

# Ersättningsrapport

Ingår i  
Ericsson  
Årsredovisning  
2022

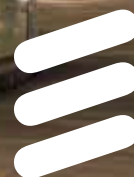
Årsredovisning 2022

Finansiell  
rapport

Bolags-  
styrnings-  
rapport

Ersättnings-  
rapport

Rapport –  
Hållbarhet och  
ansvarsfullt  
företagande



[ericsson.com](https://ericsson.com)



# Ersättningsrapport 2022

## Redogörelse från ordföranden i Kompensationskommittén

På uppdrag av styrelsen är jag glad att kunna presentera Ericssons Ersättningsrapport för räkenskapsåret 2022. Ersättningsrapporten beskriver hur Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antagits på årsstämman 2020, har följts under 2022. Ersättningsrapporten innehåller även information om programmen för långsiktig rörlig ersättning för 2022.

Under 2022 fortsatte Ericsson att genomföra affärsstrategin baserat på en ledande position inom mobil infrastruktur med fokus på att expandera inom företagsmarknaden. Bolaget fortsätter att driva hållbar tillväxt för att bygga ett långsiktigt starkare Ericsson och står fast vid målet om 15–18% EBITA-marginal (exklusive omstrukturingskostnader).

Ericsson kan bara nå sina långsiktiga mål under ett starkt ledarskap, som består av individer med ett brett spektrum av bakgrunder, färdigheter och förmågor. Detta förutsätter att Bolaget attraherar, behåller och motiverar rätt medarbetare och erbjuder dem konkurrenskraftig ersättning på en global marknad. 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.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som godkändes av aktieägarna i mars 2020, har varit vägledande. Ersättning under året betalades ut enligt riktlinjerna.

För närvarande rekommenderas ingen handel med Ericsson-aktier för styrelseledamöter, ledningsgrupp eller av Bolaget. I ljuset av detta, har styrelsens ordförande, vd och CLO (Chief Legal Officer) rekommenderat styrelsen att skjuta upp tilldelningen av LTV 2019 fram till att styrelsens ordförande och CLO gemensamt kommer överens om att aktierna skall tilldelas.

Beslut om avvikelser från riktlinjerna, som gjorts för att slutföra förvärvet av Vonage, redovisas i Ersättningsrapporten under avsnittet "Avvikelser

från antagna Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare". I den årliga granskningen av den totala ersättningen har varje ersättningsselement (på målnivå) i den totala ersättningsmixen jämförts med externa lokala och globala marknadsnivåer där Ericsson konkurrerar om medarbetare.

Kompensationskommittén och styrelsen fortsätter att utvärdera programmen för långsiktig rörlig ersättning för koncernledningen avseende effektivitet för att Bolaget når sina strategiska mål och hållbara långsiktiga intressen. Dessutom utvärderar kommittén möjligheten att öka koncernledningens långsiktiga fokus och att sammanlänka deras intressen med aktieägarnas långsiktiga förväntningar och intressen. Programmen för långsiktig rörlig ersättning för koncernledningen som introducerades 2017, tillsammans med användningen av det ettåriga prestationsvillkoret, koncernens rörelseresultat (EBIT), som introducerades från och med 2018 års program, har varit effektiva och spelat en nyckelroll för att nå Ericssons finansiella koncernmål. Efter utvärdering av de nuvarande programmen för långsiktig rörlig ersättning, och efter att ha tagit återkoppling från investerare i beaktande, föreslår Kompensationskommittén och styrelsen ett program för långsiktig rörlig ersättning för koncernledningen till årsstämman 2023. Programmet för 2023 har liknande struktur som programmet för långsiktig rörlig ersättning för 2022. 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, allihopa!

**Jon Fredrik Baksaa**

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 2022. Rapporten innehåller även information om total ersättning, inklusive fast och rörlig ersättning, till Ericssons vc och koncernchef och vice verkställande direktörer. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Bolagets aktuella program för kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning till koncernledningen.

Styrelsen föreslår att justerade ersättningsriktlinjer för till koncernledningen beslutas av årsstämman 2023. Nya riktlinjer är avsedda att finnas kvar för fyra år till årsstämman 2027.

Den ersättning till vc och koncernchef samt vice verkställande direktörer som redovisas i rapporten representerar deras totala ersättning, oavsett huruvida de betalas via Bolaget eller ett annat koncernbolag.

Riktlinjerna, som antogs av årsstämman 2020, finns på sidorna 28–31 i den Finansiella rapporten. Styrelsen föreslår nya ersättningsriktlinjer för ledande befattningshavare till årsstämman 2023. De föreslagna riktlinjerna finns på sidan 25–27 i den Finansiella rapporten. Revisorernas rapport om huruvida Bolaget följt riktlinjerna finns på Ericssons webbplats, [www.ericsson.com](http://www.ericsson.com).

Denna rapport innefattar inte ersättningar till styrelsen. Styrelsens ersättning beslutas årsvis av årsstämman och redovisas i not G2 på sidorna 77–78 i den Finansiella rapporten för 2022.

## Sammanfattning

Information om Ericssons resultat under räkenskapsåret finns i den Finansiella rapporten för 2022.

Som en del av Bolagets genomförande av affärsstrategin och i syfte att skydda Bolagets hållbara, långsiktiga intressen måste Bolaget attrahera, behålla och motivera medarbetare med de rätta förmågorna samt erbjuda dem konkurrenskraftig ersättning. Grunden för ersättning på Ericsson är att skapa långsiktigt värde för aktieägare samt prestation. Riktlinjerna syftar till att säkerställa att ersättningarna står i samklang med Ericssons gällande ersättningsfilosofi och ersättningspraxis för Bolagets medarbetare, vilka grundar sig på principer om konkurrenskraft, rättvisa, transparens och prestation. Riktlinjernas huvudsyften är att:

- Attrahera och behålla kompetenta, prestationsinriktade och motiverade medarbetare som besitter de färdigheter, erfarenheter och den kompetens som krävs 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 lämplig, utan att vara för hög, och att grunden för ersättningarna kan förklaras tydligt
- Erbjuder total ersättning, bestående av fast och rörlig ersättning samt förmåner, som är konkurrenskraftiga på de marknader där Ericsson konkurrerar om arbetskraft
- Främja sådana former av rörlig ersättning som förenar medarbetarna i arbetet mot tydliga och relevanta mål samt förstärker 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.

I enlighet med riktlinjerna ska ersättningen till koncernledningen ligga i linje med villkoren på marknaden och kan utgöras 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 2020, LTV 2021 och LTV 2022 pågår fortfarande.

Under 2022 har det gjorts avvikelser från riktlinjerna i samband med förvärvet av Vonage, men inte från de beslutsprocedurer som beskrivs i riktlinjerna för att avgöra ersättningen till koncernledningen. Inga återkrav av utbetald ersättning har gjorts under 2022.

