

Ersättnings- rapport

Ingår i
Ericsson
Årsredovisning
2021

Årsredovisning 2021

Finansiell
rapport

Bolags-
styrnings-
rapport

Ersättnings-
rapport

Rapport –
Hållbarhet och
ansvarsfullt
företagande



ericsson.com

Ersättningsrapport 2021

Redogörelse från ordföranden i Kompensationskommittén

På uppdrag av styrelsen är jag glad att kunna presentera Ericssons ersättningsrapport för räkenskapsåret 2021. Ersättningsrapporten beskriver hur Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antagits på årsstämman 2020, har följts under 2021. Ersättningsrapporten innehåller även information om programmen för långsiktig rörlig ersättning under 2021.

Under 2021 fortsatte Ericssons med att genomföra den fokuserade affärsstrategin som lanserades 2017. Därtill, under 2021, genomförde Ericsson förvärv för att utveckla och expandera inom 5G företagsmarknaden. Bolaget fortsätter att fullfölja selektiv, disciplinerad och lönsam tillväxt för att bygga ett starkare Ericsson på lång sikt och står fast vid målen för 2022, liksom det långsiktiga målet om 15–18 % EBITA-marginal exklusive omstruktureringkostnader.

Det är bara möjligt för Ericsson att nå de långsiktiga målen under en stark ledning med en blandning av egenskaper, 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 ersättningsfilosofi och ersättningspraxis 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 2021 efterlevdes Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som godkändes av aktieägarna i mars 2020, och ersättning under året betalades ut enligt riktlinjerna. 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.

Kompensationskommittén och styrelsen fortsätter att löpande utvärdera programmen för långsiktig rörlig ersättning 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. Programmen för långsiktig rörlig ersättning som introducerades för koncernledningen 2017, tillsammans med användningen av det ettåriga prestationsvillkoret gällande koncernens rörelseresultat (EBIT) i programmen för långsiktig rörlig ersättning från och med 2018 års program har varit effektiva på så sätt att de spelat en nyckelroll för att nå Ericssons finansiella koncernmål. Efter att ha utvärderat de pågående programmen för långsiktig rörlig ersättning och tagit hänsyn till återkoppling från investerare föreslår Kompensationskommittén och styrelsen till årsstämman 2022 ett program för långsiktig rörlig ersättning 2022 för koncernledningen liknande programmet för långsiktig rörlig ersättning 2021 med tillägget av ett miljö, sociala förhållanden och bolagsstyrning prestationsvillkor. Syftet är att ytterligare förstärka Ericssons engagemang kring långsiktig hållbarhet och ansvarsfulla affärsmetoder.

Slutligen, vill jag uttrycka Kompensationskommitténs uppskattning till koncernledningen och alla våra medarbetare världen över för Ericssons prestation under året.

Tack, allihop!

Jon Fredrik Baksaas

Ordförande i Kompensationskommittén

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en sammanfattning av hur Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("riktlinjerna") för Telefonaktiebolaget LM Ericsson ("Ericsson eller Bolaget"), som antogs av årsstämman 2020, har följts under räkenskapsåret 2021. 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 22–26 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 69–70 i den Finansiella rapporten för 2021.

Sammanfattning

Information om Ericssons resultat under räkenskapsåret finns i Finansiella rapporten för 2021.

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 förmågorna 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, värderingar och program för etik och regelefterlevnad,
- 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 totalersättning, 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 2019, LTV 2020 och LTV 2021 pågår fortfarande.

Under 2021 har inga undantag eller avvikelser gjorts från riktlinjerna eller från de beslutsprocedurer som beskrivs i riktlinjerna för att avgöra ersättningen till koncernledningen. Ingen ersättning har återkrävts under 2021.

