

Ersättningar

Ersättning inom Ericsson baseras på principerna om prestation, konkurrenskraft och skälighet och vår ersättningspolicy, tillsammans med en blandning av flera ersättningskomponenter, är konstruerade att återspegla dessa ersättningsprinciper på ett balanserat sätt genom att bilda ett integrerat ersättningspaket. För våra ledande befattningshavare består den totala ersättningen av fast lön, kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning, pensioner och andra förmåner. Om storleken på någon av dessa ersättningskomponenter skulle öka eller minska ska åtminstone en annan komponent förändras när konkurrensnivån skall förbli oförändrad.

I det här kapitlet beskriver vi hur vår ersättningspolicy tillämpas på Ericsson i enlighet med bästa bolagsstyrningspraxis, särskilt avseende koncernledningen. För närmare information om styrelsearvoden och ersättning till ledande befattningshavare, som omfattar koncernens ledningsgrupp inklusive koncernchefen, härnäst kallad "koncernledningen", se Noter till koncernredovisningen, not K29 Information angående anställda, styrelseledamöter och ledande befattningshavare. Koncernen är skyldig att förelägga årsstämman den formella ersättningspolicyn för ledande befattningshavare för aktieägarnas godkännande. Den föreslagna resolutionen för 2009, vilken i allt väsentligt motsvarar den för 2008, samt resolutioner om koncernens planer för långsiktig rörlig ersättning, beskrivs i kallelsen till årsstämman på Ericssons webbplats (www.ericsson.com). På webbplatsen finns även revisorernas utlåtande om hur vi har följt vår policy under 2008.

Kompensationskommittén

Ersättningsprocesser är känsliga och det behövs därför tydliga kontroller. Inom Ericsson baseras dessa kontroller på tre hörnstenar: Revisionskontroller, vårt interna system som innebär att alla ersättningsbeslut måste godkännas av chefer på två nivåer, samt styrelsens och kompensationskommitténs godkännande.

Kompensationskommittén ger löpande styrelsen råd om ersättning till koncernledningen, däribland fasta löner, pensioner, andra förmåner samt kort- och långsiktig rörlig ersättning. Kompensationskommittén godkänner också utfall för rörlig ersättning, upprättar ersättningsrelaterade förslag för godkännande av styrelsen och aktieägarna, samt utformar och övervakar ersättningspolicyn samt strategier och riktlinjer för ersättning till anställda. Kommittén tar hänsyn till löner och

anställningsvillkor inom hela koncernen när den hanterar frågor om ersättning till koncernledningen.

Ordförande i kompensationskommittén är Michael Treschow och övriga ledamöter är Nancy McKinstry, Börje Ekholm och Monica Bergström, som alla är styrelseledamöter och oberoende enligt svensk kod för bolagsstyrnings krav. Ordföranden tillser att koncernen vid behov håller kontakt med sina största aktieägare i frågor om ersättning.

Koncernens chefsjurist fungerar som kommitténs sekreterare och koncernchefen, Senior Vice President Human Resources & Organization och Vice President Compensation & Benefits, deltar i kompensationskommitténs möten på inbjudan och bistår kommittén i dess överläggningar, utom när frågor som rör deras egen ersättning diskuteras eller beslutas.

Kompensationskommittén har utnämnt en oberoende expert, Gerrit Aronson, som ska ge kommittén stöd och rådgivning. Gerrit Aronson tillhandahöll koncernen inga andra tjänster 2008. Kompensationskommittén får även nationell och internationell lönestatistik från externa marknadsanalysföretag och kan vid behov anlita annan extern expertis.

Ersättningskommittén kommer att ha samma syfte och funktion framöver och dess direktiv återfinns på Ericssons webbplats. Direktivet samt ersättningspolicyn ses över varje år mot bakgrund av t ex ändringar i bästa bolagsstyrningspraxis eller ändringar vad gäller redovisning, lagstiftning, politisk opinion eller konkurrenters affärspraxis. Syftet är att säkerställa att policyn fortsätter att ge Ericsson en konkurrenskraftig ersättningsstrategi och policyn för ledande befattningshavare föreläggs i enlighet med svensk lag aktieägarna varje år för godkännande.

Fast lön

Fasta löner fastställs med utgångspunkt från att de ska vara konkurrenskraftiga i en individs hemland med hänsyn till global ersättningspraxis. Den absoluta nivån är beroende av storleken på och komplexiteten i den aktuella befattningen samt den enskildes prestation från år till år. Koncernledningens löner och andra ersättningar är föremål för en årlig granskning av kompensationskommittén, som tar hänsyn till extern lönestatistik för att se till att lönenivåerna är fortsatt konkurrenskraftiga och lämpliga mot bakgrund av koncernens ersättningspolicy. Vid fastställandet av fasta löner tar kompensationskommittén hänsyn till inverkan på den totala ersättningen, inklusive pensioner och därmed förbundna kostnader.