Under 2022 togs följande nyckelbeslut gällande ersättning av Kompensationskommittén och styrelsen:

- För närvarande rekommenderas ingen handel med Ericsson-aktier för styrelseledamöter, ledningsgrupp eller av Bolaget. I ljuset av detta har styrelsens ordförande, vd och CLO (koncernens chefsjurist) rekommenderat styrelsen att skjuta upp tilldelningen av LTV 2019 fram till att styrelsens ordförande och CLO gemensamt kommer överens om att aktierna skall tilldelas
- Uppfyllnadsnivån för LTV 2020 bestämdes till 100% av målet, baserat på i förväg bestämda prestationsvillkor: koncernens rörelseresultat samt relativ och absolut totalavkastning (TSR)
- Uppfyllnadsnivån för prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat för LTV 2022 bestämdes till 162,76%
- För att stärka Ericssons företagskultur beträffande etik, regelefterlevnad och integritet leder underprestation inom dessa områden till reduktion av 2022 års utbetalning av STV och överprestation motiverar till extra bonus. De fördefinierade kriterier och mätvärden som används för denna bedömning är utbildning inom regelefterlevnad, hantering av t.ex. kunder och leverantörer (tredje part), hantering av anklagelser och andra faktorer som driver företagets arbete inom etik och regelefterlevnad. Detta skapar en tydlig koppling mellan vårt arbete för att stärka etik och regelefterlevnad och ersättning till ledande befattningshavare.

Kompensationskommittén ger stöd till styrelsen beträffande granskning och utvärdering av riktlinjerna samt Ericssons tillämpning av riktlinjerna. Avsikten var att de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020 skulle gälla till årsstämman 2024. Kompensationskommittén och styrelsen har dragit slutsatsen att riktlinjerna behöver revideras 2023, bland annat för att överensstämma med de nya reglerna för tjänstepensionsplanen (ITP1) och att förtydliga mandatet för styrelsen och Kompensationskommitténs att definiera meningsfulla mål för kortsiktig rörlig ersättning (STV) kopplat till affärsplanen. Styrelsen föreslår att nya riktlinjer (inklusive dessa tillägg) antas av årsstämman 2023.

Kompensationskommittén och styrelsen utvärderar löpande 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.

Efter utvärdering av de pågående LTV-programmen för koncernledningen har Kompensationskommittén och styrelsen kommit till slutsatsen att de pågående LTV-programmen för 2020 och 2021, liksom de avslutade programmen för 2018 och 2019, gjorde det möjligt för Bolaget att nå de långsiktiga mål för 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.

Eftersom LTV-programmen för 2018, 2019, 2020 och 2021 uppfyllt sitt syfte att stödja Bolaget att nå sina långsiktiga ekonomiska mål, beslutade årsstämman 2022 att lansera ett LTV-program för 2022 för koncernledningen med samma struktur som tidigare LTV-program med tillägg av mål för att ytterligare stärka Ericssons och koncernledningens engagemang kring långsiktig hållbarhet och ansvarsfulla affärsmetoder ("ESG"). Kompensationskommittén och styrelsen föreslår därför till årsstämman 2023 att ett program för långsiktig rörlig ersättning för 2023 antas med liknande struktur och prestationsvillkor som programmet för långsiktig rörlig ersättning för 2022. Kompensationskommittén och styrelsen föreslår dessutom att man ändrar leveransmekanismen för Executive Performance Plan från kontantersättning till ersättning genom aktier. Detta för att ytterligare förstärka kopplongen mellan aktieägare och ledande befattningshavare.

# Ersättningar 2022 i korthet

## Total ersättning

I tabellen nedan sammanfattas hur de ersättningsmoment som anges i riktlinjerna har använts i relation till vd och koncernchef samt de vice verkställande direktörerna. I tabellen sammanfattas även information om långsiktig rörlig ersättning (LTV) så som den godkännts av aktieägarna.

	Syfte och koppling till strategin	Arrangemang i korthet	Implementation under det räkenskapsår som avslutades 31 december 2022
<b>Fast lön</b>	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 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 måste även inverkan på den totala ersättningen beaktas.	Vd och koncernchef: fast årslön på SEK 18 252 074, motsvarande en ökning på 3% sedan 2021. Vvd och chef för affärsområde Networks: fast årslön på SEK 8 673 074, motsvarande en ökning på 4% sedan 2021. Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: fast årslön på INR 31 306 687 (från 1 januari till 31 maj), motsvarande en ökning på 9% sedan 2021 (proportionellt beräknad). <sup>1)</sup>
<b>Övriga förmåner</b>	Tillhandahålla konkurrenskraftiga förmåner för att attrahera och behålla det ledarskap som behövs för att implementera Ericssons strategi.	Förmånerna ligger 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 135 743. Vvd och chef för affärsområde Networks: övriga förmåner till ett värde av SEK 151 452. Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: övriga förmåner till ett värde av SEK 2 037 140 (från 1 januari till 31 maj). <sup>1)</sup>
<b>Pension</b>	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 vice verkställande direktörer är avgiftsbestämda planer.	Bolagets pensionsbidrag: – Vd och koncernchef: SEK 9 856 121 – Vvd och chef för affärsområde Networks: SEK 5 061 846 – Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: SEK 510 164 (från 1 januari till 31 maj). <sup>1)</sup>
<b>Kortsiktig rörlig ersättning ("STV")</b>	Sätta upp tydliga och relevanta affärsmål för koncernledningen som är i linje med Ericssons strategi och hållbara långsiktiga intresse. Erbjuda en individuell intjäningsmöjlighet länkad 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 vice verkställande direktörer. Prestationsvillkor, viktningar och målnivåer anges årligen. Föremål för malus och clawback.	Utfall av STV 2022: – Vvd och chef för affärsområde Networks: 90,1% av den maximala nivån – Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika: 90,1% av den maximala nivån (från 1 januari till 31 maj). <sup>1)</sup>
<b>Långsiktig rörlig ersättning ("LTV")</b>	Skapa ett gemensamt ägarintresse mellan koncernledningen och aktieägarna Ersättning baserad på långsiktig prestation i enlighet med Ericssons affärsstrategi. Ge individer långsiktig ersättning för långsiktig engagemang och värdeskapande i enlighet med aktieinnehavarnas intressen.	Ersättning betalas ut efter godkännande av årsstämman. 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.	LTV 2020 måluppfyllelsenivå på 100%.

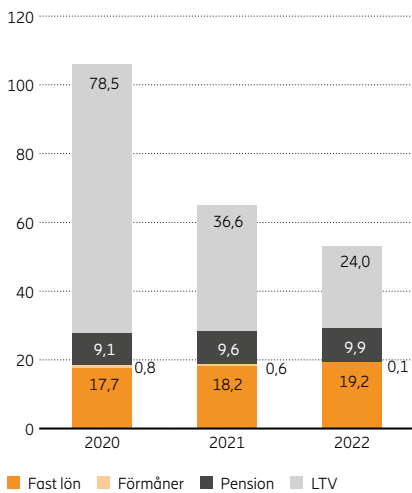
<sup>1)</sup> Arun Bansal lämnade befattningen som vice verkställande direktör 31 maj 2022.

