

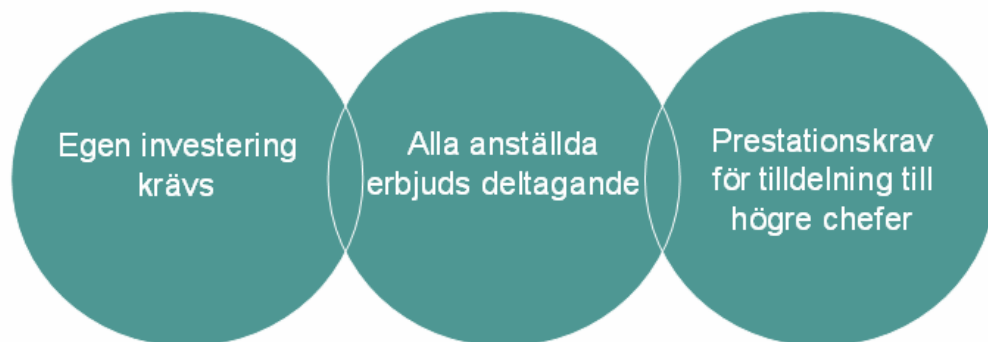
Förslaget i korthet

Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2007 (LTV 2007)

Styrelsen i Ericsson föreslår att den extra bolagsstämman tillstyrker förslaget till Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2007 (LTV 2007).

Programmet baseras på följande huvudprinciper:

- alla anställda erbjuds att delta,
- egen investering i Ericssonaktier är ett krav,
- prestationskrav för tilldelning av aktier till högre chefer och ledande befattningshavare.



LTV 2007: en plattform – tre planer

LTV 2007 är ett aktiebaserat ersättningsprogram som bygger på en gemensam plattform 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 och ledande befattningshavare är riktad till en särskilt utvald grupp i syfte att attrahera, behålla samt motivera dessa.

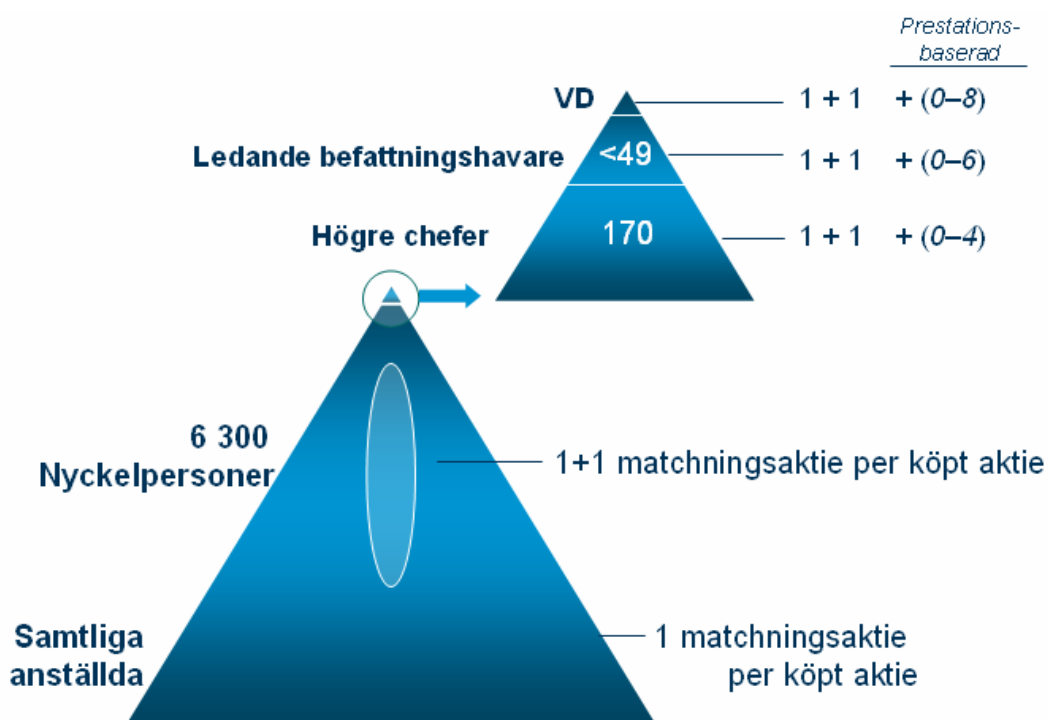


Översikt

Programmet bygger på principen om matchning av investerade aktier. Varje anställd erbjuds möjligheten att spara en del av sin bruttolön 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 bruttolönen 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 4/6/8 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.

