

Ersättnings- rapport

Ingår i Ericsson
Årsredovisning
2020

Årsredovisning 2020

Finansiell
rapport

Bolags-
styrnings-
rapport

Ersättnings-
rapport

Rapport –
Hållbarhet och
ansvarfullt
företagande



ericsson.com

Ersättningsrapport 2020

Redogörelse från ordföranden i Kompensationskommittén

På uppdrag av styrelsen är jag glad att kunna presentera Ericssons rapport om ersättningar för räkenskapsåret 2020. Rapporten om ersättningar beskriver hur Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare implementerats, liksom programmet för långsiktig rörlig ersättning under 2020.

Under 2020 fortsatte Ericssons framgångar med att genomföra den fokuserade affärsstrategin som lanserades 2017. Lönsamheten har återställts och man har levererat organisk tillväxt, vilket gjorde det möjligt för bolaget att nå de finansiella målen på koncernnivå. Bolaget står fast vid målen för 2022, och fortsätter att fullfölja selektiv, disciplinerad och lönsam tillväxt för att bygga ett starkare Ericsson på lång sikt.

Det är bara möjligt för Ericsson att nå de långsiktiga målen under en stark ledning med en blandning av talanger, bestående av individer med ett brett spektrum av bakgrunder, färdigheter och förmågor. Detta förutsätter att bolaget kan attrahera, behålla och motivera rätt personer och erbjuda dem konkurrenskraftig ersättning på global nivå. Därför baseras Ericssons filosofi och praxis gällande ersättning på principerna om konkurrenskraft, rättvisa, transparens och prestation, med det övergripande syftet att skapa långsiktigt värde för aktieägare, för att implementera bolagets strategi och hållbara, långsiktiga intressen.

Under 2020 implementerades Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som godkändes av aktieägarna i mars 2020,

och ersättning under året betalades ut enligt tillämpliga riktlinjer. I den årliga granskningen av den totala ersättningen har varje ersättningselement (på målnivå) i den totala ersättningsmixen jämförts med externa lokala och globala marknadsnivåer där Ericsson konkurrerar om medarbetare.

Dessutom har användningen av det ettåriga prestationsvillkoret gällande koncernens rörelseresultat i programmen för långsiktig rörlig ersättning från och med 2018 års program varit effektiva på så sätt att de spelat en nyckelroll för att nå Ericssons finansiella koncernmål för 2020. Kompensationskommittén och styrelsen föreslår därför till årsstämman 2021 att ett program för långsiktig rörlig ersättning för 2021 genomförs med samma struktur och prestationsvillkor som programmet för långsiktig rörlig ersättning för 2020.

Som avslutning vill jag tacka för den energi, beslutsamhet och uthållighet som visats av koncernledningen och alla våra medarbetare världen över gällande implementationen av den fokuserade strategin samt att åstadkomma en framgångsrik vändning av koncernen, speciellt under denna krävande tid. Tack, allihop!

Jon Fredrik Baksas

Ordförande i Kompensationskommittén

Inledning

Denna Rapport om ersättningar ger en sammanfattning av hur Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för Telefonaktiebolaget LM Ericsson (Ericsson eller bolaget), som antogs av årsstämman 2020, har implementerats under räkenskapsåret 2020. Rapporten innehåller även information om total ersättning, inklusive fast och rörlig ersättning, till Ericssons vd och koncernchef och de två vice verkställande direktörerna. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av bolagets aktuella program för kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning till koncernledningen.

Den ersättning till vd och koncernchef samt de vice verkställande direktörerna som redovisas i rapporten utgör hela deras totala ersättning, oavsett huruvida de betalas via bolaget eller ett annat koncernbolag.

Riktlinjerna, som antogs av årsstämman 2020, finns på sidorna 20–24 i den Finansiella rapporten. Revisorernas rapport om huruvida bolaget följt riktlinjerna finns på Ericssons webbplats, www.ericsson.com.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av den här rapporten. Sådan ersättning beslutas årsvis av årsstämman och redovisas i not G2 på sidorna 67–68 i den Finansiella rapporten för 2020.

Sammanfattning

Information om Ericssons resultat under räkenskapsåret finns i årsredovisningen för 2020.

För att bolagets affärsstrategi ska kunna implementeras och för att bolagets hållbara långsiktiga intressen ska tillvaratas måste bolaget attrahera, behålla och motivera medarbetare med de rätta egenskaperna samt erbjuda dem konkurrenskraftig ersättning. För Ericsson utgör långsiktigt värdeskapande för aktieägare och ersättning efter prestation grunden för ersättning. Riktlinjerna syftar till att säkerställa att ersättningarna är förenliga med Ericssons gällande ersättningsfilosofi och ersättningspraxis för bolagets medarbetare, vilka grundar sig på principer om konkurrenskraft, rättvisa, transparens och prestation. De främsta målen för riktlinjerna är att:

- attrahera och behålla kompetenta, prestationsinriktade och motiverade medarbetare som har de förmågor, erfarenheter och färdigheter som behövs för att genomföra Ericssons affärsstrategi,
- uppmuntra beteenden i enlighet med Ericssons företagskultur och värderingar,
- säkerställa rättvis ersättning genom att se till att den totala ersättningen är av lämplig storlek utan att vara för hög, och att grunden för ersättningarna förklaras tydligt,
- erbjuda en totalsättning, bestående av fast och rörlig ersättning samt förmåner, som är konkurrenskraftig på de marknader där Ericsson konkurrerar om medarbetare, och
- främja former av rörlig ersättning som förenar medarbetarna i arbetet mot tydliga och relevanta mål, samt stärker deras prestationer och möjliggör flexibla ersättningskostnader.

Riktlinjerna syftar även till att möjliggöra för bolaget att erbjuda medlemmarna av koncernledningen attraktiv och globalt konkurrenskraftig total ersättning.

Enligt riktlinjerna ska ersättningen till koncernledningen vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Förutom ersättning som täcks av riktlinjerna har aktieägarna beslutat att implementera program för långsiktig rörlig ersättning (LTV). Programmen LTV 2018, LTV 2019 och LTV 2020 pågår fortfarande.

Under 2020 har inga undantag eller avvikelser gjorts från tillämpliga riktlinjer eller från de beslutsprocedurer som beskrivs i tillämpliga riktlinjer för att avgöra ersättningen till koncernledningen. Ingen ersättning har återkrävts under 2020.

Följande nyckelbeslut gällande ersättning har fattats under 2020:

- Revision av fast lön genomfördes i januari 2020, och hänsyn togs till den totala ersättningen.
- Utfall av kortsiktig rörlig ersättning avgjordes genom utvärdering av prestation gentemot tillämpliga finansiella mål och resulterade i ett utfall på maximalt 100 % respektive ett utfall på 81,2 % för de vice verkställande direktörerna.
- Måluppfyllnadsnivån för LTV 2018 bestämdes till 200 %, baserat på i förväg bestämda prestationsvillkor: koncernens rörelseresultat samt relativ och absolut total avkastning till aktieägarna (TSR).
- Måluppfyllnadsnivån för prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat för LTV 2020 bestämdes till 200 %.

Kompensationskommittén ger stöd till styrelsen med granskning och utvärdering av riktlinjerna samt Ericssons tillämpning av riktlinjerna. Kompensationskommittén och styrelsen har kommit till slutsatsen att riktlinjerna inte behöver revideras ytterligare. De riktlinjer som antagits av årsstämman 2020 gäller till årsstämman 2024. Inga förändringar av riktlinjerna föreslås, och därför behövs inget godkännande från aktieägarna gällande riktlinjerna för ersättning vid årsstämman 2021.

Kompensationskommittén och styrelsen utvärderar löpande LTV-programmen för koncernledningen beträffande effektivitet för att uppnå syftet att stödja att bolaget når sina strategiska mål och hållbara långsiktiga intressen. Dessutom utvärderas deras möjligheter att öka koncernledningens långsiktiga fokus och sammanlänka deras intressen med aktieägarnas långsiktiga förväntningar och intressen.