Under 2021 togs följande nyckelbeslut gällande ersättning av Kompensationskommittén respektive styrelsen:

- Den årliga granskningen av den totala ersättningen ägde rum i Januari 2021 och resulterade i:
 - En ökning av målnivån till 40% och maximala nivån till 80% för kortsiktig rörlig ersättning ("STV") till alla medlemmar av koncernledningen exklusive vd och koncernchef.
 - En ökning av tilldelningsvärdet som procentandel av årlig grundlön för LTV till 190% för vd och koncernchef.
- Måluppfyllnadsnivån för LTV 2019 bestämdes till 126,35 %, 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 2021 bestämdes till 200 %.

Kompensationskommittén ger stöd till styrelsen med granskning och utvärdering av riktlinjerna samt Ericssons tillämpning av riktlinjerna. De riktlinjer som antogs av årsstämman 2020 är avsedda att gälla fram till årsstämman 2024. Kompensationskommittén och styrelsen har kommit till slutsatsen att riktlinjerna inte behöver revideras detta år. Då inga förändringar av riktlinjerna föreslås, behövs inget godkännande från aktieägarna gällande riktlinjerna för ersättning vid årsstämman 2022.

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 har Kompensationskommittén och styrelsen kommit till slutsatsen att de pågående LTV-programmen för 2019 och 2020 liksom det avslutade programmet för 2018, 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 (EBIT). Även om det ettåriga prestationsvillkoret gällande koncernens rörelseresultat (EBIT) 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.

Då LTV programmen 2018, 2019 och 2020 uppfyllt sitt syfte att stödja Bolaget att nå sina långsiktiga mål för 2020, beslutade årsstämman 2021 om införandet av ett LTV program för 2021 till koncernledningen med samma struktur som föregående LTV program för att stödja Bolagets mål för 2022. För att ytterligare stärka Ericssons och koncernledningens engagemang kring långsiktig hållbarhet och ansvarsfulla affärsmetoder, har Kompensationskommittén och styrelsen beslutat att föreslå för årsstämman 2022 ett långsiktigt rörligt ersättningsprogram för 2022 med en liknande struktur som det långsiktiga rörliga ersättningsprogrammet för 2021, med tillägget av ett prestationsvillkor för miljö, sociala förhållanden och bolagsstyrning ("ESG").

Ersättningar 2021 i korthet

Total ersättning

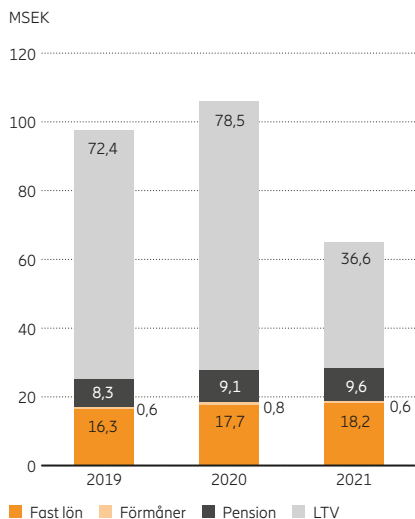
I tabellen nedan sammanfattas hur de ersättningselement som anges i riktlinjerna har använts i relation till vd och koncernchef samt de vice verkställande direktörerna. I tabellen sammanfattas även information om LTV så som det godkänts av aktieägarna.

	Syfte och koppling till strategin	Utformning i korthet	Genomförande under det räkenskapsår som avslutades 31 december 2021
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 17 720 460, motsvarande en ökning på 5% sedan 2020. Vvd och chef för affärsområde Networks: fast årslön på SEK 8 339 494, motsvarande en ökning på 5% sedan 2020. Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: fast årslön på INR 68 985 000 motsvarande en ökning på 9,5% sedan 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 555 688. Vvd och chef för affärsområde Networks: övriga förmåner till ett värde av SEK 14 980. Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: övriga förmåner till ett värde av SEK 1 345 055.
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 9 569 049 – Vvd och chef för affärsområde Networks: SEK 4 314 186 – Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: SEK 985 340.
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 40 % av den fasta lönen och maximum ligger på 80 % av den fasta lönen för de vice verkställande direktörerna. Prestationsvillkor, viktningar och målnivåer anges årligen. Föremål för malus och clawback.	Utfall av STV 2021: – Vvd och chef för affärsområde Networks: 100 % av den maximala nivån – Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: 100% 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 årsstämman godkännande. Ersättningsnivåer bestäms som procentandelar av den fasta lönen. – För vd och koncernchef 190 % 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.	Måluppfyllnadsnivå för LTV 2019 på 126,35 % av målnivån.

