



Punkt 16 Inrättande av Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2022 ("LTV 2022"¹), inklusive överlåtelse av egna aktier, riktad nyemission och mandat för styrelsen att besluta om ett förvärvserbudande

Bakgrund

Kompensationskommittén och styrelsen utvärderar löpande de långsiktiga rörliga ersättningsprogrammen ("LTV") till koncernledningen. Utvärderingen tar hänsyn till om LTV-programmen är effektiva för att uppnå syftet att stödja att Ericssonkoncernen når sina strategiska mål och långsiktigt hållbara intressen, samt även programmens möjligheter att öka koncernledningens långsiktiga fokus och förena deras intressen med aktieägarnas långsiktiga förväntningar och intressen.

Vid utvärdering av de för närvarande pågående LTV-programmen för 2019, 2020 och 2021, har Kompensationskommittén och styrelsen kommit fram till slutsatsen att dessa pågående LTV-program, som samtliga är likadana när det gäller planstruktur, prestationsvillkor och prestationsperioder, möjliggjort för bolaget att uppnå sina långsiktiga mål. De pågående LTV-programmen har gjort det möjligt för bolaget att förbli engagerad avseende målen för 2022 samt det långsiktiga målet om 15-18 % justerat resultat före räntor, skatter samt av- och nedskrivningar av förvärvade immateriella tillgångar och ("EBITA"), vilket i sin tur har skapat ökat aktieägarvärde. I syfte att ytterligare stärka både Ericssons och koncernledningens engagemang för långsiktig hållbarhet och ansvarsfullt företagande, har styrelsen, enligt rekommendation från Kompensationskommittén, beslutat att inför årsstämman 2022 föreslå ett LTV-program 2022 för koncernledningen med huvudsakligen oförändrad struktur i jämförelse med LTV-programmen 2019, 2020 och 2021, men med tillägget av ett prestationsvillkor för koncernen beträffande ESG² (miljö, sociala förhållanden och bolagsstyrning).

LTV 2022 är en viktig del av bolagets ersättningsstrategi och styrelsen förväntar sig särskilt att medlemmarna i koncernledningen bygger upp ett betydande aktieinnehav för att skapa ett gemensamt ägarintresse och gemensamma förväntningar mellan deltagarna i LTV-programmet och aktieägarna.

¹ Eng. Long-Term Variable Compensation Program.

² Eng. Environmental, Social, and Governance.



Förslag

Långsiktigt rörligt ersättningsprogram (LTV 2022)

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om inrättande av ett Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2022 i enlighet med följande förslag.

16.1 Inrättande av LTV 2022

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut enligt nedan om LTV 2022 för medlemmar i koncernledningen omfattande högst 2 miljoner aktier av serie B i Ericsson.

Syftet med LTV-programmet

LTV-programmet är utformat för att skapa långsiktiga incitament för medlemmar i koncernledningen ("Deltagarna") och därigenom skapa långsiktiga värden för aktieägarna. Målsättningen är att attrahera, behålla och motivera högre chefer på en konkurrensutsatt marknad genom prestationsbaserade aktierelaterade incitament, att uppmuntra uppbyggnaden av ett betydande aktieinnehav för att skapa ett gemensamt ägarintresse mellan Deltagarna och aktieägarna och att ytterligare stärka Ericssons och koncernledningens engagemang för långsiktig hållbarhet och ansvarsfullt företagande.

Kort om LTV-programmet

LTV-programmet föreslås inkludera samtliga medlemmar (nuvarande och framtida) i koncernledningen, som för närvarande består av 15 anställda, inklusive verkställande direktören och koncernchefen. Tilldelning enligt LTV 2022 ("Prestationsaktierätter") sker vederlagsfritt och ger Deltagaren rätt att, efter utgången av en treårig intjänandeperiod ("Intjänandeperioden"), vederlagsfritt erhålla ett antal aktier, förutsatt att bland annat nedan angivna prestationsvillkor har uppfyllts. Tilldelning av aktier i enlighet med Prestationsaktierätterna förutsätter uppfyllande av nedan angivna prestationsvillkor och kommer i regel kräva att Deltagaren kvarstår i sin anställning under Intjänandeperioden. Samtliga väsentliga beslut relaterade till LTV 2022 kommer att fattas av Kompensationskommittén, med godkännande av styrelsen i sin helhet när så krävs.