## Ersättning som tjänats in under 2022

## Börje Ekholm

Vd och koncernchef

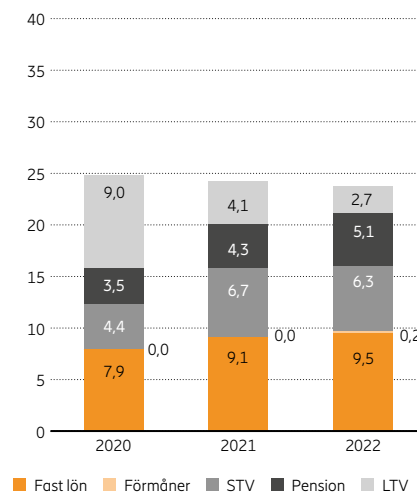
MSEK



## Fredrik Jejdling

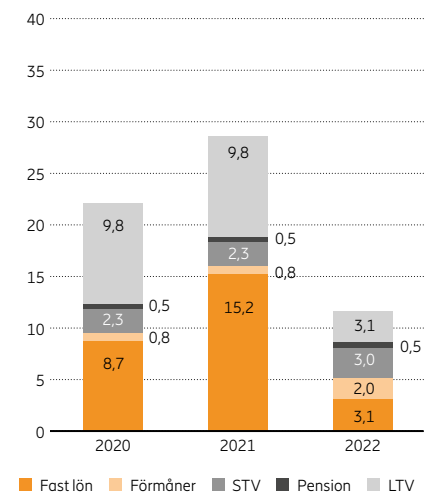
Vice verkställande direktör samt chef för affärsområde Networks

MSEK

Arun Bansal<sup>1)</sup>

Vvd och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika

MSEK



<sup>1)</sup> Arun Bansal utsågs till vice verkställande direktör den 1 juni 2020 och lämnade denna befattning den 31 maj 2022. Alla siffror för 2020, förutom LTV, har beräknats proportionellt för perioden 1 juni 2020 till 31 december 2020. LTV för 2020 beräknas för heldret 2020. Alla belopp för 2022, förutom LTV, har beräknats proportionellt för perioden 1 januari 2022 till 31 maj 2022. LTV för 2022 omfattar heldret 2022.

## STV

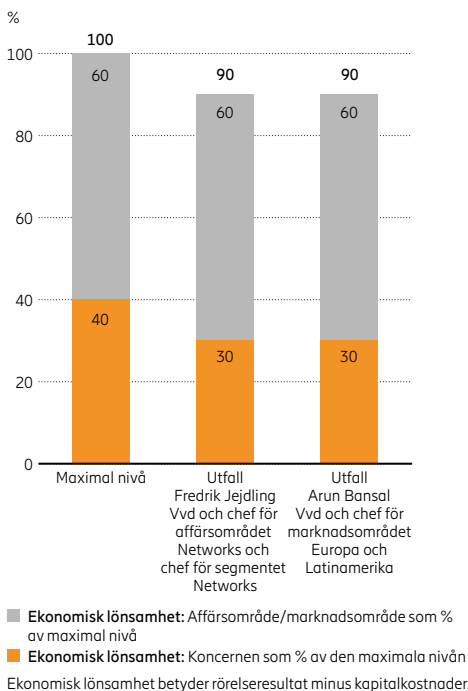
Den information som presenteras för 2022 omfattar räkenskapsåret 2022 och informationen för 2021 och 2020 omfattar räkenskapsåren 2021 respektive 2020.

## LTV

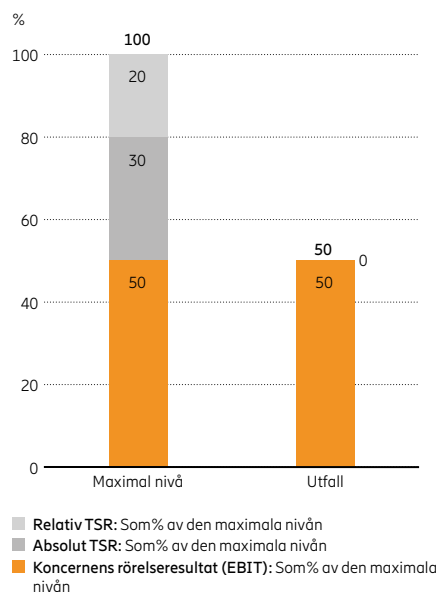
Den information som presenteras för 2022 innefattar information om LTV 2020 som löper ut under 2023. Information som presenteras för 2021 och 2020 innefattar information om LTV 2019 och LTV 2018 som löpte ut under 2022 respektive 2021. Ovanstående siffror för LTV 2019 är preliminära då tilldelning är uppskjuten efter rekommendation från styrelsens ordförande, vd och koncernens chefsjurist (CLO).

## Prestationsutfall under 2022

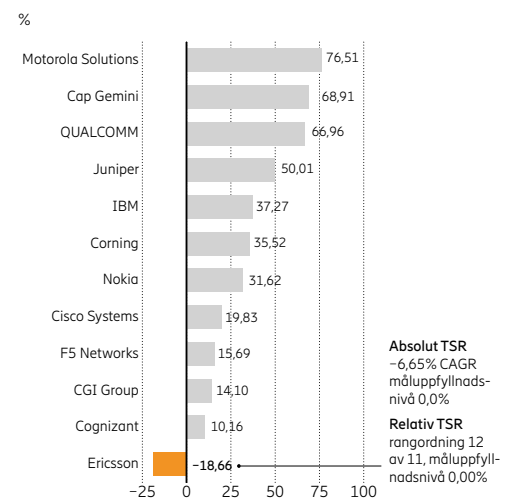
## Utfall STV 2022



## Utfall LTV 2020



## LTV 2020, TSR-utveckling (2020–2022)



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 aktieinnehavarna. Den rörliga ersättningen är således utformad för att skapa incitament för att bidra till Ericssons kortsiktiga och långsiktiga strategiska plan och affärs mål.

# 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 2020 och 2022.

## Total ersättning till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer

Namn och befattning	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Total ersättning <sup>6)</sup>	Andel fast ersättning <sup>7)</sup>	Andel rörlig ersättning <sup>8)</sup>	
		Fast lön (inklusive semesterlön)	Övriga förmåner <sup>1)</sup>	Ettårig rörlig ersättning <sup>2)</sup>	Flerårig rörlig ersättning <sup>3)</sup>	Ytterligare överenskommelser <sup>4)</sup>				Pension <sup>5)</sup>
Börje Ekholm Vd och koncernchef	2022	19 154 852	135 743	–	24 034 229	–	9 856 121	53 180 945	55%	45%
	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%
Fredrik Jejdling Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks	2022	9 515 305	151 452	6 251 115	2 746 240	–	5 061 846	23 725 958	62%	38%
	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%
Arun Bansal Vice verkställande direktör och chef för marknadsområde Europa och Latinamerika <sup>9) 10, 11)</sup>	2022	3 053 034	2 037 140	3 038 067	3 102 134	–	510 164	11 740 538	48%	52%
	2021	15 158 407	1 345 055	6 727 226	4 741 209	–	985 340	28 957 237	60%	40%
	2020	8 673 843	840 273	2 253 084	9 844 590	–	516 344	22 128 134	45%	55%

<sup>1)</sup> Mer information om övriga förmåner finns i tabellen om genomförande av fast ersättning och pension till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktörer.