Efter utvärdering av de pågående LTV-programmen för koncernledningen för 2018, 2019 och 2020 har Kompensationskommittén och styrelsen kommit till slutsatsen att dessa pågående LTV-program, som är identiska beträffande planstruktur, prestationsvillkor och prestationsperioder, gjorde det möjligt för bolaget att nå de långsiktiga mål för 2020 som fastslogs 2017, framför allt i och med införandet av det ettåriga prestationsvillkoret gällande koncernens rörelseresultat. Även om det ettåriga prestationsvillkoret gällande koncernens rörelseresultat har en ettårig prestationsperiod, har det en treårig intjänandeperiod som är densamma som intjänandeperioden för prestationsvillkoren gällande utveckling av absolut och relativ TSR, vilket ligger i linje med målen för LTV-programmen. Detta betyder att deltagarna inte kan lösa in någon av de tilldelade Prestationsaktierätterna innan den treåriga intjänandeperioden är slut och att deltagarna är helt exponerade för aktiekursrörelser under treårsperioden.

LTV-programmen för 2018, 2019 och 2020 främjade att säkra genomförandet av den fokuserade affärsstrategin sedan starten 2017, och som resulterade i att bolaget har återställt lönsamheten, levererat organisk tillväxt, uppnått de långsiktiga finansiella målen för 2020 och på så sätt skapat ökat värde för aktieägarna. Styrelsen har därför, enligt rekommendation från Kompensationskommittén, beslutat att föreslå årsstämman 2021 ett LTV-program för koncernledningen för 2021 med samma struktur som LTV 2020. Syftet med LTV 2021 är att fortsatt stödja att bolaget uppnår de strategiska affärsmålen och de hållbara långsiktiga intressen, samt att öka långsiktigt fokus för medlemmarna i koncernledningen och att sammanlänka deras intressen med aktieägarnas långsiktiga förväntningar och intressen.

Ersättningar 2020 i korthet

Total ersättning

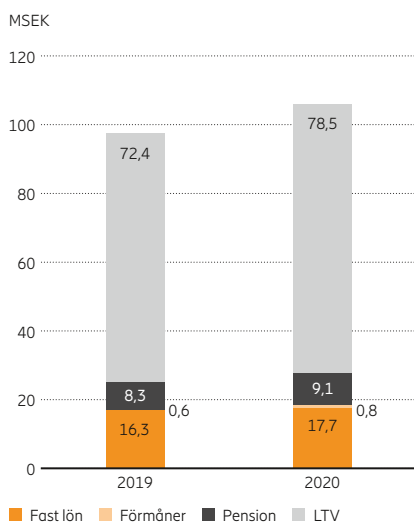
I tabellen nedan sammanfattas hur de ersättningselement som anges i riktlinjerna har använts i relation till vd och koncernchef samt de vice verkställande direktörerna. I tabellen sammanfattas även information om LTV så som det godkänts av aktieägarna.

	Syfte och koppling till strategin	Utformning i korthet	Implementation under det räkenskapsår som avslutades 31 december 2020
Fast lön	Attrahera och behålla det ledarskap som behövs för att implementera Ericssons affärsstrategi,	Betala ut en del av den årliga ersättningen på ett förutsägbart sätt. Löner revideras normalt i januari, varvid hänsyn tas till: – Ericssons allmänna affärsresultat, – affärsresultatet för den enhet som den aktuella medarbetaren leder, – medarbetarens prestation över tid, – externa ekonomiska förhållanden, – befattningens omfattning och komplexitet, – externa marknadsdata, – lön och villkor för andra medarbetare i länder som anses vara relevanta för rollen. Vid fastställandet av fasta löner ska även inverkan på den totala ersättningen beaktas.	Vd och koncernchef: fast årslön på SEK 16 876 629, motsvarande en ökning på 10 % sedan 2019. Vvd och chef för affärsområde Networks: fast årslön på SEK 7 942 735, motsvarande en ökning på 29 % sedan 2019. Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: fast lön på SEK 8 673 843 (utnämnd till vice vd i juni 2020).
Övriga förmåner	Tillhandahålla konkurrenskraftiga förmåner för att attrahera och behålla det ledarskap som behövs för att implementera Ericssons strategi,	Förmånerna sätts i linje med konkurrenskraftig marknadspraxis i individens anställningsland. Förmånsnivån kan variera från år till år beroende på vilka kostnader förmånerna medför för bolaget. Förmånerna uppgår till högst 10 % av den årliga fasta lönen för medlemmar av koncernledningen i Sverige. Förmåner till medlemmar av koncernledningen som är på internationella långtidsuppdrag (long-term assignment, "LTA") i ett annat land än det ursprungliga anställningslandet fastställs i linje med bolagets globala policy för internationell rörlighet. Sådana förmåner kan inkludera, men är inte begränsade till, pendlings- eller flyttkostnader, ökade levnadskostnader, boendekostnader, hemresor, utbildningsbidrag och skatte- samt socialförsäkringsstöd.	Vd och koncernchef: övriga förmåner till ett värde av SEK 770 276. Vvd och chef för affärsområde Networks: övriga förmåner till ett värde av SEK 22 110. Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: övriga förmåner till ett värde av SEK 840 273.
Pension	Erbjuda långsiktig ekonomisk trygghet och planering för pension genom att erbjuda konkurrenskraftiga pensionslösningar som är i linje med lokal marknadspraxis.	Pensionsplanerna följer konkurrenskraftig praxis i individens hemland. Pensionsplanerna för vd och koncernchef samt de vice verkställande direktörerna är avgiftsbestämda planer.	Bolagets pensionsbidrag: – Vd och koncernchef: SEK 9 113 376 – Vvd och chef för affärsområde Networks: SEK 3 457 409 – Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: SEK 516 344.
Kortsiktig rörlig ersättning ("STV")	Sätta upp tydliga och relevanta mål för koncernledningen som är i linje med Ericssons strategi och hållbara långsiktiga intresse. Erbjuda en individuell intjäningsmöjlighet kopplad till prestation till en flexibel kostnad för bolaget.	Vd och koncernchef är inte berättigad till STV. Målnivån ligger på 30 % av den fasta lönen och maximum ligger på 60 % av den fasta lönen för de vice verkställande direktörerna. Prestationsvillkor, viktningar och målnivåer anges årligen. Föremål för malus och clawback.	Utfall av STV 2020: – Vvd och chef för affärsområde Networks: 100 % av den maximala nivån – Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: 81,2 % av den maximala nivån
Långsiktig rörlig ersättning ("LTV")	Skapa ett gemensamt ägarintresse mellan koncernledningen och aktieägarna Ersättningar efter långsiktig prestation i enlighet med Ericssons affärsstrategi. Ge individer långsiktig ersättning för långsiktigt engagemang och värdeskapande i enlighet med aktieinnehavarnas intressen.	Ersättningar tilldelas efter årsstämmans godkännande. Ersättningsnivåer bestäms som procentandelar av den fasta lönen. – För vd och koncernchef 180 % av den fasta lönen. – För vice verkställande direktörer 50 % av den fasta lönen. Prestationsvillkor, viktningar och målnivåer tas till årsstämman för godkännande. Treårig intjänandeperiod. Föremål för malus och clawback.	Målpuppfyllnadsnivå för LTV 2018 på 200 % av målnivån.