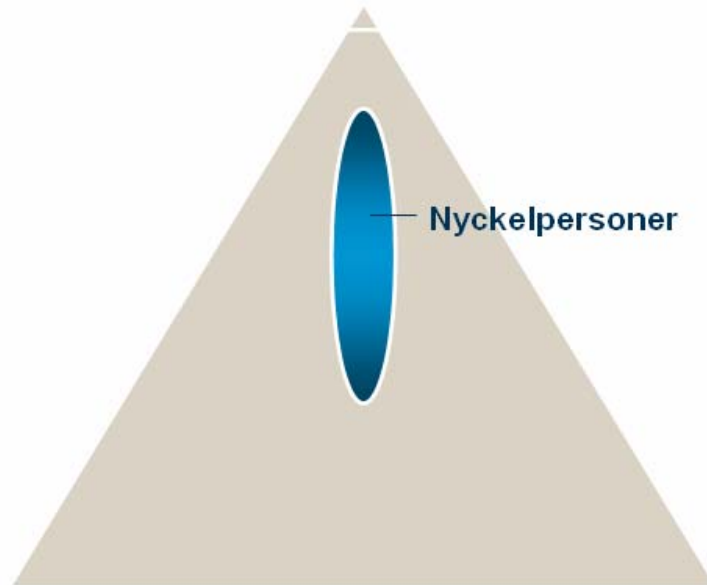
Deltagande förutsätter dels att sådant deltagande lagligen kan ske i de olika berörda jurisdiktionerna, dels att sådant deltagande enligt bolagets bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser.

Plan för nyckelpersoner

Syftet med Planen för nyckelpersoner är att säkerställa att långsiktigt behålla särskilt värdefulla medarbetare vars kompetens bedöms vara avgörande för Ericssons framtida utveckling.

Deltagarna i planen väljs noggrant ut. Prestation, potential och kompetens vägs in. Ungefär tio procent av Ericssons anställda definieras som nyckelpersoner.

Utöver den ordinarie matchningsaktien enligt Aktiesparplanen, tilldelas dessa 6 300 nyckelpersoner ytterligare en aktie.

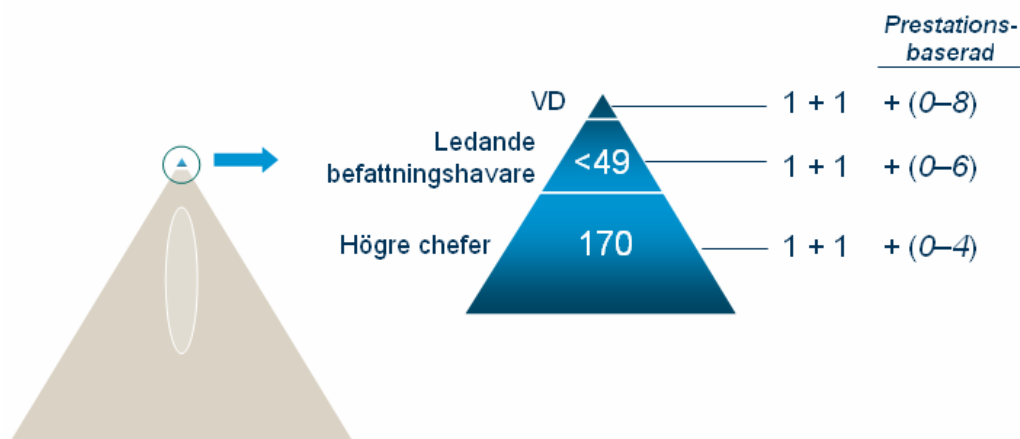


Resultataktieplan för högre chefer och ledande befattningshavare

Planen är utformad för att uppmuntra till långsiktigt värdeskapande och vinsttillväxt för att möta koncernens behov och aktieägarnas intressen. Målsättningen är att attrahera, behålla och motivera högre chefer och ledande befattningshavare på en konkurrensutsatt marknad genom prestationsbaserade aktierelaterade incitament. En särskilt utvald grupp om 220 individer erbjuds att delta.

