

Punkt 21 Beslut om nya Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2023 beslutar om följande Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. I jämförelse med de riktlinjer som beslutades av årsstämman 2020 har riktlinjerna uppdaterats för att:

- Anpassa riktlinjerna för att säkerställa att företagets affärsstrategier och arbetssätt kan stödjas under riktlinjernas giltighetstid;
- Förtydliga mandatet för styrelsen och Kompensationskommittén att definiera meningsfulla mål för kortsiktig rörlig ersättning ("STV") kopplat till affärsplanen. Detta för att göra det möjligt att STV-målen definieras och viktas på olika sätt för olika delar av verksamheten beroende på den fas i verksamhetens livscykel de befinner sig i enligt vad som krävs utifrån affärsstrategin. Därför har detaljerade krav på obligatorisk viktning och definition av STV-mål tagits bort;
- Möjliggöra för styrelsen att eventuellt inkludera STV i ersättningspaketet för verkställande direktören och koncernchefen. Eventuell inkludering av STV för framtida eller nuvarande verkställande direktör och koncernchef kommer att beakta sammanlagd ersättning på målnivå för långsiktiga rörliga ersättningsprogram och STV; och
- Utvidga riktlinjerna avseende pension för svenska medlemmar i koncernledningen genom att ta bort specifika formuleringar som rör den svenska kollektiva pensionsplanen ITP1. Syftet är att inrymma potentiella framtida förändringar i kollektiva pensionsplaner och för att möjliggöra kompletterande pensionspremier eller kompletterande kontant pensionsersättning överstigande beloppsgränser för pensionspremier i kollektiva pensionsplaner.

Inledning

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**Riktlinjerna**") omfattar koncernledningen för Telefonaktiebolaget LM Ericsson ("**Bolaget**" eller "**Ericsson**"), inklusive verkställande direktören och koncernchefen ("**VD och koncernchef**") ("**koncernledningen**"). Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att Riktlinjerna antagits av årsstämman. Avsikten är att Riktlinjerna ska gälla i fyra år fram till årsstämman 2027. Beträffande anställningsförhållanden utanför Sverige, får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande lokala regler eller etablerad lokal praxis. I sådana fall ska Riktlinjernas övergripande ändamål tillgodoses i största möjliga utsträckning. Riktlinjerna omfattar inte ersättning beslutad av bolagsstämman, exempelvis långsiktiga rörliga ersättningsprogram ("**LTV**").

Målsättning

Riktlinjerna syftar till att säkerställa att ersättningarna är förenliga med Bolagets gällande ersättningsfilosofi och ersättningspraxis för Bolagets medarbetare, vilka grundar sig på principer om konkurrenskraft, jämlikhet, transparens och prestation. De främsta målen är att:

- attrahera och behålla kompetenta, prestationsinriktade och motiverade

medarbetare som har sådan förmåga, erfarenhet och färdighet som krävs för att genomföra Ericssons strategi;

- uppmuntra beteenden i enlighet med Ericssons företagskultur och kärnvärden;
- 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 är tydligt förklarad;
- erbjuda en totalersättning, bestående av både 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 för Ericsson.

Riktlinjerna och Bolagets strategi samt hållbara långsiktiga intressen

En framgångsrik implementering av Bolagets strategi och hållbara långsiktiga intressen kräver att Bolaget kan attrahera, behålla och motivera medarbetare med de rätta egenskaperna samt erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Syftet med Riktlinjerna är att möjliggöra för Bolaget att erbjuda medlemmarna av koncernledningen attraktiv och konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig ersättning som omfattas av Riktlinjerna ska tilldelas enligt specifika fördefinierade och mätbara affärs mål som härrör från den kort- och långsiktiga affärsplan som godkänts av styrelsen. Målen kommer att inkludera finansiella mål på koncern-, affärs- och/eller marknadsområdesnivå. Dessutom kommer strategiska mål, operativa mål, mål för medarbetarnas engagemang, mål för kundnöjdhet, mål för hållbarhet och ansvarsfullt företagande eller andra mål för ledande indikatorer att tillämpas om Kompensationskommittén anser det lämpligt.

Bolaget har särskilda program för långsiktig rörlig ersättning för koncernledningen som har godkänts av årsstämman. Sådana beslut omfattas inte av Riktlinjerna. Detaljerad information om Ericssons aktuella ersättningspolicy och hur vi lever upp till vår policy och våra Riktlinjer, samt information om tidigare beslutade långsiktiga rörliga ersättningsprogram vilka ännu inte har förfallit till betalning, inklusive tillämpliga prestationsvillkor, finns i ersättningsrapporten samt i not G2, "Information angående styrelseledamöter och ledande befattningshavare" och not G3, "Aktierelaterade ersättningar" i årsredovisningen.