Ersättning som tjänats in under 2021

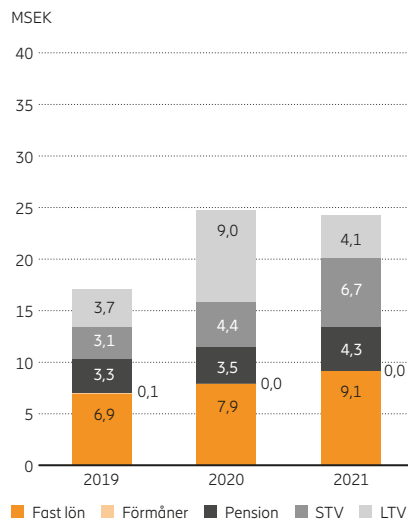
Börje Ekholm

Vd och koncernchef



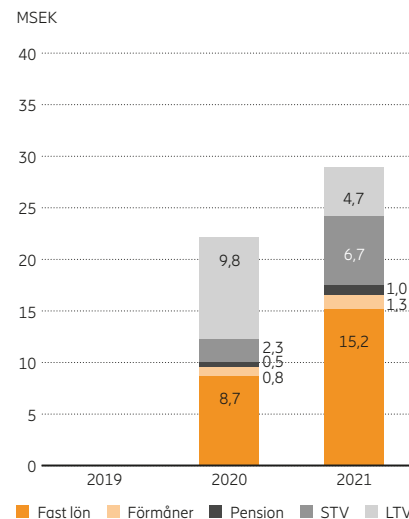
Fredrik Jejdling

Vd 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

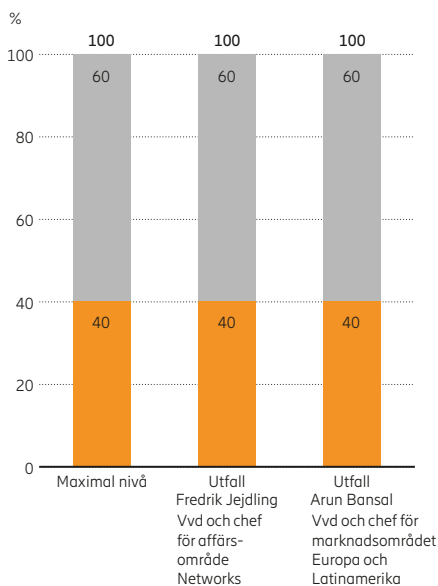
Den information som presenteras för 2021 omfattar räkenskapsåret 2021 och informationen för 2020 och 2019 omfattar räkenskapsår 2020 respektive 2019.

LTV

Den information som presenteras för 2021 innefattar information om LTV 2019 som faller ut under 2022. Information som presenteras för 2020 och 2019 innefattar information om LTV 2018 och LTV 2017 som föll ut under 2021 respektive 2020.