Ersättning som tjänats in under 2020

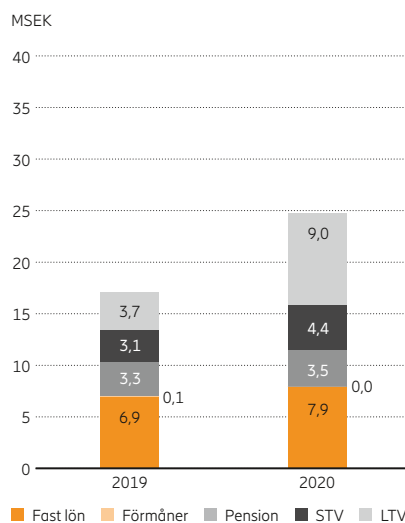
Börje Ekholm

Vd och koncernchef



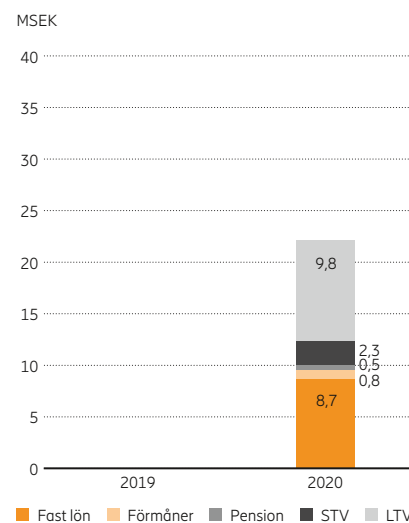
Fredrik Jejdling

Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks



Arun Bansal¹⁾

Vd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika



¹⁾ Arun Bansal utsågs till vice verkställande direktör i juni 2020. Informationen täcker tidsperioden 1 juni – 31 december 2020.

STV

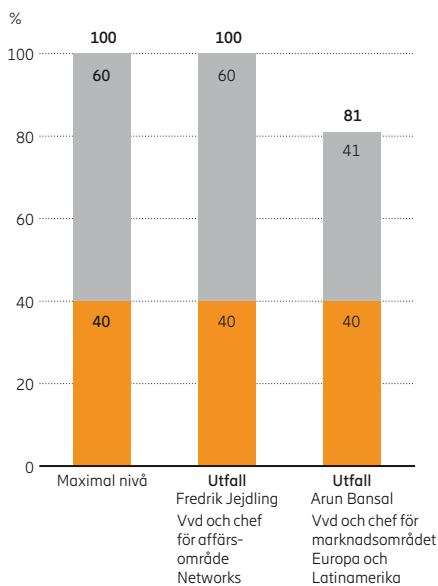
Den information som presenteras för 2020 omfattar räkenskapsåret 2020 och informationen för 2019 omfattar räkenskapsåret 2019.

LTV

Den information som presenteras för 2020 innefattar information om LTV 2018 som faller ut under 2021, och den information som presenteras för 2019 innefattar information om LTV 2017 som föll ut under 2020.

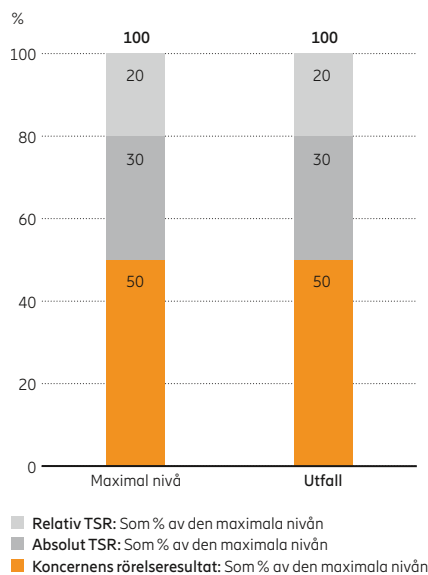
Prestationsutfall under 2020

Utfall STV 2020

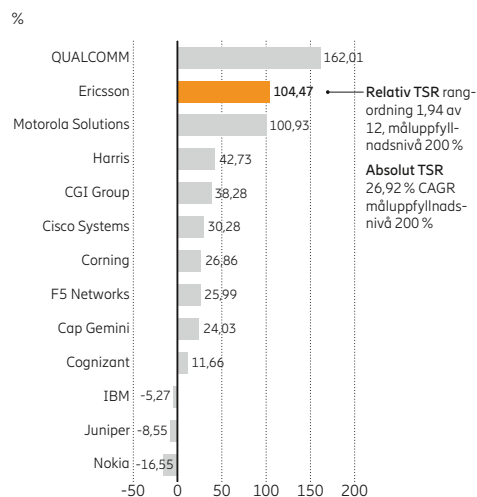


■ Ekonomisk lönsamhet: Affärsområde/marknadsområde som % av maximal nivå
 ■ Ekonomisk lönsamhet: Koncernen som % av den maximala nivån
 Ekonomisk lönsamhet betyder rörelseresultat minus kapitalkostnader.

Utfall LTV 2018



LTV 2018, TSR-utveckling (2018–2020)



Relativ TSR rangordning 1,94 av 12, måluppfyllnadsnivå 200 %
 Absolut TSR 26,92 % CAGR måluppfyllnadsnivå 200 %

För att stödja genomförandet av Ericssons affärsstrategi och att koncernens finansiella mål uppnås fokuserar bolagets program för rörlig ersättning på mål relaterade till ekonomisk lönsamhet, koncernens rörelseresultat och total avkastning till aktieägarna. Den rörliga ersättningen är således utformad för att skapa incitament för att bidra till Ericssons kortsiktiga och långsiktiga strategiska plan och affärsplan.

Total ersättning till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer

I tabellen nedan anges den totala ersättningen till Ericssons vd och koncernchef samt vice verkställande direktörer under 2019 och 2020.

Total ersättning till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer

Namn och befattning	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Ytterligare överenskom- melser ⁴⁾	Pension ⁵⁾	Total ersättning ⁶⁾	Andel fast ersättning ⁷⁾	Andel rörlig ersättning ⁸⁾
		Fast lön (inkl semes- terlön)	Övriga förmåner ¹⁾	Ettårig rörlig ersättning ²⁾	Flerårig rörlig ersättning ³⁾					
Börje Ekholm Vd och koncernchef	2020	17 727 726	770 276	–	78 475 833	–	9 113 376	106 087 211	26 %	74 %
	2019	16 299 080	600 572	–	72 397 175	–	8 284 891	97 581 719	26 %	74 %
Fredrik Jejdling Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks	2020	7 925 971	22 110	4 415 425	9 025 678	–	3 457 409	24 846 592	46 %	54 %
	2019	6 933 652	142 305	3 085 500	3 724 945	–	3 282 635	17 169 037	60 %	40 %
Arun Bansal Vice verkställande direktör och chef för Marknadsområdet Europa och Latinamerika ^{9,10)}	2020	8 673 843	840 273	2 253 084	9 844 590	–	516 344	22 128 134	45 %	55 %
	2019 ¹⁰⁾	–	–	–	–	–	–	–	–	–

¹⁾ Mer information om övriga förmåner finns i tabellen om implementering av fast ersättning och pension till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer.

²⁾ Beloppen representerar STV som tjänats in under räkenskapsåret och som betalats ut under påföljande år, dvs. för 2020 representerar beloppen STV 2020 och för 2019 representerar beloppen STV 2019.

³⁾ Beloppen representerar LTV för vilka alla prestationsperioder löpte ut under räkenskapsåret och den EPSP-aktiematchning som ägde rum under räkenskapsåret. För 2020 representerar beloppen LTV 2018 och för 2019 representerar beloppen LTV 2017. Beloppen beräknas baserat på antalet Prestationsaktierätter som kommer att falla ut vid slutet av tjänstgöringsperioden multiplicerat med det volymviktade medelvärdet av de fem sista handelsdagarna av varje räkenskapsår. 2016 års EPSP avstämades och avslutades i och med slutlig leverans av återstående prestationsmatchningsaktier till deltagarna 17 augusti 2020. 2016 års EPSP-prestationsperiod löpte ut 31 december 2018, och sedan 2016 har ingen EPSP lanserats för koncernledningen. Detaljerna angående EPSP förklaras i noterna till resultat- och balansräkningarna – not G3, aktiebaserad ersättning, sidan 69 i den Finansiella rapporten.