Tilldelning av Prestationsaktierätter

Tilldelning av Prestationsaktierätter till Deltagarna kommer normalt att ske så snart det är praktiskt möjligt efter årsstämman 2022. För 2022 kommer värdet av de underliggande aktierna hänförliga till Prestationsaktierätterna för den verkställande direktören och koncernchefen inte överstiga 190 % av den årliga grundlönen vid tidpunkten för tilldelning av Prestationsaktierätter, och för övriga Deltagare kommer värdet inte överstiga 70 % av Deltagarnas respektive grundlöner vid tidpunkten för tilldelning av Prestationsaktierätter.

Aktiekursen som tillämpas vid beräkningen av antalet aktier som Prestationsaktierätterna berättigar till kommer att vara den volymvägda genomsnittskursen för Ericssons aktie av serie B på Nasdaq Stockholm under de fem handelsdagar som infaller omedelbart efter offentliggörandet av bolagets delårsrapport för det fjärde kvartalet 2021.

Prestationsvillkor

Utfall av Prestationsaktierätterna är beroende av att prestationsvillkor uppfylls relaterade till 2022 års prestationsvillkor avseende koncernens EBIT (rörelseresultat), tillsammans med treåriga Total Shareholder Return ("TSR"³) och koncern-ESG prestationsvillkoren, varigenom det fastställs i vilken utsträckning (om någon) Prestationsaktierätterna ger Deltagarna rätt att erhålla aktier vid utgången av Intjänandeperioden.

Prestationsvillkoret avseende koncernens EBIT (rörelseresultat) 2022 hänför sig till 45 % av Prestationsaktierätterna och det maximala utfallet är 200 %.

Prestationsvillkoren avseende TSR relaterar till absolut TSR-utveckling respektive relativ TSR-utveckling för Ericssons aktie av serie B under perioden 1 januari 2022 – 31 december 2024 ("**Prestationsperioden**").⁴ Prestationsvillkoren avseende absolut och relativ TSR hänför sig till 25 % respektive 20 % av Prestationsaktierätterna och det maximala utfallet för båda prestationsvillkoren avseende TSR är 200 %.

³ Total Shareholder Return, dvs. aktiekursutvecklingen inklusive utdelningar.

⁴ För att på ett rättvisande sätt kunna bedöma prestationen beräknas TSR-utvecklingen av Ericssons aktie av serie B:s genomsnittliga stängningskurs på Nasdaq Stockholm (eller motsvarande stängningskurs för relevant referensbolag) under tremånadersperioden omedelbart innan TSR Prestationsperioden inleds respektive löper ut.



ESG-prestationsvillkoret för koncernen uppmätt under Prestationsperioden kommer att hänföra sig till 10 % av Prestationsaktierätterna och det maximala utfallet är 200 %.

Följande prestationsvillkor gäller:

- Prestationsvillkor avseende koncernens EBIT (rörelseresultat) för 2022

45 % av Prestationsaktierätterna som tilldelas en Deltagare kommer att vara villkorade av uppfyllandet av ett prestationsvillkor för koncernens EBIT (rörelseresultat) för räkenskapsåret 2022. Det av styrelsen fastställda prestationsvillkoret för koncernens EBIT (rörelseresultat) 2022 kommer att ange en miniminivå och en maximinivå. Målet för koncernens EBIT (rörelseresultat) 2022 är inte publicerat med hänsyn till aktiemarknads- och konkurrensmässiga aspekter. Styrelsen kommer att besluta om utfallet av Prestationsaktierätter knutna till prestationsvillkoret för koncernens EBIT (rörelseresultat) 2022 när det reviderade bokslutet för räkenskapsåret 2022 är tillgängligt.

Om maximinivån uppnås eller överskrids, kommer tilldelningen att uppgå till (och inte överskrida) den maximala nivån om 200 % av Prestationsaktierätter knutna till prestationsvillkoret för koncernens EBIT (rörelseresultat) 2022. Om prestationsutfallet understiger maximinivån men överstiger miniminivån, kommer tilldelning av aktier att ske linjärt pro-rata. Ingen tilldelning kommer att ske om utfallet uppgår till eller understiger miniminivån. Tilldelning av aktier kommer inte att ske förrän vid utgången av Intjänandeperioden under 2025.