<sup>2)</sup> Beloppen representerar STV som tjänats in under räkenskapsåret och som betalas ut under påföljande år, dvs. för 2022 representerar beloppen STV 2022, för 2021 representerar beloppen 2021 och för 2020 representerar beloppen STV 2020.

<sup>3)</sup> Beloppen representerar LTV för vilka alla prestationsperioder löpte ut under räkenskapsåret och den aktiematchning under resultatfaktiplanen för högre chefer ("EPSP") som ägde rum under räkenskapsåret. För 2022 representerar beloppen LTV 2020, för 2021 representerar beloppen LTV 2019 och för 2020 representerar beloppen LTV 2018. Tilldelning för LTV 2019 har inte skett utan siffrorna är preliminära i väntan på beslut av styrelsens ordförande och CLO (Chief Legal officer). 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. EPSP för 2016 avstämades och avslutades i och med slutlig leverans av återstående prestationsmatchningsaktier till deltagarna 17 augusti 2020. EPSP-prestationsperioden för 2016 löpte ut 31 december 2018, och sedan 2016 har ingen EPSP införts för koncernledningen. Detaljerna angående EPSP förklaras i noterna till resultat- och balansräkningarna – not G3, aktiebaserad betalning, sidan 69 i Finansiell rapport 2020.

<sup>4)</sup> Beloppen representerar ytterligare diskretionära överenskommelser som godkänts av Kompensationskommittén eller styrelsen och som ingåtts under räkenskapsåret.

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

<sup>6)</sup> Beloppen representerar summan av fast ersättning, rörlig ersättning, ytterligare överenskommelser och pension.

<sup>7)</sup> Beloppen representerar summan av fast ersättning och pension dividerat med total ersättning.

<sup>8)</sup> Beloppen representerar summan av rörlig ersättning och ytterligare överenskommelser dividerat med total ersättning.

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

<sup>10)</sup> Arun Bansal utsågs till vice verkställande direktör i juni 2020. Belopp relaterade till 2020 beräknas proportionellt för tidsperioden 1 juni till 31 december 2020. Flerårig rörlig representerar LTV 2018 samt EPSP-aktiematchning för tidsperioden 1 juni till 31 december 2020.

<sup>11)</sup> Arun Bansal lämnade befattningen som vice verkställande direktör 31 maj 2022. Alla belopp för 2022, förutom LTV, har beräknats proportionellt för perioden 1 januari 2022 till 31 maj 2022. LTV för 2022 omfattar helåret 2022.

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

I tabellen nedan visas implementering av fast ersättning och pension för 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 3% av den fasta lönen från och med den första 1 januari 2022 för vd och koncernchefen. Ökningen avspeglar vd och koncernchefens prestation fram till och med slutet av 2021.  Den fasta lönenivån för 2022 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 förmånspolicy 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 även berättigad till sjukförsäkring i USA och skatterådgivning beträffande sin 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. Enligt hans anställningsavtal ska pensionstillägget innefatta 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 på den externa marknaden både för andra vice verkställande direktörer ledande globala leverantörer av IKT-lösningar, samt för befattningen som vd och koncernchef för mindre bolag.	Enligt Bolagets svenska förmånspolicy är Fredrik Jejdling berättigad till en företagsbil eller motsvarande kontant 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 (från 1 januari till 31 maj 2022)	Den fasta lönen avspeglar Arun Bansals ansvar som chef över två betydelsefulla geografiska områden, både Europa och Latinamerika. Hans lönenivå bedömdes vara konkurrenskraftig i förhållande till hans ansvar. Arun Bansal var 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 2022.

## Rörlig ersättning

Ericsson anser, där det är möjligt att, rörlig ersättning bör uppmuntras som en integrerad del av den totala ersättningen. Syftet 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 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 resultatmål. 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.

Målen för ekonomisk lönsamhet definieras för koncernledningen:

- 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 är inte berättigad till STV. 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 om de inte längre bidrar till ökat värde för aktieägarna. Aktuell viktning för de vice verkställande direktörerna är 40% ekonomiskt lönsamhetsmål för koncernen och 60% ekonomiskt lönsamhetsmål för varje affärs- respektive marknadsområde.

I tabellerna nedan beskrivs utfallet för STV 2022 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 2022)

Prestationsmått	Viktning	Tröskelnivå (i% av mål)	Målnivå	Maxnivå (i% av mål)	Utfall (% av mål)
		SEK utfall vid tröskelprestation	SEK utfall vid målprestation	SEK utfall vid maxprestation	SEK utfall för faktisk prestation
Koncernens ekonomiska lönsamhet <sup>1)</sup>	40%	70%	100%	130%	150,5%
		0	1 387 692	2 775 384	2 088 040
Ekonomisk lönsamhet affärsområde Networks <sup>1)</sup>	60%	85%	100%	114%	200%
			2 081 537	4 163 075	4 163 075
<b>Totalt</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>3 469 229</b>	<b>6 938 459</b>	<b>6 251 115</b>

<sup>1)</sup> Ekonomisk lönsamhet betyder rörelseresultat minus kapitalkostnader.

#### Vice verkställande direktör och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika (från 1 januari till 31 maj 2022) – Arun Bansal (STV 2022)

Prestationsmått	Viktning	Tröskelnivå (i% av mål)	Målnivå	Maxnivå (i% av mål)	Utfall (% av mål)
		SEK utfall vid tröskelprestation	SEK utfall vid målprestation <sup>2,3)</sup>	SEK utfall vid maxprestation <sup>2,3)</sup>	SEK utfall för faktisk prestation <sup>2,3)</sup>
Koncernens ekonomiska lönsamhet <sup>1)</sup>	40%	70%	100%	130%	150,5%
		0	674 424	1 348 848	1 014 796
Ekonomisk lönsamhet marknadsområde Europa och Latinamerika <sup>1)</sup>	60%	85%	100%	113%	200%
			1 011 636	2 023 271	2 023 271
<b>Totalt</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>1 686 059</b>	<b>3 372 119</b>	<b>3 038 067</b>

<sup>1)</sup> Ekonomisk lönsamhet betyder rörelseresultat minus kapitalkostnader. All ersättning i utländsk valuta har omräknats till SEK med genomsnittlig valutakurs för året.

<sup>2)</sup> All ersättning i utländsk valuta har omräknats till SEK med genomsnittlig valutakurs för året.

<sup>3)</sup> Arun Bansal lämnade befattningen som vice verkställande direktör 31 maj 2022. Alla belopp i SEK relaterade till 2022 beräknas proportionellt baserat på perioden 1 januari till 31 maj 2022.

## 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 är det inte möjligt att förutsäga utfallet när programmen påbörjas. Ersättningen beror på långsiktigt personligt engagemang, Bolagets resultat, avkastningen på Ericsson aktien och Bolagets arbete för hållbarhet och sociala frågor.