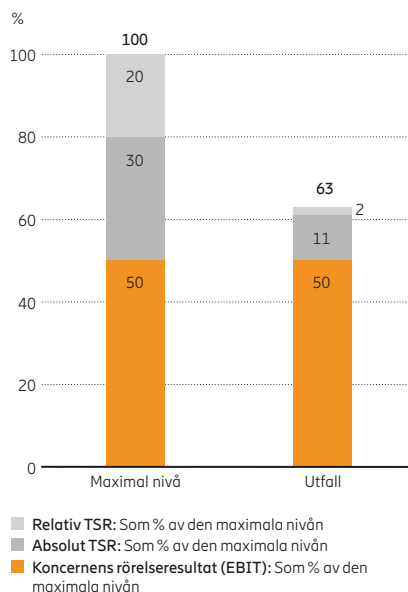
Prestationsutfall under 2021

Utfall STV 2021

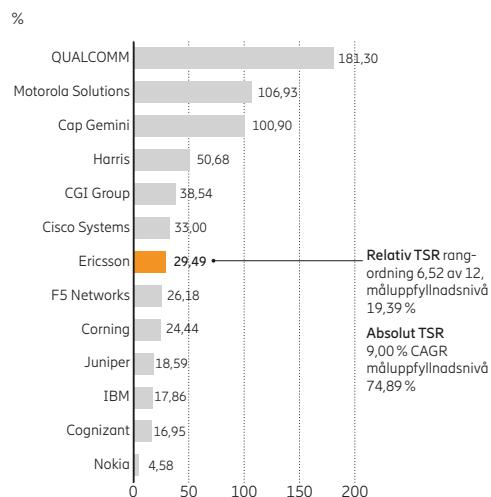


Ekonomisk lönsamhet betyder rörelseresultat minus kapitalkostnader.

Utfall LTV 2019



LTV 2019, TSR-utveckling (2019–2021)



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 (EBIT) 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 affärsmål.

Total ersättning till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer

I tabellen nedan anges den totala ersättningen i SEK till Ericssons vd och koncernchef samt vice verkställande direktörer mellan 2019 och 2021.

Total ersättning till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer

Namn och befattning	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Ytterligare överenskommelser ⁴⁾	Pension ⁵⁾	Total ersättning ⁶⁾	Andel fast ersättning ⁷⁾	Andel rörlig ersättning ⁸⁾
		Fast lön (inkl semesterlön)	Övriga förmåner ¹⁾	Ettårig rörlig ersättning ²⁾	Flerårig rörlig ersättning ³⁾					
Börje Ekholm Vd och koncernchef	2021	18 208 859	555 688	–	36 630 457	–	9 569 049	64 964 053	44%	56%
	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 Vvd och chef för affärsområde Networks	2021	9 129 087	14 980	6 671 595	4 092 344	–	4 314 186	24 222 193	56%	44%
	2020	7 925 971	22 110	4 415 425	9 025 678	–	3 457 409	24 846 592	46%	54%
	2019 ⁹⁾	6 933 652	142 305	3 085 500	3 724 945	–	3 282 635	17 169 037	60%	40%
Arun Bansal Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika ^{10,11)}	2021	15 158 407	1 345 055	6 727 226	4 741 209	–	985 340	28 957 237	60%	40%
	2020 ¹¹⁾	8 673 843	840 273	2 253 084	9 844 590	–	516 344	22 128 134	45%	55%
	2019 ¹¹⁾	–	–	–	–	–	–	–	–	–

¹⁾ Mer information om övriga förmåner finns i tabellen om genomförande 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 betalas ut under påföljande år, dvs. för 2021 representerar beloppen STV 2021, 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 Resultataktieplanen för högre chefer ("EPSP") aktiematchning som ägde rum under räkenskapsåret. För 2021 representerar beloppen LTV 2019, 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 intjänandeperioden 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 Finansiell rapport 2020.

⁴⁾ Beloppen representerar ytterligare diskretionära överenskommelser 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 överenskommelser och pension.

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

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

⁹⁾ Pension för 2019 justerad jämfört med Ersättningsrapport 2020 på grund av ett skrivfel, andra belopp, inklusive total ersättning, är oförändrade.

¹⁰⁾ All ersättning i utländsk valuta har omräknats till SEK med genomsnittlig valutakurs för året.

¹¹⁾ Arun Bansal utsågs till vice verkställande direktör i juni 2020. Fast lön, övriga förmåner, ettårig rörlig ersättning, ytterligare överenskommelser 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.

Genomförande 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	Under den årliga granskningen av den totala ersättningen beslutade styrelsen om en löneökning på 5 % av den fasta lönen från och med den första 1 januari 2021 för vd och koncernchefen. Ökningen avspeglar vd och koncernchefens prestation fram till och med slutet av 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 Vvd 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.	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 Vvd 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 "hemmasprincipen".	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 2021.