⁴⁾ Beloppen representerar ytterligare diskretionära överenskomelser som godkänts av Kompensationskommittén eller styrelsen och som ingått under räkenskapsåret.

⁵⁾ Beloppen representerar kontant utbetalning istället för pension (för vd och koncernchef) eller pensionspremie (för vice verkställande direktörer) som utbetalats under räkenskapsåret.

⁶⁾ Beloppen representerar summan av fast ersättning, rörlig ersättning, ytterligare överenskomelser och pension.

⁷⁾ Beloppen representerar summan av fast ersättning och pension dividerat med total ersättning.

⁸⁾ Beloppen representerar summan av rörlig ersättning och ytterligare överenskomelser dividerat med total ersättning.

⁹⁾ All ersättning i utländsk valuta har omräknats till SEK med genomsnittlig valutakurs för året.

¹⁰⁾ Arun Bansal utsågs till vice verkställande direktör i juni 2020. Fast lön, Övriga förmåner, Ettårig rörlig ersättning, Ytterligare överenskomelser och Pension beräknas proportionellt för tidsperioden 1 juni – 31 december 2020. Beträffande Flerårig rörlig ersättning består denna av LTV 2018 samt EPSP-aktiematchning för tidsperioden 1 juni – 31 december 2020.

Implementering av fast ersättning och pension till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer

I tabellen nedan visas implementering av fast ersättning och pension till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer.

	Fast lön	Övriga förmåner	Pension
Börje Ekholm Vd och koncernchef	När Börje Ekholm utsågs till vd och koncernchef erhöll han en fast lön i nivå med sin föregångare, vilket avspeglar Ericssons relativa storlek och inflytande i Sverige. Bolaget har gjort en omfattande vändning sedan 2017 och implementerat den fokuserade strategin under Börje Ekhols ledning, i kombination med förändring av företagskulturen. Den nya strategin för forskning och utveckling (FoU) levererar betydande framsteg, och bolagets teknik och pipeline har stärkts genom målinriktad affärsutveckling. Resultatet har blivit att Ericsson levererar starka finansiella och operativa resultat trots böter relaterade till uppgörelserna under 2019 beträffande de utredningar som US Department of Justice (DOJ) och Securities and Exchange Commission (SEC) bedrivit. För att avspegla vd och koncernchefens prestation fram till slutet av 2019 beviljades han en löneökning på 10 % från 1 januari 2020. Den fasta lönenivån för 2020 bedöms som lämplig i förhållande till ansvaret att vara vd och koncernchef för en ledande global leverantör av IKT-lösningar, jämfört med ersättningspaketen för befattningen som vd och koncernchef för jämförbara internationella bolag.	Enligt bolagets svenska förmåns-policy är Börje Ekholm berättigad till en företagsbil eller motsvarande kontanta ersättning och andra förmåner som övriga anställda i Sverige. Eftersom Börje Ekholm är bosatt i USA är han också berättigad till en sjukvårdsförsäkring i USA samt skatterådgivning beträffande hans deklaration.	Börje Ekholm får en kontant utbetalning istället för en avgiftsbaserad pension, eftersom det inte är möjligt att registrera honom i den svenska avgiftsbaserade pensionsplanen (ITP1) på grund av att han är bosatt i USA. Den kontanta utbetalningen behandlas som lön beträffande skatt och sociala avgifter, och görs på ett sätt som är kostnadsneutralt för Ericsson. Eftersom Börje Ekhols ersättningspaket inte omfattar en STV-komponent, och eftersom kontanta incitamentsutbetalningar ingår som en del av den pensionsgrundande inkomsten enligt svenska regler, avtalades det i hans anställningskontrakt att hans pensionsavgift skulle innefatta en ytterligare premie utöver den fasta årslönen för att ta hänsyn till en antagen uppnådd målnivå för STV.
Fredrik Jejdling Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks	Lönenivån avspeglar Fredrik Jejdlings ansvar som chef för Ericssons största affärsområde, Networks. Lönenivån bedöms som konkurrenskraftig beträffande den externa marknaden för både andra vice verkställande direktörer för ledande leverantörer av IKT-lösningar och för befattningen som vd och koncernchef på mindre bolag. Förutom ökningen av den fasta lönen 1 januari 2020 fick Fredrik även en extra löneökning på 14,4 % för exceptionell prestation från och med 1 augusti 2020, vilket avspeglas ovan.	Enligt bolagets svenska förmåns-policy är Fredrik Jejdling berättigad till en företagsbil eller motsvarande kontanta ersättning och andra förmåner som övriga anställda i Sverige.	I enlighet med Ericssons pensionsriktlinjer deltar Fredrik Jejdling i den avgiftsbestämda planen ITP1. Han är inte berättigad till någon annan pensionsförmån utanför de regler som gäller för ITP.
Arun Bansal Vice verkställande direktör och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika	Den fasta lönen avspeglar Arun Bansals ansvar som chef över två betydelsefulla geografiska områden, både Europa och Latinamerika. Hans lönenivå bedöms vara konkurrenskraftig i förhållande till hans ansvar. Arun Bansal är för närvarande på LTA i Storbritannien från sin ursprungliga anställning i Indien. Enligt bästa praxis för internationella uppdrag har hans ersättning beräknats efter "hemmabasprincipen".	Eftersom Arun Bansal är på LTA är han berättigad till förmåner enligt Ericssons policy för internationell rörlighet, som bostadstillägg, resetillägg, hemresor, hjälp till utjämning av skatter och socialförsäkring samt sjukvårdsförsäkring.	I enlighet med Ericssons riktlinjer för pension och hans anställningsavtal är Arun Bansal berättigad till Ericssons LTA-pensionsplan, International Pension Plan (IPP) och årlig pensionsavgift betalas till Interben Trustees Limited under 2020.

Rörlig ersättning

Ericsson anser att, där det är möjligt, rörlig ersättning bör uppmuntras som en integrerad del av den totala ersättningen. Syftet med detta är först och främst att förena medarbetarnas intressen med Ericssons strategiska affärsområden, hållbara långsiktiga intressen och relevant enhets prestation. Samtidigt möjliggör detta flexibla lönekostnader och understryker sambandet mellan prestation och lön.

Alla program för rörlig ersättning har definierade maximala tilldelnings- och intjänandenivåer. Den kortsiktiga rörliga ersättningen är i större utsträckning beroende av bolagets och den aktuella enhetens resultat, medan den långsiktiga rörliga ersättningen är beroende av Ericssons resultat på koncernnivå.

Kortsiktig rörlig ersättning ("STV")

Årlig kortsiktig rörlig ersättning betalas genom kontantbaserade program som bara beror på finansiella verksamhetsmål. De konkreta verksamhetsmålen beräknas utifrån den årliga affärsplanen som godkänts av styrelsen och som i sin tur bygger på bolagets långsiktiga strategi. Ericsson strävar efter branschledande rörelsemarginaler och avkastning på investeringar samt en god kassagenerering, och därför är utgångspunkten att ha ett mål för ekonomisk lönsamhet som är ett mått på operativ lönsamhet efter avdrag för kapitalkostnader.

För koncernledningen definieras de ekonomiska lönsamhetsmålen:

- på koncernnivå för chefer för koncernfunktioner,
- som kombination av koncernnivå och affärsområdesnivå för affärsområdeschefer,
- som kombination av koncernnivå och marknadsområdesnivå för marknadsområdeschefer.

Vd och koncernchef uppbär ingen kortsiktig rörlig ersättning, med det huvudsakliga syftet att uppmuntra och säkerställa långsiktigt engagemang och långsiktig prestation. Kompensationskommittén beslutar om och godkänner alla mål som anges för koncernledningens övriga medlemmar. Dessa mål sprids nedåt genom organisationen och bryts ned till enhetsrelaterade mål i hela koncernen, där detta är tillämpligt. Kompensationskommittén övervakar att målnivåerna för koncernen, affärsområdena och marknadsområdena är ändamålsenliga och rättvisa under hela prestationsåret och har befogenhet att revidera dem om de inte längre skulle vara relevanta eller alltför utmanande, eller om de inte längre bidrar till ökat värde för aktieägarna. Aktuell viktning för de vice verkställande direktörerna samt för övriga chefer för affärsområden och marknadsområden är 40 % ekonomisk lönsamhetsmål för koncernen och 60 % ekonomisk lönsamhetsmål för affärs- respektive marknadsområde.