Rörlig ersättning och prestation

På Ericsson har vi en stark övertygelse om att man i möjligaste mån bör uppmuntra rörlig ersättning inom hela koncernen, i första hand för att se till att medarbetarna är inriktade på tydliga och relevanta mål, men även för att möjliggöra flexibla lönekostnader och understryka sambandet mellan prestation och lön.

Prestationen återspeglas speciellt i de rörliga komponenterna, både vad gäller den årliga och den långsiktiga rörliga komponenten. Även om den kan variera över tiden med hänsyn till lönesättningstrender är målnivån för den kortsiktiga rörliga ersättningen till koncernledningen för närvarande 30–40 procent av den fasta lönen, men resultatet kan variera mellan noll och två gånger målnivån. Den långsiktiga rörliga ersättningen är konstruerad för att uppnå en målnivå omkring 30 procent av den fasta lönen. I båda fallen är utfallet relaterat till uppfyllandet av specifika verksamhetsmål som återspeglar styrelsens uppfattning om vad som utgör en rimlig balans mellan fasta och rörliga ersättningsdelar och gällande marknadspraxis för ersättningar till högre chefer. Alla kompensationsplaner har definierade maximala tilldelnings- och utfallsgränser.

Kortsiktig rörlig ersättning

Den årliga rörliga ersättningen utgår enligt kontantbaserade program med konkreta verksamhetsmål som har som utgångspunkt den årliga affärsplanen som godkänts av styrelsen. Målen varierar med hänsyn till arbetsuppgifter, men syftet är att främja gemensamma mål och göra det möjligt för enskilda medarbetare att påverka utfallet. För koncernledningen är målen främst finansiella mål på koncern- eller enhetsnivå och kan även inkludera operativa mål och mål för medarbetarmotivation.

Vi har globala planer för kortsiktig rörlig ersättning till chefer och säljpersonal som anpassas till lokala behov. Styrelsen och kompensationskommittén beslutar om alla Ericssons koncernmål, som därefter bryts ner till mål på enhetsnivå som i samtliga fall måste godkännas av två chefsnivåer.

Kompensationskommittén ser till att målnivåerna ligger på en lämplig och rimlig nivå under hela året och har rätt att revidera dem om de inte längre är relevanta, krävande och/eller ej ger mervärde för aktieägarna. Medarbetare som inte omfattas av globala planer för kortsiktig rörlig ersättning kan omfattas av lokala planer vars utformning varierar beroende på den lokala konkurrenssituationen.

Långsiktig rörlig ersättning

Planer för aktiebaserad långsiktig rörlig ersättning läggs varje år fram inför årsstämman för godkännande. För koncernledningen är utfallet beroende av tre olika variabler: Den enskildes investering i aktier, ett långsiktigt finansiellt mål och aktiekursutvecklingen.

Alla planer för långsiktig rörlig ersättning har utformats med avsikten att de ska ingå i en väl avvägd och sammanhängande total ersättning och deras centrala betydelse i Ericssons ersättningssystem bekräftades av den noggranna genomgång som gjordes 2007 och redovisades i förra årets årsredovisning. Ericsson har inga formella riktlinjer för aktieäggande, men den långsiktiga rörliga ersättningen hjälper koncernledningen och en stor andel av Ericssons anställda att över tid bygga upp ett betydande eget innehav av bolagets aktier. Detta sker genom en kombination av personliga investeringar och aktiebaserad ersättning i form av tre olika, men sammankopplade, planer: Aktiesparplanen för alla anställda, planen för nyckelpersoner och resultataktieplanen för högre chefer.

Aktiesparplan

Aktiesparplanen för alla anställda ("the Stock Purchase Plan") är utformad för att så långt det är praktiskt möjligt ge alla anställda incitament till ägarskap i bolaget och därmed befästa en enhetskänsla av "One Ericsson" som överensstämmer med aktieägarnas intressen. Anställda som deltar i planen kan spara högst 7,5 procent (9 procent för koncernchefen) av den fasta bruttolönen för att avsätta till köp av B-aktier till marknadspris på OMX NASDAQ Stockholm eller ADS på NASDAQ (sparaktier) under en 12-månadersperiod. Om den anställde behåller de inköpta aktierna i tre år efter investeringen och under den tiden fortfarande är anställd inom Ericssonkoncernen kommer den anställde att tilldelas motsvarande antal B-aktier eller ADS utan kostnad. Programmet infördes 2002 och anställda i 94 länder deltar i planen. I december 2008 var antalet deltagare 19 000, vilket motsvarar omkring 25 procent av alla anställda.