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 affärs mål, 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 enhets 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 % ekonomiskt lönsamhetsmål för koncernen och 60 % ekonomiskt lönsamhetsmål för affärs- respektive marknadsområde.

I tabellerna nedan beskrivs utfallet av STV 2021 för varje vice verkställande direktör, vilket bestäms genom att man utvärderar prestationen gentemot tillämpliga finansiella mått.

Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks – Fredrik Jejdling (STV 2021)

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 %	36 % SEK 0	100 % SEK 1 334 319	196 % SEK 2 668 638	264 % SEK 2 668 638
Affärsområdet Networks ekonomiska lönsamhet ¹⁾	60 %	82 % SEK 0	100 % SEK 2 001 479	118 % SEK 4 002 957	149 % SEK 4 002 957
Totalt	100 %	SEK 0	SEK 3 335 798	SEK 6 671 595	SEK 6 671 595

¹⁾ Ekonomisk lönsamhet betyder rörelseresultat minus kapitalkostnader.

Vice verkställande direktör och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika – Arun Bansal (STV 2021)

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 %	36 % SEK 0	100 % SEK 1 345 445	196 % SEK 2 690 890	264 % SEK 2 690 890
Marknadsområdet Europa och Latinamerika ekonomiska lönsamhet ¹⁾	60 %	77 % SEK 0	100 % SEK 2 018 168	119 % SEK 4 036 336	123 % SEK 4 036 336
Totalt	100 %	SEK 0	SEK 3 363 613	SEK 6 727 226	SEK 6 727 226

¹⁾ 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 aktieägarnas 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 långsiktigt personligt engagemang, Bolagets resultat och aktiekursens utveckling.

LTV-programmen som lanserats på Ericsson består 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 2018, 2019, 2020 och 2021 (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
- övriga omständigheter och skäl 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 affäretiska 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 affäretiska kod.

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 71 i den Finansiella rapporten.

Programmet för långsiktig rörlig ersättning 2021 (LTV 2021)

LTV 2021 godkändes på årsstämman 2021 och omfattar alla medlemmar i koncernledningen, sammanlagt 15 medlemmar i koncernledningen 2021, inklusive vd och koncernchef. Deltagarna tilldelades Prestationsaktierätter 3 maj 2021. De Prestationsaktierätter som tilldelats vd och koncernchef samt de vice verkställande direktörerna sammanfattas i tabellen nedan.

Tilldelningsinformation, programmet för långsiktig rörlig ersättning 2021 (LTV 2021)

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	33 668 874	190 %	308 323	100 %	616 646
Fredrik Jejdling	4 169 747	50 %	38 184	100 %	76 368
Arun Bansal ⁶⁾	3 944 866	50 %	36 125	100 %	72 250

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 2020.

⁴⁾ Alla Prestationsaktierätter är föremål för utmanande prestationsvillkor. Dessa mäts över fördefinierade prestationsperioder som sträcker sig över ett till tre år. Prestationsvillkor för LTV 2021 är: (i) mål för koncernens rörelseresultat (vikat till 50 %) som mäts över perioden från 1 januari 2021 till 31 december 2021, (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 2021 till 31 december 2023. Prestationsvillkor för LTV 2021 samt detaljer om hur prestationsvillkoren kommer att beräknas och mätas finns i protokollet från årsstämman 2021 under punkt 16.

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

Prestationsutfallet för LTV 2019 och målet för koncernens rörelseresultat för LTV 2021

LTV 2019 och LTV 2021 hade mål med prestationsperioder som gick ut 31 december 2021, som sammanfattas i tabellerna nedan. LTV 2019 kommer att falla ut under 2022 eftersom alla prestationsperioder under programmet nu har löpt ut. LTV 2021 kommer inte att falla ut förrän 2024, men prestationsperioden för det ettåriga målet för koncernens rörelseresultat (EBIT) för LTV 2021 löpte ut 31 december 2021.