I tabellerna nedan beskrivs utfallet av STV 2020 för varje vice verkställande direktör, vilket bestäms genom att man utvärderar prestationen gentemot tillämpliga finansiella mått.

Fredrik Jejdling

Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks – Fredrik Jejdling (STV 2020)

Prestationsmått	Viktning	Tröskelnivå (i % av mål)	Målnivå	Maxnivå (i % av mål)	Utfall (i % av mål)
		SEK utfall vid tröskelprestation	SEK utfall vid målprestation	SEK utfall vid maxprestation	SEK utfall vid faktisk prestation
Koncernens ekonomiska lönsamhet ¹⁾	40 %	61 %	100 %	139 %	157 %
		SEK 0	SEK 883 085	SEK 1 766 170	SEK 1 766 170
Ekonomisk lönsamhet för affärsområdet Networks ¹⁾	60 %	84 %	100 %	125 %	152 %
		SEK 0	SEK 1 324 627	SEK 2 649 255	SEK 2 649 255
Totalt	100 %	SEK 0	SEK 2 207 712	SEK 4 415 425	SEK 4 415 425

¹⁾ Ekonomisk lönsamhet betyder rörelseresultat minus kapitalkostnader.

Vice verkställande direktör och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika – Arun Bansal (STV 2020)¹⁾

Prestationsmått	Viktning	Tröskelnivå (i % av mål)	Målnivå	Maxnivå (i % av mål)	Utfall (i % av mål)
		SEK utfall vid tröskelprestation ¹⁾	SEK utfall vid målprestation ¹⁾	SEK utfall vid maxprestation ¹⁾	SEK utfall vid faktisk prestation ¹⁾
Koncernens ekonomiska lönsamhet ²⁾	40 %	61 %	100 %	139 %	157 %
		SEK 0	SEK 554 954	SEK 1 109 907	SEK 1 109 907
Marknadsområdet Europa och Latinamerika, ekonomisk lönsamhet ²⁾	60 %	71 %	100 %	129 %	111 %
		SEK 0	SEK 832 431	SEK 1 664 861	SEK 1 143 176
Totalt	100 %	SEK 0	SEK 1 387 384	SEK 2 774 769	SEK 2 253 084

¹⁾ Arun Bansal utsågs till vice verkställande direktör i juni 2020. Utfall i SEK vid tröskelprestation, utfall i SEK vid målprestation, utfall i SEK vid maximal prestation respektive utfall i SEK vid verklig prestation beräknas proportionellt för tidsperioden 1 juni – 31 december 2020.

²⁾ Ekonomisk lönsamhet betyder rörelseresultat minus kapitalkostnader.

Långsiktig rörlig ersättning ("LTV")

De nuvarande LTV-programmen har utformats för att uppmuntra långvarigt engagemang och värdeskapande i linje med Ericssons långsiktiga strategiska mål och aktieinnehavarnas intressen. De utgör en del av ett totalt ersättningspaket och sträcker sig normalt över minst tre år. Eftersom detta är program för rörlig ersättning går det inte att förutse utfallet när de lanseras, och ersättningen beror på långsiktig personligt engagemang, bolagets resultat och aktiekursens utveckling.

Sedan 2017 består de LTV-program som lanserats på Ericsson av aktiebaserad ersättning för medlemmar i koncernledningen. Målsättningen för LTV-programmen är att attrahera, behålla och motivera ledande befattningshavare på en konkurrensutsatt marknad genom prestationsbaserade och aktierelaterade incitament, samt att uppmuntra uppbyggnaden av ett betydande aktieinnehav, för att skapa ett gemensamt ägarintresse mellan koncernledningen och aktieägarna. Tilldelning under LTV 2017, 2018, 2019 och 2020 (Prestationsaktierätter) sker vederlagsfritt och berättigar, under förutsättning att vissa prestationsmål nås, deltagarna att vederlagsfritt erhålla ett antal aktier efter att en treårig intjänandeperiod löpt ut för varje program. Tilldelning av aktier i enlighet med Prestationsaktierätterna sker efter att utmanande prestationsvillkor uppnåtts, vilka definieras för varje års program när det lanseras. Vilken del av Prestationsaktierätterna för LTV som eventuellt kommer att falla ut bestäms i slutet av relevant prestationsperiod baserat på om de fördefinierade kriterierna för årets LTV-program uppfyllts, där prestationsperioden är ett till tre år. Det krävs i allmänhet att deltagaren fortsätter att vara anställd under tre år från det datum då tilldelning av Prestationsaktierätterna skedde för att vara kvalificerad att få ta del av utfallet. Under förutsättning att prestationsvillkoren har uppfyllts under prestationsperioden, och att deltagaren har fortsatt vara anställd (förutom under exceptionella omständigheter) under intjänandeperioden, tilldelas aktier så snart som möjligt efter att intjänandeperioden löpt ut. När styrelsen beslutar

om den slutgiltiga utfallsnivån av Prestationsaktierätterna tar man hänsyn till om utfallsnivån är rimlig med hänsyn till bolagets finansiella resultat och ställning, villkoren på aktiemarknaden och andra omständigheter. I annat fall förbehåller styrelsen sig rätten att minska utfallsnivån till en lägre nivå som bedöms lämplig.

Styrelsen kan när som helst fram till sista dagen av intjänandeperioden minska (inklusive nollställa) det antal aktier som Prestationsaktierätterna berättigar till, i den omfattning som anses lämplig med hänsyn till:

- bolagets finansiella resultat och ställning,
- villkoren på aktiemarknaden och/eller
- sådana övriga omständigheter som styrelsen finner relevanta.

Dessutom har bolaget rätt att ensidigt besluta om att hålla inne hela eller en del av sådan tilldelning för en deltagare som avser år då deltagaren har brutit mot Ericssons affärsetiska kod. Bolaget har även rätt att ensidigt besluta om att kräva återbetalning, helt eller delvis, av tilldelning som avser år då en deltagare brutit mot Ericssons affärsetiska kod, och deltagaren godtar att betala tillbaka i enlighet med detta.

Detaljerna angående vart och ett av de pågående programmen för långsiktig rörlig ersättning på Ericsson, inklusive programmen för övriga anställda, beskrivs i noterna till koncernens bokslut – not G3, "Aktiebaserad ersättning", på sidan 69 i den Finansiella rapporten.

Programmet för långsiktig rörlig ersättning 2020 (LTV 2020)

LTV 2020 godkändes på årsstämman 2020 och omfattar alla medlemmar i koncernledningen, sammanlagt 15 medlemmar i koncernledningen 2020, inklusive vd och koncernchef. Deltagarna tilldelades Prestationsaktierätter 1 april 2020. De Prestationsaktierätter som tilldelats vd och koncernchef samt de vice verkställande direktörerna sammanfattas i tabellen nedan.

Tilldelningsinformation, programmet för långsiktig rörlig ersättning 2020 (LTV 2020)

Deltagare	Tilldelningsvärde ¹⁾	Tilldelningsvärde som procentandel av årlig grundlön ²⁾	Antal tilldelade Prestationsaktierätter ³⁾	Procentandel av tilldelningen för vilken prestationsvillkor gäller ⁴⁾	Högsta antal Prestationsaktierätter som kan falla ut ⁵⁾
Börje Ekholm	30 377 932	180 %	389 660	100 %	779 320
Fredrik Jejdling	3 471 188	50 %	44 525	100 %	89 050
Arun Bansal ⁶⁾	4 272 052	50 %	54 797	100 %	109 594

¹⁾ Beloppet representerar grundbelopp i SEK.