Hantering av ersättningar till koncernledningen

Styrelsen har inrättat en Kompensationskommitté ("**Kommittén**") som hanterar ersättningspolicy, ersättningsprinciper och ärenden som rör ersättning till koncernledningen. Styrelsen har gett Kommittén mandat att besluta om och hantera vissa ärenden inom specifika områden. Kommittén kan även i enskilda fall bemyndigas av styrelsen att avgöra specifika ärenden.

Kommittén har mandat att granska och förbereda ärenden, för beslut av styrelsen, som rör löner och andra ersättningar till VD och koncernchef. Dessutom har Kommittén i uppgift att minst en gång vart fjärde år förbereda, för beslut av styrelsen, förslag till årsstämman om riktlinjer för

ersättning till ledande befattningshavare, liksom förslag om långsiktiga rörliga ersättningsprogram och liknande aktierelaterade ersättningar.

Kommittén har mandat att besluta om löner och andra ersättningar till övriga medlemmar av koncernledningen, förutom VD och koncernchef, inklusive mål för kortsiktig rörlig ersättning ("STV") samt utbetalning av STV baserat på prestation och uppnådda resultat.

För att fullgöra sina skyldigheter tar Kommittén hänsyn till ersättningstrender, regeländringar, informationsgivningskrav och den allmänna globala ersättningsmiljön för ledande befattningshavare. Innan Kommittén förbereder rekommendationer för lönejusteringar för VD och koncernchef för styrelsens beslut, eller godkänner lönejusteringar för övriga medlemmar i koncernledningen, granskar Kommittén lönedata, Bolagets resultat och individuella prestationer. Berörd anställd är inte närvarande vid Kommitténs möten när frågor som rör deras egen ersättning diskuteras. På samma sätt är VD och koncernchef inte närvarande vid styrelsemöten när frågor som rör VD och koncernchefens egen ersättning diskuteras. Kommittén får utse oberoende expertrådgivare för att bistå och ge råd i dess arbete.

Ordföranden i Kommittén och styrelseordföranden arbetar tillsammans med Ericssons avdelning för Investor Relations för att säkerställa goda och kontinuerliga kontakter i lämplig omfattning med aktieägarna i frågor som rör ersättning till koncernledningen.

Översikt över ersättningspaketet som omfattas av Riktlinjerna

För koncernledningen kan ersättningspaketet innefatta fast lön, kort- och långsiktig rörlig ersättning (STV och LTV), pension och andra förmåner.

Nedan beskrivs de huvudsakliga komponenterna för ersättning till koncernledningen som regleras av Riktlinjerna, inklusive information om varför de tillämpas, hur de fungerar, tilldelningsnivåer och relaterade resultatmått. Dessutom har årsstämman beslutat att införa LTV för medlemmar i koncernledningen, och kan även i framtiden besluta om sådana program. Befintliga aktiebaserade LTV-program som fastställts av årsstämman har utformats för att skapa långsiktiga incitament för medlemmar i koncernledningen och för att stimulera Bolagets utveckling och därigenom skapa långsiktigt värde. Målsättningen 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. Intjänandeperioden är tre år för de befintliga aktiebaserade LTV-programmen som beslutats av aktieägarna och intjänande kräver uppfyllande av fastställda prestationsvillkor. LTV är en viktig del av ersättningen till koncernledningen, men programmen omfattas inte av Riktlinjerna i och med att de beslutas separat av årsstämman.

Komponent och syfte

Fast lön

Fast ersättning, utbetalad vid fastställda tidpunkter.

Syfte:

- att attrahera och behålla det ledarskap som behövs för att implementera Ericssons strategi
- att betala ut en del av den årliga ersättningen på ett förutsebart sätt.

Beskrivning

Löner ska fastställas med hänsyn till:

- Ericssons övergripande affärsresultat
- affärsresultat för den enhet som individen leder
- individens prestation från år till år
- externa ekonomiska förhållanden
- befattningens omfattning och komplexitet
- extern marknadsdata
- lön och villkor för övriga anställda baserade på orter som anses vara relevanta för rollen

Vid beslut om fast lön ska påverkan på den totala ersättningen, inklusive pensioner och tillhörande kostnader, beaktas.

Komponent och syfte

Kortsiktig rörlig ersättning (STV)

STV är en rörlig ersättningsplan som ska mätas mot mål som härrör från affärsplanen och betalas ut under ett år.