Prestationsvillkor för LTV 2021

Program	Mål	Villkor	Vikt	Prestationsperiod	Möjligt utfall (linjär fördelning)	Resultat	Måluppfyllnads- nivå ¹⁾
LTV 2021	Koncernens rörelseresultat (EBIT) 2020	Intervall (miljarder SEK) 15,0–24,0	50 %	1 jan 2021– 31 dec 2021	0 %–200 %	SEK 27,4 miljarder ²⁾	200,00 %
LTV 2021	Absolut TSR	Intervall 6 %–14 %	30 %	1 jan 2023– 31 dec 2023	0 %–200 %	–	–
LTV 2021	Relativ TSR	Ericssons rangordning 6–2	20 %	1 jan 2023– 31 dec 2023	0 %–200 %	–	–
Totalt			100 %		0 %–200 %		

¹⁾ Styrelsen beslutade att måluppfyllnadsnivån för prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat 2021 var 200 % för den del av Prestationsaktierätter som tilldelas baserat på utfallet av koncernens rörelseresultat 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. Prestationsaktierätterna faller ut i slutet av intjänandeperioden 2024.

²⁾ Exklusive omstrukturingskostnader och andra poster som inte ingår i prestationsvillkoret.

Prestationsvillkor för LTV 2019

Program	Mål ¹⁾	Villkor	Vikt	Prestationsperiod	Möjligt utfall (linjär fördelning)	Resultat	Måluppfyllnads- nivå ²⁾
LTV 2019	Koncernens rörelseresultat (EBIT) 2019	Intervall (miljarder SEK) 10,0–20,0	50 %	1 jan 2019– 31 dec 2019	0 %–200 %	SEK 20,4 miljarder	200,00 % ¹⁾
LTV 2019	Absolut TSR	Intervall 6 %–14 %	30 %	1 jan 2019– 31 dec 2021	0 %–200 %	9,00 %	74,89 % ²⁾
LTV 2019	Relativ TSR	Ericssons rangordning 7–2	20 %	1 jan 2019– 31 dec 2021	0 %–200 %	6,52 av 12	19,39 % ²⁾
Totalt			100 %		0 %–200 %		126,35 %

¹⁾ Som meddelades i årsredovisningen 2019 beslutade styrelsen att måluppfyllnadsnivån för prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat 2019 var 200 % för den del av Prestationsaktierätterna som baseras på ett utfall för koncernens rörelseresultat 2019 exklusive böter och liknande relaterat till utredningen av amerikanska justitiedepartementet (DOJ) / amerikanska finansinspektionen (SEC).

²⁾ Styrelsen beslutade att måluppfyllnadsnivån för prestationsvillkoren utveckling av absolut TSR och relativ TSR uppgick till 74,89 % respektive 19,39 % baserat på de uppnådda resultaten om 9,00 % absolut TSR och rangordning 6,52 för relativ TSR, vilket resulterade i en övergripande uppnådd måluppfyllnadsnivå om 126,35 % för LTV 2019. Prestationsaktierätter faller ut i slutet av intjänandeperioden 2022. 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 2018, 2019, 2020 och 2021 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 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 fortfarande omfattas av prestationsvillkor (värde i SEK) ¹⁰⁾	Prestationsaktierätter som fallit ut och betalats ut i aktier under året (värde i SEK) ¹¹⁾	Saldo vid årets slut, Prestationsaktierätter som tjänats in men ej fallit ut (värde i SEK) ¹²⁾
Börje Ekholm Vd och koncernchef	LTV 2021	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	2021-05-03	1 år	2021-12-31	2024-05-03	154 161 (16 834 437)	308 322 (33 668 874)		308 322 (30 594 792)			308 322 (30 594 792)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	2021-05-03	3 år	2023-12-31	2024-05-03	154 162 (16 834 437)	308 324 (33 668 874)			308 324 (30 594 991)		
	LTV 2020	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	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 (38 665 962)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	2020-04-01	3 år	2022-12-31	2023-04-01	194 830 (15 188 966)	389 660 (30 377 932)			389 660 (38 665 962)		
	LTV 2019 ¹³⁾	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	2019-05-18	1 år	2019-12-31	2022-05-18	146 087 (13 808 151)	292 174 (27 616 302)	292 174 (28 676 878)				292 174 (28 992 426)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	2019-05-18	3 år	2021-12-31	2022-05-18	146 087 (13 808 151)	292 174 (27 616 302)		76 973 (7 638 031)			76 973 (7 638 031)
	LTV 2018	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	2018-05-18	1 år	2018-12-31	2021-05-18	199 888 (13 150 620)	399 776 (26 301 240)	399 776 (39 238 014)			399 776 (44 391 247)	
		TSR-prestationsvillkor (50%)	2018-05-18	3 år	2020-12-31	2021-05-18	199 887 (13 150 620)	399 774 (26 301 240)	399 774 (39 237 818)			399 774 (44 391 024)	
	Totalt						1 389 932 (117 964 348)	2 779 864 (235 928 696)	1 481 384 (145 397 840)	385 295 (38 232 823)	697 984 (69 260 952)	799 550 (88 782 271)	1 067 129 (105 891 211)