- Prestationsvillkor avseende TSR-utveckling

Absolut TSR-utveckling

25 % av Prestationsaktierätterna som tilldelas en Deltagare kommer att vara villkorade av att en viss absolut TSR-utveckling uppnås under Prestationsperioden. Om den absoluta TSR-utvecklingen under Prestationsperioden uppnår eller överstiger en årlig tillväxttakt (per annum compounded) om 14 % utfaller den maximala tilldelningen om 200 % avseende Prestationsaktierätterna relaterade till absolut TSR. Om den absoluta TSR-utvecklingen motsvarar en årlig tillväxttakt (per annum compounded) som är 6 % eller lägre utfaller ingen tilldelning avseende Prestationsaktierätterna relaterade till



absolut TSR. Om bolagets absoluta TSR-utveckling motsvarar en årlig tillväxttakt (per annum compounded) om 6–14 % kommer utfallet avseende Prestationsaktierätterna relaterade till absolut TSR bestämmas linjärt pro-rata mellan 0 och 200 %.

Relativ TSR-utveckling

20 % av Prestationsaktierätterna som tilldelas en Deltagare kommer att vara villkorade av uppfyllandet av ett prestationsvillkor för relativ TSR-utveckling under Prestationsperioden i förhållande till en grupp om 11 referensbolag ("Referensgruppen")⁵. Intjänande av Prestationsaktierätterna relaterade till relativ TSR varierar beroende på bolagets placering i förhållande till övriga bolag i Referensgruppen utifrån den relativa TSR-utvecklingen. Om bolagets relativa TSR-utveckling är lägre än TSR-utvecklingen för bolaget med placering 6 i Referensgruppen utfaller ingen tilldelning av aktier avseende Prestationsaktierätterna relaterade till relativ TSR-utveckling. Tilldelning av aktier avseende Prestationsaktierätter relaterade till relativ TSR-utveckling sker enligt procentsatserna i tabellen nedan, och baseras på bolagets placering, mätt som relativ TSR-utveckling, i förhållande till övriga bolag i Referensgruppen.

<i>Placering inom Referensgruppen</i>	<i>Tillhörande procentuell tilldelning</i>
6 eller lägre	0 %
5	50 %
4	100 %
3	150 %
2 eller högre	200 %

Om bolagets TSR-utveckling motsvarar en placering mellan två bolag i referensgruppen kommer en linjär pro-rata beräkning ske av tilldelningen mellan de två procentsnivåerna för placeringarna ifråga.

- ESG-prestationsvillkor för koncernen

10 % av Prestationsaktierätterna som tilldelas en Deltagare kommer att vara villkorade

⁵ Referensgruppen består av följande bolag: Cap Gemini, CGI Group, Cisco Systems, Cognizant, Corning, F5 Networks, International Business Machines, Juniper Networks, Motorola Solutions, Nokia, and Qualcomm. TSR kommer att mätas i svenska kronor (SEK) för samtliga bolag och i övrigt enligt best practice.



av uppfyllandet av ett ESG-prestationsvillkor för koncernen bestående av två lika viktade delkomponenter som relaterar till miljömässiga och sociala aspekter inom ESG uppmätt under Prestationsperioden.

Delkomponent - minskning av utsläpp av koldioxidekvivalenter ("CO2e") från Ericssons egna aktiviteter

5 % av Prestationsaktierätterna som tilldelas en Deltagare kommer att vara villkorade av uppfyllandet av en delkomponent för att minska CO2e-utsläppen från Ericssonkoncernens egna aktiviteter⁶ till 212,00 kiloton ("kton") vid utgången av Prestationsperioden, vilket är i linje med att uppnå målet om nettonoll CO2e-utsläpp från Ericssonkoncernens egna aktiviteter till 2030. Om CO2e-utsläppen från Ericssonkoncernens egna aktiviteter minskar till 200,00 kton eller lägre per år vid utgången av Prestationsperioden, utfaller den maximala tilldelningen om 200 % avseende Prestationsaktierätterna relaterade till denna delkomponent. Om CO2e-utsläppen från Ericssonkoncernens egna aktiviteter minskar till 265,00 kton eller mer per år vid utgången av Prestationsperioden utfaller ingen tilldelning av aktier avseende Prestationsaktierätterna relaterade till denna delkomponent. Om CO2e-utsläppen från Ericssonkoncernens egna aktiviteter är mellan 265,00 kton och 200,00 kton per år vid utgången av Prestationsperioden kommer utfallet avseende Prestationsaktierätterna relaterade till delkomponenten om minskning av CO2e-utsläpp från Ericssons egna aktiviteter bestämmas linjärt pro-rata mellan 0 och 200 %.