Syfte:

- att ge medlemmarna av koncernledningen gemensamma, tydliga och relevanta mål, som sammanfaller med Ericssons strategi och hållbara långsiktiga intressen
- att erbjuda en individuell intjäningsmöjlighet kopplad till prestation till en flexibel kostnad för Bolaget

Beskrivning

Utbetalningar av STV ska ske i form av årlig kontant ersättning efter att Kommittén, och i tillämpliga fall styrelsen, har granskat och godkänt utfallet av de resultatmål som normalt fastställs i början av året för varje medlem av koncernledningen.

Målnivån för utbetalning under ett räkenskapsår får vara upp till 150 procent av medarbetarens årliga fasta lön. Utbetalningen ska normalt fastställas i linje med marknadspraxis i anställningslandet. Maximal utbetalning ska vara upp till två gånger målnivån (dvs. inte mer än 300 procent av den årliga fasta lönen). Eventuell befintlig möjlighet till långsiktig rörlig ersättning beaktas när målnivå för STV fastställs (och vice versa).

STV ska baseras på mått som är kopplade till den årliga affärsplanen och till Ericssons långsiktiga strategi och hållbarhet. Måtten kommer att omfatta finansiella mål på koncern-, affärsområdes- och/eller marknadsområdesnivå (för relevanta medlemmar av koncernledningen). Andra möjliga mått kan omfatta strategiska mål, operativa mål, mål för medarbetarnas engagemang, mål för kundnöjdhet, mål för hållbarhet och ansvarsfullt företagande eller andra ledande indikatorer.

I slutet av resultatperioden för varje STV-cykel ska styrelsen och Kommittén utvärdera resultaten i relation till måtten och fastställa utfallet, i tillämpliga fall på grundval av den finansiella information som offentliggjorts av Bolaget avseende finansiella mål.

Styrelsen och Kommittén förbehåller sig rätten att:

- när som helst, revidera ett eller flera STV-mål
- retroaktivt justera STV-målen vid extraordinära omständigheter
- minska eller helt ställa in STV i det fall Ericsson drabbas av allvarliga ekonomiska svårigheter, till exempel i ett läge där ingen utdelning betalas
- justera STV om resultaten för STV-målen inte är en korrekt återspeglning av affärsresultatet
- minska eller helt ställa in STV för enskilda medarbetare vars prestationsutvärdering är under acceptabel nivå eller som är föremål för en pågående prestationsutvärdering

Styrelsen och Kommittén ska ha diskretionär rätt att:

- helt eller delvis ställa in en persons rätt till utbetalning av STV om personen har agerat på ett sätt som bryter mot Ericssons affärsetiska kod
- helt eller delvis återkräva utbetald STV om personen har agerat på ett sätt som bryter mot Ericssons affärsetiska kod
- återkräva STV som utbetalats till personen på felaktiga grunder, såsom rättelse av finansiella resultat på grund av inkorrekt finansiell rapportering eller oförenlighet med finansiella rapporteringskrav.

Komponent och syfte

Pension

Premier som betalas till en pensionsfond.

Syfte:

- att attrahera och behålla det ledarskap som behövs för att implementera Ericssons strategi
- att underlätta planering för pension genom att erbjuda konkurrenskraftiga pensionslösningar som är i linje med lokal marknadspraxis

Beskrivning

Pensionsplanen ska vara utformad i enlighet med konkurrenskraftig praxis i den aktuella medarbetarens hemland och kan innehålla olika tilläggsplaner som kompletterar det nationella socialförsäkringssystemet.

Pensionsplanerna ska vara avgiftsbestämda, såvida inte den aktuella medarbetaren omfattas av en förmånsbestämd pensionsplan enligt tvingande bestämmelser i kollektivavtal eller lokala regler.

För medlemmar av koncernledningen i Sverige:

- Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda förutom där lag eller kollektivavtal föreskriver förmånsbestämd pension. Pensionsgrundande lön utgörs av fast lön och, där

så krävs enligt lag eller kollektivavtal, eventuell rörlig lön.

- En kompletterande pensionspremie kan betalas med maximalt 35 procent av den fasta lönen som överstiger eventuella beloppsgränser i kollektiva pensionsplaner, om inte en högre procentsats föreskrivs enligt lag eller kollektivavtal.
- Den kompletterande pensionspremien kan, som alternativ till pensionspremie, bytas mot en kontant betalning under förutsättning att det görs på ett för Bolaget kostnadsneutralt sätt.