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. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatumet.

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. Värdet i SEK beräknas som antalet utestående Prestationsaktierätter som fortfarande omfattas av en prestationsperiod multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

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⁾ LTV 2019 högsta antal Prestationsaktierätter som kan falla ut justerad jämfört med Ersättningsrapport 2020 på grund av ett skrivfel. Ingående saldo och saldo vid årets slut, Prestationsaktierätter som tjänats in men ej fallit ut justerade i enlighet därmed.

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 fortfarande omfattas av prestationsvillkor (värde i SEK) ¹⁰⁾	Prestationsaktierätter som fallit ut och betalats ut i aktier under året (värde i SEK) ¹¹⁾	Saldo vid årets slut, Prestationsaktierätter som tjänats in men ej fallit ut (värde i SEK) ¹²⁾
Fredrik Jejdling Vvd och chef för affärsområde Networks	LTV 2021	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	2021-05-03	1 år	2021-12-31	2024-05-03	19 092 (2 084 874)	38 184 (4 169 747)		38 184 (3 788 998)			38 184 (3 788 998)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	2021-05-03	3 år	2023-12-31	2024-05-03	19 092 (2 084 874)	38 184 (4 169 747)			(38 184) (3 788 998)		
	LTV 2020	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	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 (4 418 117)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	2020-04-01	3 år	2022-12-31	2023-04-01	22 263 (1 735 594)	44 526 (3 471 188)			44 526 (4 418 315)		
	LTV 2019	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	2019-05-18	1 år	2019-12-31	2022-05-18	16 321 (1 542 750)	32 642 (3 085 500)	32 642 (3 203 812)				32 642 (3 239 066)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	2019-05-18	3 år	2021-12-31	2022-05-18	16 322 (1 542 750)	32 644 (3 085 500)		8 599 (853 279)			8 599 (853 279)
	LTV 2018	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	2018-05-18	1 år	2018-12-31	2021-05-18	22 991 (1 512 500)	45 982 (3 025 000)	45 982 (4 513 133)			45 982 (5 105 855)	
		TSR-prestationsvillkor (50%)	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 (5 105 189)	
	Totalt						161 331 (13 751 435)	322 662 (27 502 870)	169 124 (16 599 521)	46 783 (4 642 277)	82 710 (8 207 313)	91 958 (10 211 044)	123 949 (12 299 459)

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. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatumet.

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. Värdet i SEK beräknas som antalet utestående Prestationsaktierätter som fortfarande omfattas av en prestationsperiod multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

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.