Delkomponent - att öka representationen av kvinnliga chefer inom Ericsson

5 % av Prestationsaktierätterna som tilldelas en Deltagare kommer att vara villkorade av uppfyllandet av en delkomponent att öka representationen av kvinnliga ledare (d.v.s. kvinnor som innehar roller med personalansvar) i Ericssonkoncernen till 23 % vid slutet av Prestationsperioden, vilket är i linje med att uppnå målet om en ökning av andelen kvinnliga ledare i Ericssonkoncernen till 30 % vid 2030.

Om andelen kvinnliga ledare i Ericssonkoncernen uppgår till 24 % eller mer vid utgången av Prestationsperioden, utfaller den maximala tilldelningen om 200 % avseende Prestationsaktierätterna relaterade till denna delkomponent. Om andelen kvinnliga

⁶ Egna aktiviteter representerar utsläpp från Ericssons fordonsflotta och anläggningar (scope 1 och 2) och utsläpp från kategorierna affärsresor samt arbetspendling & distansarbete (scope 3). Scope 1, 2 och 3-utsläpp samt ovan nämnda kategorier rapporteras enligt de internationellt erkända protokollstandarderna för växthusgas (greenhouse gas protocols standards).



ledare i Ericssonkoncernen uppgår till 22 % eller mindre vid utgången av Prestationsperioden utfaller ingen tilldelning avseende Prestationsaktierätterna relaterade till denna delkomponent. Om andelen kvinnliga ledare i Ericssonkoncernen överstiger 22 % men är under 24 % vid utgången av Prestationsperioden kommer utfallet avseende Prestationsaktierätterna relaterade till delkomponenten om ökning av andelen kvinnliga ledare i Ericssonkoncernen bestämmas linjärt pro-rata mellan 0 och 200 %.

Intjänandenivån för Prestationsaktierätterna relaterade till ESG-prestationsvillkoret för koncernen kommer att fastställas av styrelsen när de reviderade resultaten för båda delkomponenterna är tillgängliga i slutet av räkenskapsåret 2024.

Information om utfallet av prestationsvillkoren kommer att tillhandahållas senast i årsredovisningen för räkenskapsåret 2024.

Tilldelning av aktier

Förutsatt att ovan angivna prestationsvillkor har uppnåtts och att Deltagaren har kvarstått i sin anställning (såvida inte särskilda förutsättningar är för handen) under Intjänandeperioden, ska tilldelning av aktier ske så snart det är praktiskt möjligt efter utgången av Intjänandeperioden.

Vid bedömning av det slutliga utfallet avseende Prestationsaktierätterna ska styrelsen pröva om intjänandenivån är rimlig i förhållande till bolagets finansiella resultat och ställning, förhållanden på aktiemarknaden och övriga omständigheter, såsom miljömässiga, sociala och etiska faktorer och faktorer för regelefterlevnad, samt, om styrelsen bedömer att så inte är fallet, reducera tilldelningen till en lägre nivå som styrelsen bedömer som lämplig.

För det fall Deltagare inte kan tilldelas aktier enligt gällande rätt, till en rimlig kostnad eller med rimliga administrativa insatser, kan styrelsen besluta om att erbjuda Deltagare tilldelning i kontanter.

Bolaget har rätt att, innan leverans av intjänade aktier till Deltagarna, behålla och sälja det antal aktier som krävs för att täcka kostnaden för att innehålla och betala skatt och sociala avgifter för Deltagarnas räkning avseende Prestationsaktierätterna för överföring till relevanta myndigheter. I sådant fall kommer nettobeloppet av intjänade aktier således att levereras till



Deltagarna efter att de intjänade Prestationsaktierätterna reducerats med antalet aktier som Bolaget behåller för sådana ändamål.

Finansiering

Styrelsen har beaktat olika finansieringsmetoder för överlåtelse av aktier enligt LTV 2022, såsom överlåtelse av egna aktier och aktieswapavtal med tredje part. Styrelsen anser att en riktad nyemission av C-aktier med åtföljande förvärv samt överlåtelse av egna aktier är den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för överlåtelse av egna aktier enligt LTV 2022.

Bolagets nuvarande innehav av egna aktier är inte tillräckligt för att genomföra LTV 2022. Styrelsen föreslår därför en riktad nyemission och återköp av aktier, se vidare under punkt 16.2 nedan. De föreslagna transaktionerna innebär att aktier emitteras till aktiens kvotvärde och därefter återköps så snart aktierna tecknats och registrerats. Den köpeskilling som bolaget erlägger motsvarar teckningskursen. Som ersättning till aktietecknaren för dess medverkan i nyemission och återköp erlägger bolaget till aktietecknaren SEK 75 000.