²⁾ Siffrorna representerar grundbelopp som procentandel av årlig grundlön vid tilldelningsdatum.

³⁾ Beräknat som respektive tilldelningsvärde dividerat med volymviktad genomsnittskurs för Ericssons B-aktier på Nasdaq Stockholm under de fem handelsdagar som följde närmast efter publiceringen av bolagets kvartalsrapport för fjärde kvartalet 2019.

⁴⁾ Alla Prestationsaktierätter är föremål för utmanande prestationsvillkor. Dessa mäts över fördefinierade prestationsperioder som sträcker sig över ett till tre år. Prestationsvillkor för LTV 2020 är: (i) mål för koncernens rörelseresultat (viktat till 50 %) som mäts över perioden från 1 januari 2020 till 31 december 2020, (ii) absolut TSR-utveckling (vikt 30 %) i intervallet 6 %–14 % årlig tillväxttakt, (iii) relativ TSR-utveckling (vikt 20 %) för Ericssons B-aktie, rankad 6–2 mot 11 jämförbara bolag, mätt över perioden 1 januari 2020 till 31 december 2022. Prestationsvillkor för LTV 2020 samt detaljer om hur prestationsvillkoren kommer att beräknas och mätas finns i protokollet från årsstämman 2020 under punkt 17.

⁵⁾ Det maximala antal aktier som kan tilldelas kommer att resultera i en utspädning på mindre än 0,1 % av det totala antalet utestående aktier. Effekten på viktiga nyckeltal är marginell.

⁶⁾ Tilldelningen för LTV 2020 skedde 1 april 2020, det vill säga innan Arun Bansal utsågs till vice verkställande direktör i juni 2020. De siffror som anges representerar hans sammanlagda tilldelning under LTV 2020, eftersom programmet pågår.

Prestationsutfallet för LTV 2018 och målet för koncernens rörelseresultat för LTV 2020

LTV 2018 och LTV 2020 hade mål med prestationsperioder som gick ut 31 december 2020, som sammanfattas i tabellerna nedan. LTV 2018 kommer att falla ut under 2021 eftersom alla prestationsperioder under programmet nu har löpt ut. LTV 2020 kommer inte att falla ut förrän 2023, men prestationsperioden för det ettåriga målet för koncernens rörelseresultat för LTV 2020 löpte ut 31 december 2020.

Prestationsvillkor för LTV 2020

Program	Mål	Villkor	Vikt	Prestationsperiod	Möjligt utfall (linjär fördelning)	Resultat	Måluppfyllnads- nivå ¹⁾
LTV 2020	Koncernens rörelseresultat 2020	Intervall (miljarder SEK) 19,1–27,9	50 %	1 jan 2020– 31 dec 2020	0 %–200 %	SEK 29,1 miljarder ²⁾	200,00 %
LTV 2020	Absolut TSR	Intervall 6 %–14 %	30 %	1 jan 2022– 31 dec 2022	0 %–200 %	–	–
LTV 2020	Relativ TSR	Ericssons rangordning 6–2	20 %	1 jan 2022– 31 dec 2022	0 %–200 %	–	–
Totalt			100 %		0 %–200 %		

¹⁾ Styrelsen beslutade att måluppfyllnadsnivån för prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat 2020 var 200 % för den del av Prestationsaktierätter som tilldelas baserat på utfallet av koncernens rörelseresultat 2020. Ytterligare information gällande det intjänade antalet Prestationsaktierätter för var och en av vd och koncernchef samt vice verkställande direktörer finns i tabellen Långsiktig rörlig ersättning (LTV) till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer. Prestationsaktierätterna faller ut i slutet av intjänandeperioden 2023.

²⁾ Exklusive omstrukturingskostnader.

Prestationsvillkor för LTV 2018

Program	Mål ¹⁾	Villkor	Vikt	Prestationsperiod	Möjligt utfall (linjär fördelning)	Resultat	Måluppfyllnads- nivå ²⁾
LTV 2018	Koncernens rörelseresultat 2018	Intervall (miljarder SEK) 4,6–9,6	50 %	1 jan 2018– 31 dec 2018	0 %–200 %	SEK 11,5 miljarder	200,00 % ¹⁾
LTV 2018	Absolut TSR	Intervall 6 %–14 %	30 %	1 jan 2018– 31 dec 2020	0 %–200 %	26,92 %	200,00 % ²⁾
LTV 2018	Relativ TSR	Ericssons rangordning 7–2	20 %	1 jan 2018– 31 dec 2020	0 %–200 %	1,94 av 12	200,00 % ²⁾
Totalt			100 %		0 %–200 %		200,00 %

¹⁾ Som meddelades i årsredovisningen 2018 beslutade styrelsen att måluppfyllnadsnivån för prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat 2018 var 200 % för den del av Prestationsaktierätterna som baseras på ett utfall för koncernens rörelseresultat 2018 exklusive omstrukturingskostnader och de avsättningar som gjordes under fjärde kvartalet 2018 relaterade till den reviderade BSS-strategin.

²⁾ Styrelsen beslutade att måluppfyllnadsnivån för prestationsvillkoren utveckling av absolut TSR och relativ TSR uppgick till 200 % respektive 200 % baserat på de uppnådda resultaten om 26,92 % absolut TSR och rangordning 1,94 för relativ TSR, vilket resulterade i en övergripande uppnådd måluppfyllnadsnivå om 200 % för LTV 2018. Prestationsaktierätter faller ut i slutet av intjänandeperioden 2021. Ytterligare information gällande det intjänade antalet Prestationsaktierätter för var och en av vd och koncernchef samt vice verkställande direktörer finns i tabellen Långsiktig rörlig ersättning (LTV) till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer.

Långsiktig rörlig ersättning (LTV) till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer

I tabellen nedan visas relevant information om LTV 2017, 2018, 2019 och 2020 för vd och koncernchef samt vice verkställande direktörer.

Långsiktig rörlig ersättning (LTV) till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer

Huvudsakliga villkor för aktiebaserade planer									Information gällande rapporterat räkenskapsår				
Namn och befattning	Program	Mål (vikt) ¹⁾	Tilldelningsdatum ²⁾	Prestationsperiod ³⁾	Prestationsperiodens slutdatum ⁴⁾	Intjänandeperiodens slutdatum ⁵⁾	Tilldelade Prestationsaktier (värde i SEK) ⁶⁾	Högsta antal Prestationsaktier som kan falla ut (värde i SEK) ⁷⁾	Ingående saldo (värde i SEK) ⁸⁾	Prestationsaktier som tjänats in under året (värde i SEK) ⁹⁾	Prestationsaktier som fortfarande omfattas av prestationsvillkor (värde i SEK) ¹⁰⁾	Prestationsaktier som fallit ut och betalats ut i aktier under året (värde i SEK) ⁹⁾	Saldo vid årets slut, Prestationsaktier som tjänats in men ej fallit ut (värde i SEK) ¹²⁾
Börje Ekholm Vd och koncernchef	LTV 2020	Koncernens rörelseresultat	2020-04-01	1 år	2020-12-31	2023-04-01	194 830 (15 188 966)	389 660 (30 377 932)		389 660 (38 245 129)			389 660 (38 245 129)
		TSR-prestationsvillkor	2020-04-01	3 år	2022-12-31	2023-04-01	194 830 (15 188 966)	389 660 (30 377 932)			389 660 (38 245 129)		
	LTV 2019	Koncernens rörelseresultat	2019-05-18	1 år	2019-12-31	2022-05-18	146 087 (13 808 151)	291 174 (27 616 302)	291 174 (24 192 007)				291 174 (28 676 878)
		TSR-prestationsvillkor	2019-05-18	3 år	2021-12-31	2022-05-18	146 087 (13 808 151)	291 174 (27 616 302)			291 174 (28 676 878)		
	LTV 2018	Koncernens rörelseresultat	2018-05-18	1 år	2018-12-31	2021-05-18	199 888 (13 150 620)	399 776 (26 301 240)	399 776 (33 101 453)				399 776 (39 237 818)
		TSR-prestationsvillkor	2018-05-18	3 år	2020-12-31	2021-05-18	199 888 (13 150 620)	399 776 (26 301 240)		399 776 (39 237 818)			399 776 (39 237 818)
	LTV 2017	TSR-prestationsvillkor	2017-05-18	3 år	2019-12-31	2020-05-18	447 244 (25 560 000)	894 488 (51 120 000)	874 362 (72 397 175)			874 362 (72 507 054)	
	Totalt						1 528 853 (109 855 474)	3 057 706 (219 710 948)	1 566 312 (129 690 635)	789 434 (77 482 947)	681 834 (66 922 007)	874 362 (72 507 054)	1 481 384 (145 397 840)