De LTV-program 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, 2021 och 2022 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 intjä-

nandeperioden löpt ut. Vid beslut om den slutliga utnyttjandenivån för Prestationsaktierätterna, tar styrelsen hänsyn till om utnyttjandenivån är rimlig i förhållande till Bolagets finansiella resultat och ställning, villkoren på aktiemarknaden och andra omständigheter. Annars förbehåller sig styrelsen rätten att minska tilldelningen 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 affärsetiska kod. Bolaget har även rätt att ensidigt besluta att kräva återbetalning, helt eller delvis, av tilldelning som avser år då en deltagare brutit mot Ericssons affärsetiska kod.

Detaljer 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 sidorna 79–83 i den Finansiella rapporten.

## Programmet för långsiktig rörlig ersättning 2022 (LTV 2022)

LTV 2022 godkändes på årsstämman 2022 och omfattar alla medlemmar i koncernledningen, sammanlagt 16 medlemmar i koncernledningen (Executive Team) 2022, inklusive vd och koncernchef. Deltagarna tilldelades Prestationsaktierätter 18 maj 2022. De Prestationsaktierätter som tilldelats vd och koncernchef samt de vice verkställande direktörerna sammanfattas i tabellen nedan.

### Tilldelningsinformation, programmet för långsiktig rörlig ersättning 2022 (LTV 2022)

Deltagare	Tilldelningsvärde <sup>1)</sup>	Tilldelningsvärde som procentandel av årlig grundlön <sup>2)</sup>	Antal tilldelade prestationsaktierätter <sup>3)</sup>	Andel av tilldelningen för vilken prestationsvillkor gäller <sup>4)</sup>	Högsta antal prestationsaktierätter som kan tilldelas <sup>5)</sup>
Börje Ekholm	SEK 34 678 941	190%	306 649	100%	613 298
Fredrik Jejdling	SEK 4 336 537	50%	38 346	100%	76 692
Arun Bansal <sup>6)</sup>	SEK 0	0%	–	–	–

<sup>1)</sup> Beloppet representerar grundbelopp i SEK.

<sup>2)</sup> Siffrorna representerar ett belopp som andel av årslönen på tilldelningsdatum.

<sup>3)</sup> 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 2021.

<sup>4)</sup> Alla Prestationsaktierätter är föremål för utmanande prestationsvillkor. Dessa mäts på definierade prestationsperioder som sträcker sig över ett till tre år. Prestationsvillkor för LTV 2022 är: (1) mål för koncernens rörelseresultat (viktat till 45%) som mäts över perioden 1 januari 2022 till 31 december 2022, (2) absolut TSR-utveckling (vikt 25%) i intervallet 6%–14% årlig tillväxttakt, (3) relativt TSR-resultat (vikt 20%) för Ericssons B-aktie, rankad 6–2 mot 11 jämförbara bolag, mätt över perioden 1 januari 2022 till 31 december 2024, (4) minskade CO2-utsläpp (vikt 5%) i Bolagets egna anläggningar samt (5) ökad andel kvinnor i ledande befattning (vikt 5%) i Bolaget. Prestationsvillkor för LTV 2022 samt detaljer om hur prestationsvillkoren kommer att beräknas och mätas finns i protokollet från årsstämman 2022 under punkt 16.

<sup>5)</sup> 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 nyckeltal är marginell.

<sup>6)</sup> Arun Bansal lämnade befattningen som vice verkställande direktör 31 maj 2022.

### Prestationsutfallet för LTV 2020 och målet för koncernens rörelseresultat för LTV 2022

LTV 2020 och LTV 2022 hade mål med prestationsperioder som gick ut 31 december 2022, som sammanfattas i tabellerna nedan. LTV 2020 kommer att löpa ut under 2023 eftersom alla prestationsperioder under programmet nu har löpt ut. LTV 2022 kommer inte att löpa ut förrän 2025, men prestationsperioden för det ettåriga målet för koncernens rörelseresultat (EBIT) för LTV 2022 löpte ut 31 december 2022.

#### Prestationsvillkor för LTV 2022

Program	Mål	Villkor	Vikt	Prestationsperiod	Möjligt utfall (linjär fördelning)	Utfall	Måluppfyllnadsnivå <sup>1)</sup>
LTV 2022	Koncernens rörelseresultat (EBIT) 2022	Intervall (miljarder SEK) 24,1–34,1	45%	1 jan 2022–31 dec 2022	0%–200% SEK 32 238 miljarder <sup>2)</sup>		162,76%
LTV 2022	Absolut TSR	Intervall 6%–14%	25%	1 jan 2022–31 dec 2024	0%–200%	–	–
LTV 2022	Relativ TSR	Ericssons ranking 6–2	20%	1 jan 2022–31 dec 2024	0%–200%	–	–
LTV 2022	Minskning av CO <sub>2</sub>	Intervall CO <sub>2</sub> -utsläpp (tusen ton) 265–200	5%	1 jan 2022–31 dec 2024	0%–200%	–	–
LTV 2022	Kvinnliga chefer	Andel kvinnliga chefer Intervall 22%–24%	5%	1 jan 2022–31 dec 2024	0–200%	–	–
<b>Totalt</b>			<b>100%</b>		<b>0%–200%</b>		

<sup>1)</sup> Styrelsen beslutade att måluppfyllelsenivån för prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat 2022 var 162,76% för den del av prestationsaktierätterna som är baserade på koncernens rörelseresultat 2022. Ytterligare information gällande det intjänade antalet Prestationsaktierätter för var och en av vd och koncernchef samt de vice verkställande direktörerna finns i tabellen Långsiktig rörlig ersättning (LTV) till vd och koncernchef samt till vice verkställande direktör. Prestationsaktierätterna faller ut i slutet av intjänandeperioden 2025.

<sup>2)</sup> Exklusive omstrukturingskostnader och andra poster som inte ingår i prestationsvillkoret.

#### Prestationsvillkor för LTV 2020

Program	Mål <sup>1)</sup>	Villkor	Vikt	Prestationsperiod	Möjligt utfall (linjär fördelning)	Utfall	Måluppfyllnadsnivå <sup>2)</sup>
LTV 2020	Koncernens rörelseresultat (EBIT) 2020	Intervall (miljarder SEK) 19,1 – 27,9	50%	1 jan 2020–31 dec 2020	0%–200% SEK 29,1 miljarder		200,00% <sup>1)</sup>
LTV 2020	Absolut TSR	Intervall 6%–14%	30%	1 jan 2020–31 dec 2022	0%–200%	–6,65%	0% <sup>2)</sup>
LTV 2020	Relativ TSR	Ericssons ranking 6–2	20%	1 jan 2020–31 dec 2022	0%–200%	12 av 11	0% <sup>2)</sup>
<b>Totalt</b>			<b>100%</b>		<b>0%–200%</b>		<b>100%</b>

<sup>1)</sup> Som meddelades i årsredovisningen för 2020 beslutade styrelsen att måluppfyllelsenivån för prestationsvillkoret för koncernens rörelseresultat 2020 var 200% för den del av Prestationsaktierätterna som tilldelas baserat på utfallet av koncernens rörelseresultat 2020.

