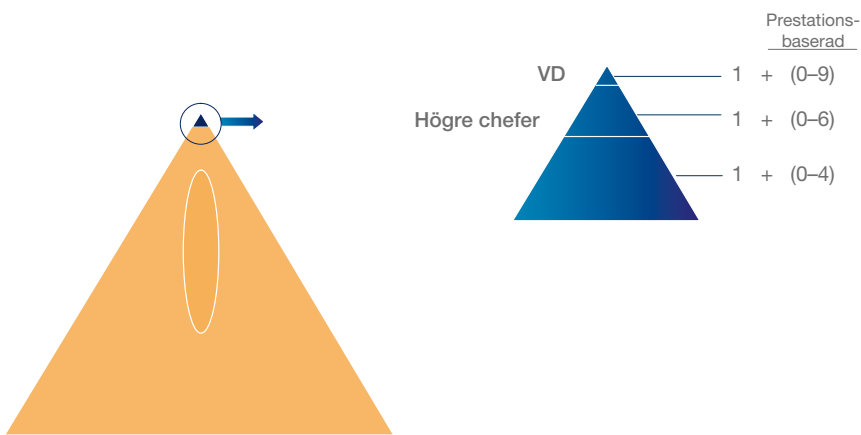
Upp till 10 procent av de anställda definieras som nyckelpersoner genom en rigorös urvalsprocess inkluderande individuell prestation, nyckelkompetens och framtida potential.

Utöver den ordinarie matchningsaktien enligt Aktiesparplanen, tilldelas dessa nyckelpersoner ytterligare en aktie.



RESULTATAKTIEPLAN FÖR HÖGRE CHEFER

Resultataktieplanen är utformad för att uppmuntra 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 samt motivera högre chefer på en konkurrensutsatt marknad genom prestationsbaserad aktierelaterat incitament och att uppmuntra uppbyggnaden av ett betydande aktieinnehav.



RESULTATAKTIEPLAN FÖR HÖGRE CHEFER (FORTS)

Resultataktieplanen är strikt prestationsbaserad. I Resultataktieplanen 2011 infördes de tre nya prestationskriterierna; tillväxt av nettoomsättningen, ökning av rörelseresultatet och kassagenerering, i avsikt att bättre återspegla affärsstrategin och ett långsiktigt värdeskapande i bolaget. Resultataktieplanerna 2012 och 2013 omfattar samma kriterier och Resultataktieplanen 2014 föreslås ha samma prestationskriterier för perioden 2014–2016.

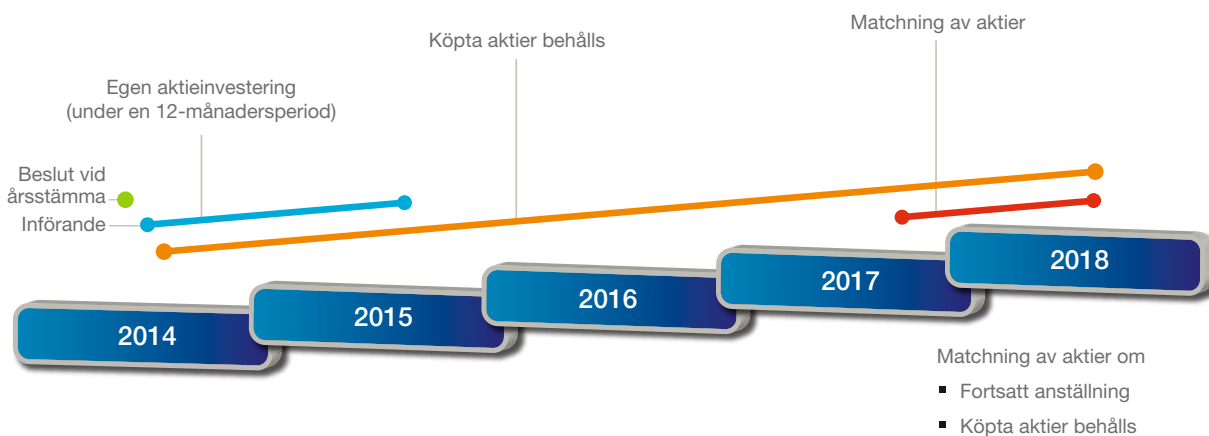
	Bas År 0	År 1	År 2	År 3	
Tillväxt	Genomsnittlig årlig tillväxt på 2 till 8% Nettoomsättning				Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om den årliga tillväxten av nettoomsättningen uppgår till mellan 2 and 8 procent då 2016 års resultat jämförs med 2013 års resultat, vilket motsvarar en nettoomsättning mellan SEK 239 miljarder och SEK 284 miljarder för räkenskapsåret 2016.
Marginal	Genomsnittlig årlig tillväxt på 5 till 15% Rörelseresultat				Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om den årliga ökningen av rörelseresultatet uppgår till mellan 5 and 15 procent då 2016 års resultat jämförs med 2013 års resultat, vilket motsvarar ett rörelseresultat mellan SEK 18 miljarder och SEK 24 miljarder för räkenskapsåret 2016.
Kassaflöde		70% Kassa- generering	70% Kassa- generering	70% Kassa- generering	Upp till en tredjedel av tilldelningen utfaller om kassagenereringen uppgår till 70 procent eller mer under vart och ett av åren 2014-2016, en niondel av den totala tilldelningen utfaller för varje år då målet uppnås.