Huvudsakliga villkor för aktiebaserade planer									Information gällande rapporterat räkenskapsår				
Namn och befattning	Program	Mål (vikt) ¹⁾	Tilldelningsdatum ²⁾	Prestationsperiod ³⁾	Prestationsperiodens slutdatum ⁴⁾	Intjänandeperiodens slutdatum ⁵⁾	Tilldelade Prestationsaktier (värde i SEK) ⁶⁾	Högsta antal Prestationsaktier som kan falla ut (värde i SEK) ⁷⁾	Ingående saldo (värde i SEK) ⁸⁾	Prestationsaktier som tjänats in under året (värde i SEK) ⁹⁾	Prestationsaktier som fortfarande omfattas av prestationsvillkor (värde i SEK) ¹⁰⁾	Prestationsaktier som fallit ut och betalats ut i aktier under året (värde i SEK) ⁹⁾	Saldo vid årets slut, Prestationsaktier som tjänats in men ej fallit ut (värde i SEK) ¹²⁾
Fredrik Jejdling Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks	LTV 2020	Koncernens rörelseresultat	2020-04-01	1 år	2020-12-31	2023-04-01	22 262 (1 735 594)	44 524 (3 471 188)		44 524 (4 370 031)			44 524 (4 370 031)
		TSR-prestationsvillkor	2020-04-01	3 år	2022-12-31	2023-04-01	22 262 (1 735 594)	44 526 (3 471 188)			44 526 (4 370 227)		
	LTV 2019	Koncernens rörelseresultat	2019-05-18	1 år	2019-12-31	2022-05-18	16 321 (1 542 750)	32 642 (3 085 500)	32 642 (2 702 758)				32 642 (3 203 812)
		TSR-prestationsvillkor	2019-05-18	3 år	2021-12-31	2022-05-18	16 322 (1 542 750)	32 644 (3 085 500)			32 644 (3 204 009)		
	LTV 2018	Koncernens rörelseresultat	2018-05-18	1 år	2018-12-31	2021-05-18	22 991 (1 512 500)	45 982 (3 025 000)	45 982 (3 807 310)				45 982 (4 513 133)
		TSR-prestationsvillkor	2018-05-18	3 år	2020-12-31	2021-05-18	22 988 (1 512 500)	45 976 (3 025 000)		45 976 (4 512 544)			45 976 (4 512 544)
	LTV 2017	TSR-prestationsvillkor	2017-05-18	3 år	2019-12-31	2020-05-18	21 653 (1 237 500)	43 302 (2 475 000)	42 332 (3 505 058)			42 332 (3 510 409)	
	Totalt						144 800 (10 189 188)	289 600 (21 638 376)	120 956 (10 015 125)	90 500 (8 882 575)	77 170 (7 574 236)	42 322 (3 510 409)	169 124 (16 599 521)

¹⁾ TSR-prestationsvillkor innefattar både absoluta och relativa prestationsvillkor för respektive program.

²⁾ Tilldelningsdatum representerar det datum då den ursprungliga tilldelningen gjordes.

³⁾ Prestationsperiod representerar den period över vilken prestationsvillkoren mäts.

⁴⁾ Prestationsperiodens slutdatum representerar det datum då prestationsperioden avslutas.

⁵⁾ Intjänandeperiodens slutdatum representerar det datum då eventuella Prestationsaktier kommer att falla ut och berättiga deltagarna att erhålla aktier vederlagsfritt.

⁶⁾ Siffrorna representerar det ursprungliga antal Prestationsaktier som tilldelades på tilldelningsdatumet. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatumet.

⁷⁾ Siffrorna representerar det maximala antal Prestationsaktier som kan tjänas in för varje prestationsvillkor.

⁸⁾ Siffrorna representerar saldot vid början av året, vilket innefattar Prestationsaktier som tjänats in för tidigare år som ännu inte fallit ut. Värdet i SEK beräknas som antalet intjänade Prestationsaktier multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under föregående räkenskapsår.

⁹⁾ Siffrorna representerar det antal Prestationsaktier som tjänats in och som hade en prestationsperiod som löpte ut under räkenskapsåret. Värdet i SEK beräknas som antalet Prestationsaktier som tjänats in multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

¹⁰⁾ Siffrorna representerar det maximala antal utestående Prestationsaktier som fortfarande är föremål för en pågående prestationsperiod.

¹¹⁾ Siffrorna representerar det antal Prestationsaktier som hade en intjänandeperiod som löpte ut under räkenskapsåret och som berättigade deltagaren att erhålla aktier vederlagsfritt. Värdet i SEK representerar det verkliga värdet för aktier som tilldelas deltagaren på intjänandeperiodens slutdatum.

¹²⁾ Siffrorna representerar saldot vid slutet av året, vilket innefattar Prestationsaktier som tjänats in under räkenskapsåret samt tidigare Prestationsaktier som tjänats in men som inte fallit ut. Värdet i SEK beräknas som antalet Prestationsaktier som tjänats in multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

Långsiktig rörlig ersättning (LTV) till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer, forts.

Huvudsakliga villkor för aktiebaserade planer									Information gällande rapporterat räkenskapsår				
Namn och befattning	Program	Mål (vikt) ¹⁾	Tilldelningsdatum ²⁾	Prestationsperiod ³⁾	Prestationsperiodens slutdatum ⁴⁾	Intjänandeperiodens slutdatum ⁵⁾	Tilldelade Prestationsaktierätter (värde i SEK) ⁶⁾	Högsta antal Prestationsaktierätter som kan falla ut (värde i SEK) ⁷⁾	Ingående saldo (värde i SEK) ⁸⁾	Prestationsaktierätter som tjänats in under året (värde i SEK) ⁹⁾	Prestationsaktierätter som omfattas av prestationsvillkor (värde i SEK) ¹⁰⁾	Prestationsaktierätter som fallit ut och betalats ut i aktier under året (värde i SEK) ⁹⁾	Saldo vid årets slut, Prestationsaktierätter som tjänats in men ej fallit ut (värde i SEK) ¹²⁾
Arun Bansal Vice verkställande direktör och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika ¹³⁾	LTV 2020	Koncernens rörelseresultat	2020-04-01	1 år	2020-12-31	2023-04-01	27 399 (2 136 026)	54 798 (4 272 052)		54 798 (5 378 424)			54 798 (5 378 424)
		TSR-prestationsvillkor	2020-04-01	3 år	2022-12-31	2023-04-01	27 398 (2 136 026)	54 796 (4 272 052)			54 796 (5 378 227)		
	LTV 2019	Koncernens rörelseresultat	2019-05-18	1 år	2019-12-31	2022-05-18	18 909 (1 787 323)	37 818 (3 574 646)	37 818 (3 131 330)				37 818 (3 711 837)
		TSR-prestationsvillkor	2019-05-18	3 år	2021-12-31	2022-05-18	18 909 (1 787 323)	37 818 (3 574 646)			37 818 (3 711 837)		
	LTV 2018	Koncernens rörelseresultat	2018-05-18	1 år	2018-12-31	2021-05-18	24 745 (1 627 930)	49 490 (3 255 860)	49 490 (4 097 772)				49 490 (4 857 444)
		TSR-prestationsvillkor	2018-05-18	3 år	2020-12-31	2021-05-18	24 743 (1 627 930)	49 486 (3 255 860)		49 486 (4 857 051)			49 486 (4 857 051)
	Totalt						142 103 (11 102 558)	284 206 (22 205 116)	87 308 (7 229 102)	104 284 (10 235 475)	92 614 (9 090 064)		191 592 (18 804 755)

¹⁾ TSR-prestationsvillkor innefattar både absoluta och relativa prestationsvillkor för respektive program.