<sup>2)</sup> Styrelsen beslutade att måluppfyllnadsnivån för prestationsvillkoren absolut TSR och relativ TSR uppgick till 0% respektive 0% baserat på de uppnådda resultaten om –6,65% absolut TSR och rangordning 12 för relativ TSR, vilket resulterade i en övergripande måluppfyllnadsnivå om 100% för LTV 2020. Prestationsaktierätterna faller ut i slutet av intjänandeperioden 2023. Ytterligare information gällande det intjänade antalet Prestationsaktierätter för var och en av vd och koncernchef samt de vice verkställande direktörerna 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) <sup>1)</sup>	Tilldelningsdatum <sup>2)</sup>	Prestationsperiod <sup>3)</sup>	Prestationsperiodens slutdatum <sup>4)</sup>	Intjänandeperiodens slutdatum <sup>5)</sup>	Tilldelade Prestationsaktier (värde i SEK) <sup>6)</sup>	Högsta antal Prestationsaktier som kan tilldelas (värde i SEK) <sup>7)</sup>	Ingående saldo (värde i SEK) <sup>8)</sup>	Prestationsaktier som tjänats in under året (värde i SEK) <sup>9)</sup>	Prestationsaktier som omfattas av prestationsvillkor (värde i SEK) <sup>10)</sup>	Prestationsaktier som förverkats och betalats ut i aktier under året (värde i SEK) <sup>11)</sup>	Saldo vid årets slut, Prestationsaktier som tjänats in men inte förverkats (värde i SEK) <sup>12)</sup>	
<b>Börje Ekholm</b> Vd och koncernchef	LTV 2022	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (45%)	18 maj 2022	1 år	31 december 2022	18 maj 2025	137 994 (15 605 741)	275 988 (31 211 483)		224 594 (13 852 958)			224 594 (13 852 958)	
		TSR-prestationsvillkor (45%)	18 maj 2022	3 år	31 december 2024	18 maj 2025	137 991 (15 605 402)	275 982 (31 210 804)			275 982 (17 022 570)			
		ESG-mål (10%)	18 maj 2022	3 år	31 december 2024	18 maj 2025	30 664 (3 467 792)	61 328 (6 935 584)			61 328 (3 782 711)			
	LTV 2021	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	3 maj 2021	1 år	31 december 2021	3 maj 2024	154 161 (16 834 381)	308 322 (33 668 762)	308 322 (19 017 301)					308 322 (19 017 301)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	3 maj 2021	3 år	31 december 2023	3 maj 2024	154 162 (16 834 490)	308 324 (33 668 981)			308 324 (19 017 424)			
	LTV 2020	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	1 april 2020	1 år	31 december 2020	1 april 2023	194 830 (15 188 947)	389 660 (30 377 894)	389 660 (24 034 229)					389 660 (24 034 229)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	1 april 2020	3 år	31 december 2022	1 april 2023	194 830 (15 188 947)	389 660 (30 377 894)						
	LTV 2019 <sup>13)</sup>	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	18 maj 2019	1 år	31 december 2019	18 maj 2022	146 087 (13 808 143)	292 174 (27 616 286)	292 174 (18 021 292)					292 174 (18 021 292)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	18 maj 2019	3 år	31 december 2021	18 maj 2022	146 087 (13 808 143)	292 174 (27 616 286)	76 973 (4 747 695)					76 973 (4 747 695)
	<b>Totalt</b>							<b>1 296 806</b> <b>(126 341 987)</b>	<b>2 593 612</b> <b>(252 683 974)</b>	<b>1 067 129</b> <b>(65 820 517)</b>	<b>224 594</b> <b>(13 852 958)</b>	<b>645 634</b> <b>(39 822 705)</b>		<b>1 291 723</b> <b>(79 673 475)</b>

<sup>1)</sup> TSR-prestationsvillkor innefattar både absoluta och relativa prestationsvillkor för respektive program.

<sup>2)</sup> Tilldelningsdatum representerar det datum då den ursprungliga tilldelningen gjordes.

<sup>3)</sup> Prestationsperiod representerar den period över vilken prestationsvillkoren mäts.

<sup>4)</sup> Prestationsperiodens slutdatum representerar det datum då prestationsperioden avslutas.

<sup>5)</sup> Intjänandeperiodens slutdatum representerar det datum då eventuella prestationsaktier faller ut och berättigar till aktier.

<sup>6)</sup> Siffrorna representerar det ursprungliga antalet prestationsaktier tilldelade på tilldelningsdatum. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatum.

<sup>7)</sup> Siffrorna representerar det maximala antalet prestationsaktier som kan tjänas in för varje prestationsvillkor. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatum.

<sup>8)</sup> Siffrorna representerar saldot vid början av året, vilket innefattar prestationsaktier som tjänats in under 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.

<sup>9)</sup> 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.

<sup>10)</sup> Siffrorna representerar det maximala antal utstående prestationsaktier som fortfarande är föremål för pågående prestationsperiod. Värdet i SEK beräknas som antalet utstående Prestationsaktier som fortfarande omfattas av en prestationsperiod multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

<sup>11)</sup> 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 vid intjänandeperiodens slut.

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

<sup>13)</sup> Tilldelning av LTV 2019 har inte skett efter rekommendation av styrelsens ordförande, vd och CLO (koncernens chefsjurist).

## 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) <sup>1)</sup>	Tilldelningsdatum <sup>2)</sup>	Prestationsperiod <sup>3)</sup>	Prestationsperiodens slutdatum <sup>4)</sup>	Intjänandeperiodens slutdatum <sup>5)</sup>	Tilldelade Prestationsaktierätter (värde i SEK) <sup>6)</sup>	Högsta antal Prestationsaktierätter som kan tilldelas (värde i SEK) <sup>7)</sup>	Ingående saldo (värde i SEK) <sup>8)</sup>	Prestationsaktierätter som tjänats in under året (värde i SEK) <sup>9)</sup>	Prestationsaktierätter som fortfarande omfattas av prestationsvillkor (värde i SEK) <sup>10)</sup>	Prestationsaktierätter som förverkats och betalats ut i aktier under året (värde i SEK) <sup>11)</sup>	Saldo vid årets slut, Prestationsaktierätter som tjänats in men inte förverkats (värde i SEK) <sup>12)</sup>	
Fredrik Jeldling Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks	LTV 2022	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (45%)	18 maj 2022	1 år	31 december 2022	18 maj 2025	17 257 (1 951 594)	34 514 (3 903 188)		28 086 (1 732 344)			28 086 (1 732 344)	
		TSR-prestationsvillkor (45%)	18 maj 2022	3 år	31 december 2024	18 maj 2025	17 255 (1 951 368)	34 510 (3 902 736)			34 510 (2 128 577)			
		ESG-mål (10%)	18 maj 2022	3 år	31 december 2024	18 maj 2025	3 834 (433 587)	7 668 (867 174)			7 668 (472 962)			
	LTV 2021	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	3 maj 2021	1 år	3 maj 2023	3 maj 2024	19 092 (2 084 846)	38 184 (4 169 693)	38 184 (2 355 189)					38 184 (2 355 189)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	3 maj 2021	3 år	31 december 2023	3 maj 2024	19 092 (2 084 846)	38 184 (4 169 693)			38 184 (2 355 189)			
	LTV 2020	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	1 april 2020	1 år	31 december 2020	1 april 2023	22 262 (1 735 546)	44 524 (3 471 091)	44 524 (2 746 240)					44 524 (2 746 240)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	1 april 2020	3 år	31 december 2022	1 april 2023	22 263 (1 735 623)	44 526 (3 471 247)						
	LTV 2019 <sup>13)</sup>	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	18 maj 2019	1 år	31 december 2019	18 maj 2022	16 321 (1 542 661)	32 642 (3 085 322)	32 642 (2 013 359)					32 642 (2 013 359)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	18 maj 2019	3 år	31 december 2021	18 maj 2022	16 322 (1 542 755)	32 644 (3 085 511)	8 599 (530 386)					8 599 (530 386)
	<b>Totalt</b>							<b>153 698</b> <b>(15 062 827)</b>	<b>307 396</b> <b>(30 125 655)</b>	<b>123 949</b> <b>(7 645 174)</b>	<b>28 086</b> <b>(1 732 344)</b>	<b>80 362</b> <b>(4 956 728)</b>		<b>152 035</b> <b>(9 377 519)</b>