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 fortfarande omfattas av prestationsvillkor (värde i SEK) ¹⁰⁾	Prestationsaktierätter som fallit ut och betalats ut i aktier under året (värde i SEK) ¹¹⁾	Saldo vid årets slut, Prestationsaktierätter som tjänats in men ej fallit ut (värde i SEK) ¹²⁾
Arun Bansal Vd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika	LTV 2021	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	2021-05-03	1 år	2021-12-31	2024-05-03	18 062 (1 972 433)	36 124 (3 944 866)		36 124 (3 584 585)			36 124 (3 584 585)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	2021-05-03	3 år	2023-12-31	2024-05-03	18 063 (1 972 433)	36 126 (3 944 866)			36 126 (3 584 783)		
	LTV 2020	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	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 (5 437 606)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	2020-04-01	3 år	2022-12-31	2023-04-01	27 398 (2 136 026)	54 796 (4 272 052)			54 796 (5 437 407)		
	LTV 2019	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	2019-05-18	1 år	2019-12-31	2022-05-18	18 909 (1 787 323)	37 818 (3 574 646)	37 818 (3 711 837)				37 818 (3 752 680)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	2019-05-18	3 år	2021-12-31	2022-05-18	18 909 (1 787 323)	37 818 (3 574 646)		9 962 (988 529)			9 962 (988 529)
	LTV 2018	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	2018-05-18	1 år	2018-12-31	2021-05-18	24 745 (1 627 930)	49 490 (3 255 860)	49 490 (4 857 444)			49 490 (5 495 384)	
		TSR-prestationsvillkor (50%)	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 (5 494 940)	
	Totalt						178 228 (15 047 424)	356 456 (30 094 848)	191 592 (18 804 755)	46 086 (4 573 114)	90 922 (9 022 190)	98 976 (10 990 325)	138 702 (13 763 399)

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. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatumet.

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. Värdet i SEK beräknas som antalet utestående Prestationsaktierätter som fortfarande omfattas av en prestationsperiod multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

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.

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 förvärfvas 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 tre senaste redovisade räkenskapsåren

Ersättning till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer						Ericssons resultat		
		Börje Ekholm Vd och koncernchef	Fredrik Jejdling Vd och chef för affärsområde Networks	Arun Bansal Vd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika	Genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till hel- tidsekvivalenter ⁴⁾	Koncernens rörelseresultat (EBIT) MSEK	Koncernens nettoomsättning MSEK	Aktiekurs per 31 december för räkenskaps- året
2021 (% förändring)	Fast ersättning ¹⁾	18 764 547 (1%)	9 144 067 (15%)	16 503 462 (73%)	889 538 (13%)	31 780 (14%)	232 314 (–0,03%)	99,79 (2,20%)
	Rörlig ersättning ²⁾	88 782 271 (22%)	14 626 469 (122%)	14 763 028 (11248%)	295 193 (–1%)			
2020 (% förändring)	Fast ersättning ¹⁾	18 498 002 (13%)	7 948 081 (15%)	9 514 116	790 295 (–23%)	27 808 (163%)	232 390 (2,28%)	97,64 (19,72%)
	Rörlig ersättning ²⁾	72 507 054	6 595 909 (103%)	130 096	299 589 (25%)			
2019	Fast ersättning ¹⁾	16 299 080	6 933 652	–	1 030 185	10 564	227 216	81,56
	Rörlig ersättning ²⁾	0	3 244 887	–	238 913			
Kommentarer		LTV 2018 föll ut och aktier överfördes i maj 2021.	LTV 2018 föll ut och aktier överfördes i maj 2021.	LTV 2018 föll ut och aktier överfördes i maj 2021. Endast ersättning som mottogs efter hans utnämning till vice verkställande direktör visas.	Under 2021 ägde den försenade lönerevisionen för 2020 rum med en bolagsponsorsrad retroaktiv effekt, vilket ökat ersättningen till övriga anställda. En majoritet av de anställda 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 2021 ännu inte färdigställts.

³⁾ Arun Bansal utsågs till vice verkställande direktör i juni 2020. Information som lämnas täcker tidsperioden från 1 juni 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 2022

Telefonaktiebolaget LM Ericsson (publ)
Org. nr. 556016-0680