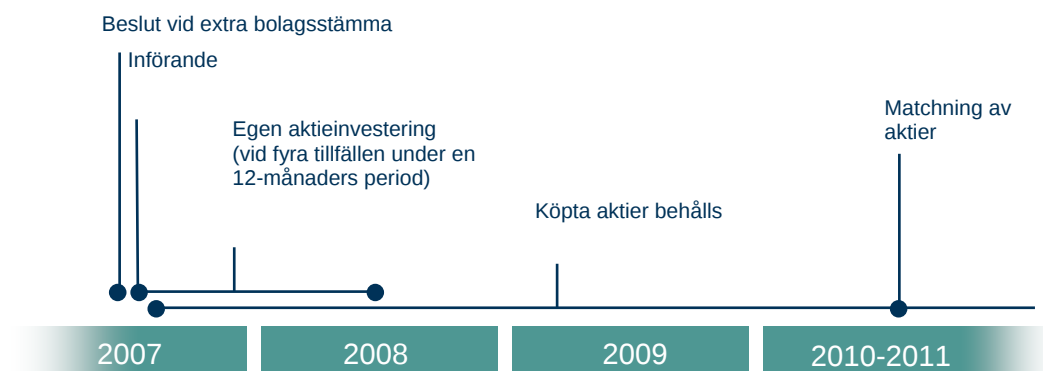
Resultataktieplanen är strikt prestationsbaserad. Storleken på tilldelningen efter den treåriga mätperioden kopplas till ökningen i vinst per aktie. Inga aktier tilldelas om den genomsnittliga årliga ökningen i vinst per aktie är mindre än 5 procent. Vid 5 procent sker minimitilldelning. Maximitilldelning sker om ökningen i vinst per aktie är 15 procent eller mer.

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.



LTV 2007 – en treårshorisont

Aktiesparplan & Plan för nyckelpersoner Aktier tilldelas efter tre år

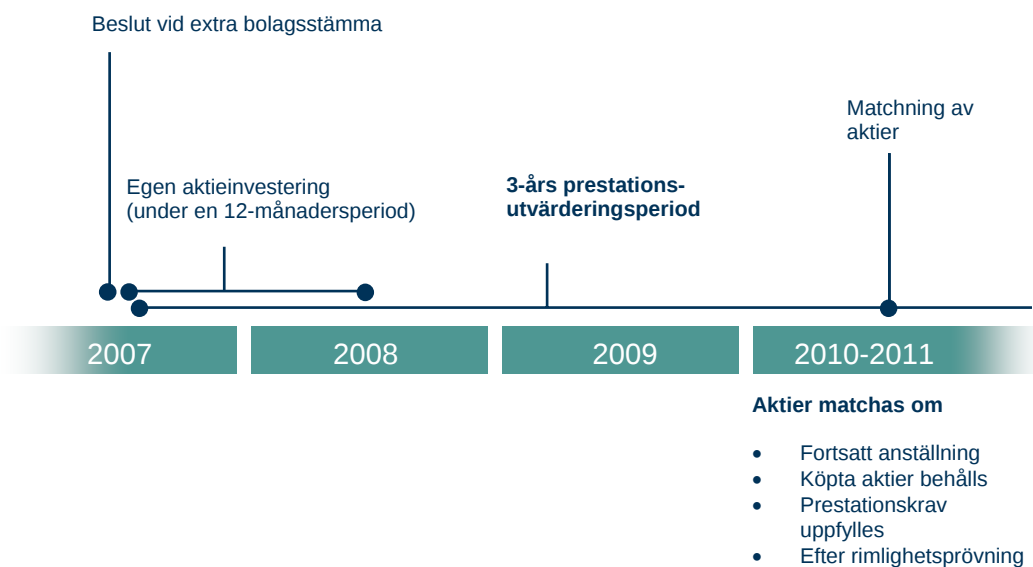


Matchning av aktier om

- Fortsatt anställning
- Köpta aktier behålls

Resultataktieplan för högre chefer och ledande befattningshavare

Prestationstest: genomsnittlig ökning i vinst per aktie



Finansiering

Finansieringen kan ske på olika sätt. Styrelsen har utvärderat två alternativa förslag och föreslår i första hand att egna aktier används vid matchning. Detta alternativ ger lägsta kostnad men kräver en majoritet av 90 procent. Det andra alternativet är en överenskommelse med tredje part om att överlåta aktier till anställda vilket är ett betydligt dyrare alternativ, men som kräver enkel majoritet.