Medlemmar av koncernledningen som är anställda i andra länder än Sverige kan omfattas av lokala, konkurrenskraftiga pensionsplaner i sina respektive hemländer i linje med vad som erbjuds andra anställda i samma länder. Under vissa särskilda omständigheter, där medarbetare inte kan ta del av lokala pensionsplaner i deras anställningsland kan:

- kontant betalning som motsvarar pensionen tillhandahållas som beskattningsbar förmån, eller
- premier betalas till en internationell pensionsfond för medarbetarens räkning på kostnadsneutral basis

I samtliga fall ska de årliga pensionspremierna uppgå till högst 70 procent av den årliga fasta lönen.

Komponent och syfte

Övriga förmåner

Ytterligare former av direkt eller indirekt ersättning, som betalas ut årligen och som inte räknas som fast lön, kort- eller långsiktig rörlig ersättning eller pension.

Syfte:

- att attrahera och behålla det ledarskap som behövs för att implementera Ericssons strategi,
- att betala ut en del av den årliga ersättningen på ett förutsebart sätt

Beskrivning

Förmåner ska fastställas i linje med konkurrenskraftig praxis i medarbetarens anställningsland och återspegla vad som erbjuds andra ledande befattningshavare i samma land, vilket kan utvecklas från år till år.

Förmåner kan till exempel inkludera företagstelefon, företagsbil, friskvård, sjuk- och andra försäkringsförmåner, skattesupport, resor, företagsgåvor och ersättningar för internationell omplacering och/eller utlandspendling som krävs för att kunna uppfylla rollen.

Förmånsnivåer ska fastställas i linje med konkurrenskraftig marknadspraxis och återspegla vad som erbjuds andra ledande befattningshavare i den medarbetarens anställningsland.

Förmånsnivån kan variera från år till år beroende på vilka kostnader förmånerna medför för Bolaget.

Övriga förmåner ska uppgå till högst 10 % av den årliga fasta lönen för medlemmar av

koncernledningen i Sverige.

Ytterligare förmåner och ersättningar till medlemmar av koncernledningen som pendlar till Sverige eller är på långtidsuppdrag (long-term assignment, "LTA") i ett annat land än det ursprungliga anställningslandet ska fastställas i linje med Bolagets 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.

Beaktande av ersättning till Bolagets medarbetare

För att säkerställa konsekvent tillämpning har styrelsen och Kommittén, vid beredning av Riktlinjerna, beaktat totalersättning samt anställningsvillkor för Bolagets medarbetare, genom att granska hur Ericssons ersättningspolicy tillämpas för Bolagets vidare krets av medarbetare.

Det finns en tydlig koppling mellan ersättningskomponenterna för medlemmarna av koncernledningen och Bolagets medarbetare vad gäller tillämpningen av ersättningspolicyn samt de metoder som används för att fastställa fasta löner, kort- och långsiktig rörlig ersättning, pensioner och förmåner. Dessa metoder ska tillämpas på ett brett och konsekvent sätt inom hela Bolaget. Målen för kortsiktig rörlig ersättning är likvärdiga och resultatmått för långsiktiga rörliga ersättningsprogram är desamma för medlemmarna av koncernledningen och andra kvalificerade medarbetare i Bolaget. Den del av ersättningen som är kopplad till resultat är dock vanligtvis högre för koncernledningen i linje med marknadspraxis och de högre nivåerna för totalersättning som förekommer på sådan nivå.

Anställningsavtal och uppsägning av anställning

Medlemmarna av koncernledningen har fasta tillsvidareanställningar. Den ömsesidiga uppsägningstiden får vara högst tolv månader. Vid uppsägning från medarbetarens sida finns ingen rätt till avgångsvederlag.

Oavsett omständigheterna får den fasta lönen under uppsägningstiden plus eventuellt avgångsvederlag sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande 24 månaders fast lön för medarbetaren, om inte andra bestämmelser följer av nationell lagstiftning eller kollektivavtal.

Medarbetaren kan ges rätt till avgångsvederlag fram till den överenskomna pensionsåldern eller, om ingen överenskommelse om pensionsålder finns, fram till den månad då medarbetaren fyller 65 år. I fall där medarbetaren har rätt till avgångsvederlag från och med ett datum som infaller mindre än tolv månader före pensioneringen räknas avgångsvederlaget ned proportionellt mot den återstående tiden och beräknas endast för perioden mellan datumet då anställningen upphör (dvs. slutet av uppsägningstiden) och pensioneringsdagen.