<sup>1)</sup> TSR-prestationsvillkor innefattar både absoluta och relativa prestationsvillkor för respektive program.

<sup>2)</sup> Tilldelningsdatum representerar det datum då den ursprungliga tilldelningen gjordes.

<sup>3)</sup> Prestationsperiod representerar den period över vilken prestationsvillkoren mäts.

<sup>4)</sup> Prestationsperiodens slutdatum representerar det datum då prestationsperioden avslutas.

<sup>5)</sup> Intjänandeperiodens slutdatum representerar det datum då eventuella Prestationsaktierätter faller ut och berättigar deltagarna att få aktier.

<sup>6)</sup> Siffrorna representerar det ursprungliga antalet Prestationsaktierätter som tilldelades på tilldelningsdatum. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatum.

<sup>7)</sup> Siffrorna representerar det maximala antal Prestationsaktierätter som kan tjänas in för varje prestationsvillkor. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatum.

<sup>8)</sup> Siffrorna representerar saldot vid början av året, vilket innefattar Prestationsaktierätter som tjänats in under tidigare räkenskapsår men som ännu inte tilldelats. Värdet i SEK beräknas som antalet intjänade Prestationsaktierätter multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

<sup>9)</sup> 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.

<sup>10)</sup> 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.

<sup>11)</sup> 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 vid intjänandeperiodens slut.

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

<sup>13)</sup> Tilldelning av LTV 2019 har inte skett efter rekommendation av styrelsens ordförande, vd och CLO (koncernens chefsjurist).

## 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) <sup>1)</sup>	Tilldelningsdatum <sup>2)</sup>	Prestationsperiod <sup>3)</sup>	Prestationsperiodens slutdatum <sup>4)</sup>	Intjänandeperiodens slutdatum <sup>5)</sup>	Tilldelade Prestationsaktier (värde i SEK) <sup>6)</sup>	Högsta antal Prestationsaktier som kan tilldelas (värde i SEK) <sup>7)</sup>	Ingående saldo (värde i SEK) <sup>8)</sup>	Prestationsaktier som tjänats in under året (värde i SEK) <sup>9)</sup>	Prestationsaktier som fortfarande omfattas av prestationsvillkor (värde i SEK) <sup>10)</sup>	Prestationsaktier som förverkats och betalats ut i aktier under året (värde i SEK) <sup>11)</sup>	Saldo vid årets slut, Prestationsaktier som tjänats in men inte förverkats (värde i SEK) <sup>12)</sup>
Arun Bansal Vice verkställande direktör och chef för Marknadsområde Europa och Latinamerika <sup>14)</sup>	LTV 2022	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (45%)		1 år	31 december 2022		0	–					
		TSR-prestationsvillkor (45%)		3 år	31 december 2024		0	–					
		ESG-mål (10%)		3 år	31 december 2024		0	–					
	LTV 2021	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	3 maj 2021	1 år	3 maj 2023	3 maj 2024	18 062 (1 972 370)	36 124 (3 944 741)	36 124 (2 228 128)				20 057 <sup>15)</sup> (1 237 116)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	3 maj 2021	3 år	31 december 2023	3 maj 2024	18 063 (1 972 480)	36 126 (3 944 959)			20 059 <sup>15)</sup> (1 237 239)		
	LTV 2020	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	1 april 2020	1 år	31 december 2020	1 april 2023	27 399 (2 136 026)	54 798 (4 272 052)	54 798 (3 379 941)				50 294 (3 102 134)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	1 april 2020	3 år	31 december 2022	1 april 2023	27 398 (2 135 948)	54 796 (4 271 896)					
	LTV 2019 <sup>13)</sup>	Koncernens rörelseresultat (EBIT) (50%)	18 maj 2019	1 år	31 december 2019	18 maj 2022	18 909 (1 787 279)	37 818 (3 574 557)	37 818 (2 332 614)				37 818 (2 332 614)
		TSR-prestationsvillkor (50%)	18 maj 2019	3 år	31 december 2021	18 maj 2022	18 909 (1 787 279)	37 818 (3 574 557)	9 962 (614 456)				9 962 (614 456)
	<b>Totalt</b>							<b>128 740 (11 791 381)</b>	<b>257 480 (23 582 763)</b>	<b>138 702 (8 555 139)</b>		<b>20 059 (1 237 239)</b>	

<sup>1)</sup> TSR-prestationsvillkor innefattar både absoluta och relativa prestationsvillkor för respektive program.

<sup>2)</sup> Tilldelningsdatum representerar det datum då den ursprungliga tilldelningen gjordes.

<sup>3)</sup> Prestationsperiod representerar den period över vilken prestationsvillkoren mäts.

<sup>4)</sup> Prestationsperiodens slutdatum representerar det datum då prestationsperioden avslutas.

<sup>5)</sup> Intjänandeperiodens slutdatum representerar det datum då eventuella Prestationsaktier faller ut och berättigar deltagarna att få aktier.

<sup>6)</sup> Siffrorna representerar det ursprungliga antalet Prestationsaktier som tilldelades på tilldelningsdatum. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatum.

<sup>7)</sup> Siffrorna representerar det maximala antal Prestationsaktier som kan tjänas in för varje prestationsvillkor. Värdet i SEK representerar motsvarande värde på tilldelningsdatum.

<sup>8)</sup> Siffrorna representerar saldot vid början av året, vilket innefattar Prestationsaktier som tjänats in under tidigare räkenskapsår men som ännu inte tilldelats. Värdet i SEK beräknas som antalet intjänade Prestationsaktier multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

<sup>9)</sup> 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.

<sup>10)</sup> Siffrorna representerar det maximala antal utestående Prestationsaktier som fortfarande är föremål för en pågående prestationsperiod. Värdet i SEK beräknas som antalet utestående Prestationsaktier som fortfarande omfattas av en prestationsperiod multiplicerat med volymviktad genomsnittlig aktiekurs för de sista fem handelsdagarna under räkenskapsåret.