Deltagarna sparar varje månad från och med augustilönen till kvartalsvisa investeringar. Dessa investeringar (i november, februari, maj och augusti) matchas på treårsdagen för varje investering, vilket innebär att matchningen spänner över två räkenskapsår och två beskattningsår.

Plan för nyckelpersoner

Planen för nyckelpersoner ("the Key Contributor Retention Plan") är en del av Ericssons talent management strategi och dess syfte är att ge individer erkännande för prestationer, kompetens och potential samt att uppmuntra att nyckelpersoner stannar inom bolaget. Inom denna plan får operativa enheter på olika platser i världen kvoter som totalt motsvarar högst 10 procent av de anställda världen över. Varje enhet upprättar en nomineringslista där individer identifieras med utgångspunkt från prestation, kompetens och potential. Nomineringarna diskuteras inom ledningsgrupper lokalt och blir granskade av både lokala och koncernens Human Resources för att i möjligaste mån undvika en snedfördelning och skapa tilltro till systemet. De utvalda deltagarna får en extra aktie utöver den ordinarie

matchningsaktien för varje sparaktie som köpts inom ramen för aktiesparplanen under en tolv månadersperiod. Programmet infördes 2004.

Resultataktieplan för högre chefer

Även resultataktieplanen för högre chefer ("the Executive Performance Stock Plan") infördes 2004. Syftet med planen är att fokusera chefer på att driva lönsamhet och att erbjuda en konkurrenskraftig ersättning. Högre chefer, inklusive koncernledningen, väljs ut och tilldelas upp till fyra eller sex extra aktier (resultatmatchningsaktier) utöver den ordinarie matchningsaktien för varje sparaktie som köpts inom aktiesparprogrammet. I programmen efter 2006 får koncernchefen investera upp till 9 procent av sin fasta lön i sparaktier och kan tilldelas upp till åtta resultatmatchningsaktier utöver den ordinarie matchningsaktien för varje sparaktie som köpts inom aktiesparprogrammet. För resultatmatchningen krävs att ett mål avseende vinsten per aktie har uppfyllts.

Användningen nu och tidigare av den genomsnittliga årliga ökningen av vinsten per aktie i förhållande till högt ställda och utmanande mål som ett resultatmått återspeglar koncernens fortsatta strategi att öka aktieägarvärdet genom en långsiktig förbättring av lönsamheten. Genom att ett konstant och grundläggande mått på finansiellt resultat används vid sidan om det inbyggda fokus på aktiekursen som ligger i principen av medägande genom aktiesparande, säkerställs en nära överensstämmelse mellan deltagarnas och aktieägarnas långsiktiga intressen. Samtidigt får deltagarna en klar, tydlig och oförändrad siktlinje. Kompensationskommittén har förvissat sig om att den nuvarande metoden fortfarande är att föredra mot andra mått, inklusive mått baserade på relativt resultat, men kommittén tar kontinuerligt ställning till andra alternativ.

Resultatmålen kan inte omprövas efter den treåriga resultatperiodens slut. Om minimireultatet inte har uppnåtts sker ingen tilldelning av resultatmatchningsaktier. Styrelsen kan också minska antalet resultatmatchningsaktier om den anser det vara lämpligt av hänsyn till koncernens ekonomiska resultat och ställning, villkoren på aktiemarknaden och andra relevanta omständigheter vid matchningstidpunkten.

Pensioner och andra förmåner

Pensionsförmånerna motsvarar den konkurrenskraftiga nivån i medarbetarnas hemländer och vid sidan om nationella socialförsäkringssystem kan pensionsförmånerna omfatta olika kompletterande koncernprogram. Utgångspunkten är att andra förmåner, t ex förmånsbil och läkarvårdsplaner också ska vara konkurrenskraftiga på den lokala marknaden.

För att summera, ersättning inom Ericsson baseras på principerna om prestation, konkurrenskraft och skälighet och vår ersättningspolicy tillsammans med en blandning av flera ersättningskomponenter är konstruerade att återspegla dessa ersättningsprinciper på ett balanserat sätt genom att bilda ett integrerat ersättningspaket. För våra ledande befattningshavare består den totala ersättningen av fast lön, kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning, pensioner och andra förmåner. Om storleken på någon av dessa ersättningskomponenter skulle öka eller minska ska åtminstone en annan komponent förändras när konkurrensnivån skall förbli oförändrad.