Avgångsvederlaget ska sänkas med motsvarande 50 procent av den ersättning eller motsvarande kompensation som medarbetaren får, eller har fått rätt till, från en annan arbetsgivare eller för eget eller annat arbete under den period som medarbetaren får avgångsvederlag utbetalt från Bolaget.

Bolaget har rätt att säga upp ett anställningsavtal med omedelbar verkan utan föregående meddelande och utan rätt till avgångsvederlag, om medarbetaren begår allvarliga överträdelser av sina skyldigheter gentemot Bolaget.

Vanligtvis avgörs tvister med anledning av ledande befattningshavares anställningsavtal eller andra avtal som rör anställningen eller förfarandet genom vilka avtalen ingåtts, tolkats eller tillämpats, liksom andra tvister om förhållanden som har sin grund i avtalen, genom skiljeförfarande med tre skiljemän enligt Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstituts regler. Oavsett utfallet av sådant skiljeförfarande kan Bolaget, inom ramen för rättsförhållandet mellan parterna, stå för skiljemännens avgifter och kostnader samt för Bolagets processkostnader (inklusive advokatarvoden), förutom i de fall då skiljeförfarandet inletts av medarbetaren utan skälig grund.

Rekryteringspolicy för nya medlemmar av koncernledningen

När ersättningen till en ny medlem av koncernledningen ska fastställas ska styrelsen och Kommittén beakta alla relevanta faktorer för att säkerställa att ersättningen utformas i linje med Bolagets och aktieägarnas bästa intressen. Sådana faktorer inkluderar:

- Vilken befattning som avses
- Kandidatens kompetens, erfarenhet och förmågor
- Nivå och typ av ersättning hos tidigare arbetsgivare
- Vilket geografiskt område som kandidaten rekryteras från och huruvida ersättning för flytt behövs
- Kandidatens personliga omständigheter
- Aktuell lönepraxis på marknaden
- Interna relativa faktorer

Ytterligare överenskommelser

I undantagsfall kan ytterligare överenskommelser träffas när det bedöms vara lämpligt och nödvändigt för att rekrytera eller behålla en viss medarbetare. Sådana överenskommelser kan gälla kortsiktig eller långsiktig rörlig ersättning eller fast lön, och överenskommelserna kan förnyas. Varje överenskommelse ska dock vara tidsbegränsad samt inte överstiga en tidsperiod om 36 månader och ett belopp som är dubbelt så högt som den årliga fasta lönen som medarbetaren hade fått om ingen ytterligare överenskommelse hade träffats. Dessutom kan andra mått och mål tillämpas för rörlig ersättning till den nya medarbetaren under det första året, om det bedöms vara lämpligt.

I enskilda fall kan styrelsen eller Kommittén, även besluta om utbetalning av ersättning som kompenserar för eventuell förverkad ersättning från en tidigare arbetsgivare i och med rekryteringen av den nya medarbetaren. Styrelsen och Kommittén avgör i enskilda fall om hela eller en del av den förverkade ersättningen, inklusive förverkad rörlig ersättning, ska ersättas. Om förverkad rörlig ersättning ska ersättas beaktas relevanta faktorer, inklusive den rörliga ersättningens utformning (kontanta medel eller aktier), aktuella prestationsvillkor samt när den rörliga ersättningen skulle ha intjänats eller betalats ut. Vanligtvis ersätts förverkad ersättning med jämförbar ersättning.

Om en intern kandidat befordras till koncernledningen kan det innebära att vissa tidigare gällande villkor fortsätter att gälla, inklusive pensions- och förmånsrättigheter och eventuella utestående tilldelningar av rörlig ersättning. Om en medlem av koncernledningen utses som följd av samgående med eller förvärv av ett annat bolag kan tidigare gällande villkor också tillämpas i upp till högst 36 månader.

Styrelsens diskretion

På rekommendation från Kommittén kan styrelsen, vid extraordinära omständigheter, besluta om att tillfälligt helt eller delvis avvika från Riktlinjerna, exempelvis:

- när ny VD och koncernchef tillsätts,
- vid betydande förändringar i Bolagets struktur, organisation, ägarstruktur eller verksamhet (till exempel bud, förvärv, fusion, fission osv) som kan kräva justeringar av STV och LTV eller andra komponenter för att säkerställa kontinuitet i koncernledningen, och
- under andra omständigheter, förutsatt att avvikelser krävs för att främja Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft.

Kommittén ansvarar för att förbereda ärenden för beslut i styrelsen, vilket innefattar ärenden som rör avvikelser från Riktlinjerna. Sådana avvikelser presenteras i ersättningsrapporten för det aktuella året.