²⁾ Tilldelningsdatum representerar det datum då den ursprungliga tilldelningen gjordes.

³⁾ Prestationsperiod representerar den period över vilken prestationsvillkoren mäts.

⁴⁾ Prestationsperiodens slutdatum representerar det datum då prestationsperioden avslutas.

⁵⁾ Intjänandeperiodens slutdatum representerar det datum då eventuella Prestationsaktierätter kommer att falla ut och berättiga deltagarna att erhålla aktier vederlagsfritt.

⁶⁾ Siffrorna representerar det ursprungliga antal Prestationsaktierätter som tilldelades på tilldelningsdatumet. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatumet.

⁷⁾ Siffrorna representerar det maximala antal Prestationsaktierätter som kan tjänas in för varje prestationsvillkor.

⁸⁾ Siffrorna representerar saldot vid början av året, vilket innefattar Prestationsaktierätter som tjänats in för tidigare år som ännu inte fallit ut. Värdet i SEK beräknas som antalet intjänade Prestationsaktierätter multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under föregående räkenskapsår.

⁹⁾ Siffrorna representerar det antal Prestationsaktierätter som tjänats in och som hade en prestationsperiod som löpte ut under räkenskapsåret. Värdet i SEK beräknas som antalet Prestationsaktierätter som tjänats in multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

¹⁰⁾ Siffrorna representerar det maximala antal utestående Prestationsaktierätter som fortfarande är föremål för en pågående prestationsperiod.

¹¹⁾ Siffrorna representerar det antal Prestationsaktierätter som hade en intjänandeperiod som löpte ut under räkenskapsåret och som berättigade deltagaren att erhålla aktier vederlagsfritt. Värdet i SEK representerar det verkliga värdet för aktier som tilldelas deltagaren på intjänandeperiodens slutdatum.

¹²⁾ Siffrorna representerar saldot vid slutet av året, vilket innefattar Prestationsaktierätter som tjänats in under räkenskapsåret samt tidigare Prestationsaktierätter som tjänats in men som inte fallit ut. Värdet i SEK beräknas som antalet Prestationsaktierätter som tjänats in multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

¹³⁾ Information som lämnas för Arun Bansal täcker pågående LTV-program med slutdatum för intjänandeperioden som infaller efter det datum då han utsågs till vice verkställande direktör i juni 2020, det vill säga LTV 2018, LTV 2019 och LTV 2020.

Information om riktlinjer för koncernledningens aktieinnehav

Styrelsen har antagit följande riktlinjer för aktieinnehav som ska gälla för nuvarande och framtida medlemmar av koncernledningen från 1 januari 2019 för att uppmuntra ledningen att bygga upp och behålla ett aktieinnehav för att skapa ett gemensamt ägarintresse mellan bolagets aktieägare och medlemmarna i koncernledningen:

- Vd och koncernchef ska bygga upp och behålla ett aktieinnehav som motsvarar minst 200 % av den årliga fasta lönen.
- Övriga medlemmar av koncernledningen ska bygga upp och behålla ett aktieinnehav som motsvarar minst 75 % av respektive årliga fasta lön.

De nuvarande medlemmarna i koncernledningen ska ha möjlighet att bygga upp det erforderliga aktieinnehavet under en period om fem år från och med 1 januari 2019. I händelse av att nya medlemmar i koncernledningen utnämns förväntas de uppfylla kravet på aktieinnehav på den årsdag som infaller fem år efter att de tilldelats sina första Prestationsaktierätter enligt LTV-programmen. Styrelsen beaktar följande för uppfyllande av erforderligt aktieinnehav:

- innehav av Ericssons B-aktier som innehas eller förvärvas av koncernledningsmedlemmen,
- intjänade men outnyttjade optioner (värdet beräknas efter skatt och efter kostnader för nyttjande),
- aktierätter som innehas av medlemmen i koncernledningen, där prestationsvillkor och/eller villkor beträffande anställning har uppnåtts, men som måste innehas under en viss tidsperiod (värdet beräknas efter skatt).

Aktier, syntetiska aktier eller optionsrätter som är föremål för prestationsvillkor och fortsatt anställning, men som inte är intjänade, ska inte medräknas enligt riktlinjerna för aktieinnehav

Kompensationskommittén ska övervaka efterlevnaden av riktlinjerna om aktieinnehav och regelbundet rapportera till styrelsen samt informera medlemmarna av koncernledningen om i vilken utsträckning riktlinjerna för aktieinnehav har uppfyllts.

Koncernledningens innehav redovisas på sidorna 20–23 i Bolagsstyrningsrapporten.

Jämförande information om förändring i ersättning och bolagets resultat

Jämförelsetabell över förändringen i ersättning och bolagets resultat över de två senaste redovisade räkenskapsåren

Ersättning till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer	2020 (% förändring)		2019		Kommentarer
	Fast ersättning ¹⁾	Rörlig ersättning ²⁾	Fast ersättning ¹⁾	Rörlig ersättning ²⁾	
Vd och koncernchef Börje Ekholm	18 498 002 (13 %)	72 507 054	16 299 080	0	LTV 2017 föll ut och aktier överfördes i maj 2020
Vice verkställande direktör Fredrik Jejdling	7 948 081 (15 %)	6 595 909 (103 %)	6 933 652	3 244 887	LTV 2017 föll ut och aktier överfördes i maj 2020
Vice verkställande direktör Arun Bansal ³⁾	9 514 116	130 096	–	–	Endast ersättning som mottagits efter hans utnämning till vvd i juni 2020 ingår
Ericssons resultat					
Koncernens rörelseresultat	27 808 (163 %)		10 564		
Koncernens nettoomsättning	232 390 (2,28 %)		227 216		
Aktiekurs per 31 december för räkenskapsåret	97,64 (19,72 %)		81,56		
Genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till heltidsekvivalenter					
Bolagets anställda ⁴⁾	790 295 (–23 %)	299 589 (25 %)	1 030 185	238 913	Årlig lönerevision för bolagets anställda sköts upp som resultat av förhandlingar med arbetstagarorganisationerna. Antalet anställda ökade från 322 till 343, cirka 65 % av de anställda i moderbolaget har inte rörlig ersättning

¹⁾ Fast ersättning innefattar fast lön och andra förmåner.

²⁾ Rörlig ersättning för vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer innefattar tillämpliga STV och LTV. För bolagets anställda innefattar den rörliga ersättningen kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning. För jämförelsens skull representerar den rörliga ersättningen siffror som fallit ut och betalats under räkenskapsåret. Detta eftersom prestationsutvärderingar och program för långsiktig rörlig ersättning för övriga anställda som har prestationsperioder som löpt ut under räkenskapsåret 2020 ännu inte färdigställts.

³⁾ Arun Bansal utsågs till vice verkställande direktör i juni 2020. Information som lämnas täcker tidsperioden 1 juni – 31 december 2020.

⁴⁾ Anställda på Telefonaktiebolaget LM Ericsson, exklusive vd och koncernchef samt övriga medlemmar i koncernledningen som är anställda inom bolaget.

Styrelsen

Stockholm 3 mars 2021

Telefonaktiebolaget LM Ericsson (publ)

Org. nr. 556016-0680