<sup>11)</sup> 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 vid intjänandeperiodens slut.

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

<sup>13)</sup> Tilldelning av LTV 2019 har inte skett efter rekommendation av styrelsens ordförande, vd och CLO (koncernens chefsjurist).

<sup>14)</sup> Arun Bansal lämnade befattningen som vice verkställande direktör 31 maj 2022.

<sup>15)</sup> Innehav i LTV 2020 och 2021 har beräknats proportionellt baserat på sista anställningsdatum 31 december 2022.

### 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 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 deras respektive årliga fasta lön.

De nuvarande medlemmarna i koncernledningen ska ha möjlighet att bygga upp detta innehav över en period av fem år från och med 1 januari 2019. I det fall nya medlemmar av koncernledningen utses, förväntas de uppfylla kravet på aktieinnehav på årsdagen fem år efter att de tilldelas sina första prestationsaktierätter under LTV-programmen. Styrelsen beaktar följande beträffande uppfyllelse av kravet på aktieinnehav:

- Innehav av Ericssons B-aktier som innehas eller förvärvas av koncernledningsmedlemmen
- Optioner som tilldelats men inte gått till inlösen (värdet beräknas efter skatt och efter kostnader för utövandet)
- Aktierätter som innehas av medlemmen i koncernledningen, där prestationsvillkor och/eller villkor 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 efterlevts.

Innehavet för respektive medlem av koncernledningen redovisas på sidan 20–25 i Bolagsstyrningsrapporten.

### Avvikelser från antagna ersättningsriktlinjer för ledande befattningshavare

På rekommendation från Kompensationskommittén kan styrelsen, vid extraordinära omständigheter, besluta om att tillfälligt helt eller delvis avvika från ersättningsriktlinjerna för att främja Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Om en medlem av koncernledningen utses som följd av samgående med eller förvärv av ett annat bolag kan tidigare gällande villkor även tillämpas under en period om högst 36 månader.

Som del i förvärvet av Vonage Holdings Corp. (Vonage) i juli 2022 och i syfte att behålla Rory Read (nedan RR), Senior Vice President and Head of Business Area Global Communications Platform, har styrelsen under 2022 beslutat om en avvikelse från ersättningsriktlinjerna.

Avvikelsen består i beslutet att ingå ett anställningsavtal med RR på nedan villkor:

- Inlösen av RRs befintliga långsiktiga aktiebaserade rörliga incitamentsprogram avseende s.k. restricted och performance stock units (RSU respektive PSU) i Vonage mot kontant ersättning att betalas i fyra stegvisa betalningar om totalt USD 43 400 028, varav USD 32 760 000 har erlagts under 2022.
- En skadeersättning av Bolaget att kompensera RR (baserat på total uppgående skatt) för ev. punktskatt och ränta eller andra avgifter som kan förfalla i samband med inlösen av RSU:er och PSU:er inom ramen för RRs långsiktiga aktiebaserade rörliga incitamentsprogram i Vonage, motsvarande ett maximalt bruttobelopp om USD 4 000 000.
- Ett tvåårigt (2022 till och med 2023) kontantbaserat incitamentsprogram om en rörlig ersättning på målnivå om USD 12 000 000 och maximalt USD 36 000 000 vid 300% måluppfyllelse, med syfte säkerställa uppfyllandet av Vonageledningens affärsplan för Vonage. Utbetalning under programmet sker endast under förutsättning att sätta mål för försäljningstillväxt och resultat uppnås enligt gällande affärsplan. Den maximala intjäningsmöjligheten under 2022 uppgick till USD 18 000 000. Det faktiska utfallet för 2022 uppgick till cirka 4,1% av maximal intjäningsmöjlighet, vilket motsvarar USD 738 750 som ska betalas under 2024 villkorat av fortsatt anställning av RR.
- Vid uppsägning av RRs anställning från Bolagets sida har RR rätt till avgångsvederlag motsvarande 12 månaders fast lön, ett belopp motsvarande årlig kortsiktig rörlig ersättning beräknat på målnivå, innevarande års bonusutfall beräknat proportionerligt avseende tiden innefattande faktiskt arbete under året samt övriga förmåner som belöper under uppsägningstiden.

# Jämförande information om ändringar i ersättningen 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 direktör	Börje Ekholm Vd och koncernchef	Fredrik Jejdling Vice verkställande direktör och chef för affärsområde Networks	Arun Bansal Vice verkställande direktör och chef för marknadsområdet Europa och Latinamerika <sup>4)</sup>	Genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till heltids-ekvivalenter <sup>3)</sup>	Ericssons resultat			
					Koncernens rörelseresultat (EBIT) SEK miljoner	Koncernens nettoomsättning SEK miljoner	Aktiekurs 31 december för räkenskapsåret	
2022 (% förändring)	Fast ersättning <sup>1)</sup>	19 290 595 (3%)	9 666 757 (6%)	5 090 173 (-69%)	966 031 (8,5%)	27 020 (10%)	271 546 (17%)	60,9 (-38,97%)
	Rörlig ersättning <sup>2)</sup>	0 (-100%)	6 671 595 (-54%)	3 986 292 (-73%)	230 928 (-27%)			
2021 (% förändring)	Fast ersättning <sup>1)</sup>	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 <sup>2)</sup>	88 782 271 (22%)	14 626 469 (122%)	14 763 028 (11 248%)	295 193 (-1%)			
2020 (% förändring)	Fast ersättning <sup>1)</sup>	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 <sup>2)</sup>	72 507 054	6 595 909 (103%)	130 096	299 589 (25%)			
Kommentarer								
	LTV 2018 löpte ut och aktier överfördes i maj 2021.	LTV 2018 löpte ut och aktier överfördes i maj 2021.	LTV 2018 löpte ut och aktier överfördes i maj 2021. Information lämnades och jämfördes under datum som vice verkställande direktör.	Under 2021 ägde den försenade lönerrevisionen för 2020 rum med bolagssponsrad retroaktiv effekt, vilket ökat ersättningen till övriga anställda. En majoritet av de anställda har inte rörlig ersättning.				

<sup>1)</sup> Fast ersättning innefattar fast lön och andra förmåner.

<sup>2)</sup> 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 rörlig ersättning faktiskt betalad ersättning under räkenskapsåret. Detta beror på att prestationsutvärderingar och program för långsiktig rörlig ersättning för övriga anställda med prestationsperioder som löpt ut under räkenskapsåret 2022 ännu inte slutförts.

<sup>3)</sup> Anställda på Telefonaktiebolaget LM Ericsson, exklusive vd och koncernchef samt övriga medlemmar i koncernledningen som är anställda inom Bolaget.

<sup>4)</sup> Arun Bansal lämnade befattningen som vice verkställande direktör 31 maj 2022. Alla belopp relaterade till 2022 beräknas proportionellt för tidsperioden 1 januari till 31 maj 2022.

Styrelsen

Stockholm 7 mars 2023

Telefonaktiebolaget LM Ericsson (publ)

Org. nr. 556016-0680