Innan antalet aktier slutligen bestäms, sker en rimlighetsprövning i styrelsen. Styrelsen förbehåller sig rätten att minska antalet matchningsaktier utifrån en bedömning av Ericssons finansiella resultat, utveckling jämfört med konkurrenter och andra faktorer. Vid utvärdering av måluppfyllelsen, 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.

EN LÅNGSIKTIG HORIZONT

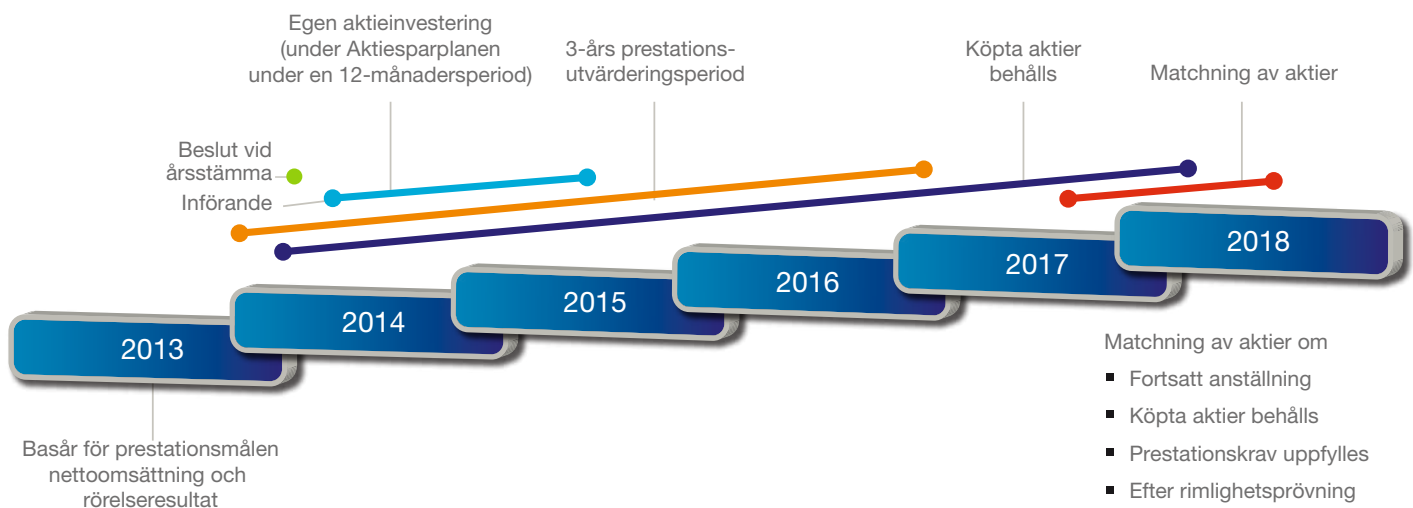
AKTIESPARPLAN & PLAN FÖR NYCKELPERSONER

Aktier börjar tilldelas efter tre år



RESULTATAKTIEPLAN FÖR HÖGRE CHEFER

Prestationskrav: 3 års tillväxt av nettoomsättning, ökning av rörelseresultat och kassagenerering



FINANSIERING

Styrelsen har beaktat olika finansieringsmetoder för överlåtelse av aktier till anställda under LTV 2014, såsom överlåtelse av egna aktier samt ett aktieswapavtal med tredje part. Styrelsen anser överlåtelse av egna aktier vara den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för att överlåta aktier under LTV 2014.

Administrationskostnader för alternativ överföring av aktier genom ett aktieswapavtal beräknas uppgå till omkring SEK 183 miljoner.

KOSTNADER OCH UTSPÄDNING

Den sammanlagda effekten på resultaträkningen av LTV 2014, inklusive finansieringskostnaderna, beräknas uppgå till mellan SEK 1 126 miljoner och SEK 1 984 miljoner ojämnt fördelade över åren 2014-2018. Kostnaderna skall ses i relation till Ericssons totala lönekostnader, inklusive sociala avgifter, som under 2013 uppgick till SEK 65 miljarder.

De 27,6 miljoner aktier som behövs för att införa LTV 2014 motsvarar ca 0,86 procent av det totala antalet utestående aktier.

VOTERING OCH MAJORITETSREGLER

Förslaget är utformat så att aktieägarna kan ta ställning till respektive plan och dess finansiering.

Beslut för var och en av de tre planerna	Majoritetskrav
1. Inrättande av planen	Mer än 50% av de vid stämman avgivna rösterna
2. Finansiering av planen med egna aktier <ul style="list-style-type: none"> • överlåtelse av egna aktier till anställda • överlåtelse av egna aktier över börs, 	Minst 90% av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädda aktierna
Endast om majoritetskravet under 2. inte uppnås	
3. Finansiering av planen med aktieswapavtal	Mer än 50% av de vid stämman avgivna rösterna