Förfarandet med riktad nyemission och återköp av aktier avsedda för bolagets LTV-program har tidigare beslutats av årsstämmorna 2001, 2003, 2008, 2009, 2012, 2016 och 2017.

Eftersom bolagets kostnader i samband med ett aktieswapavtal väsentligt överstiger kostnaderna för överlåtelse av egna aktier, föreslås som huvudalternativ att den finansiella exponeringen säkras genom överlåtelse av egna aktier. Aktieswapavtal med tredje part föreslås som alternativ för det fall att erforderlig majoritet för godkännande inte uppnås.

Kostnader

Den sammanlagda effekten på resultaträkningen av LTV 2022, inklusive finansieringskostnader och sociala avgifter, beräknas uppgå till mellan SEK 80 miljoner och SEK 130 miljoner, fördelade över åren 2022-2025. Kostnaderna kommer att vara avhängiga den framtida utvecklingen av priset på Ericssons aktie av serie B.

Administrationskostnader för överföring av aktier genom ett aktieswapavtal beräknas för närvarande att uppgå till omkring SEK 10 miljoner vilket kan jämföras med omkring SEK 75 000 för att använda nyemitterade och återköpta egna aktier.



Utspädning

Bolaget har cirka 3,3 miljarder utgivna aktier. Per den 31 december 2021 innehade bolaget ungefär 4 miljoner egna aktier. Per den 31 december 2021 uppskattas antalet aktier som kan behövas för pågående LTV-program till cirka 4,2 miljoner aktier, motsvarande cirka 0,13 procent av antalet utestående aktier. För att inrätta LTV 2022 erfordras sammanlagt högst 2 miljoner aktier, vilket motsvarar cirka 0,06 procent av det totala antalet utestående aktier och därmed föreslås en nyemission för att implementera LTV 2022. Effekten på viktiga nyckeltal är endast marginell.

16.2 Överlåtelse av egna aktier till anställda och över börs, riktad nyemission och förvärvserbudande för LTV 2022

a) *Överlåtelse av egna aktier enligt LTV 2022*

Överlåtelse av högst 1,5 miljoner aktier av serie B i bolaget minus eventuella aktier som bolaget innehåller enligt punkt 16.2 c) får ske enligt följande villkor.

- Rätt att förvärva aktier ska tillkomma sådana personer inom Ericssonkoncernen som omfattas av villkoren enligt LTV 2022. Vidare ska dotterbolag inom Ericssonkoncernen äga rätt att vederlagsfritt förvärva aktier, varvid sådana dotterbolag ska vara skyldiga att omgående vederlagsfritt överlåta aktier till anställda som omfattas av LTV 2022.
- Rätt att erhålla aktier ska tillkomma den anställde under den tid som den anställde har rätt att erhålla aktier enligt villkoren för LTV 2022, dvs. under 2025.
- Anställda som omfattas av villkoren för LTV 2022 ska erhålla aktier av serie B i bolaget vederlagsfritt.
- Antalet aktier av serie B i bolaget som kan komma att överlåtas under LTV 2022 kan komma att bli föremål för omräkning i händelse av fondemission, split, nyemission och/eller liknande åtgärder, enligt villkoren för LTV 2022.

b) *Överlåtelse av egna aktier över börs för att täcka utgifter*

I syfte att täcka vissa utgifter, i huvudsak sociala avgifter, ska bolaget äga rätt att före årsstämman 2023 överlåta högst 500 000 aktier av serie B i bolaget. Sådan överlåtelse av



aktier ska ske på Nasdaq Stockholm till ett pris inom det vid var tid gällande kursintervallet för aktien.

c) Överlåtelse av egna aktier över börs för att täcka kostnader för skatt och sociala avgifter för Deltagarna

Bolaget ska ha rätt att, i samband med leverans av intjänade aktier enligt LTV 2022, före årsstämman 2023, behålla och sälja högst 60 % av de intjänade aktierna av serie B i bolaget i syfte att täcka kostnaderna för att innehålla och betala skatt och sociala avgifter för Deltagarnas räkning avseende Prestationsaktierätterna för överföring till relevanta myndigheter. Sådan överlåtelse av aktier ska ske på Nasdaq Stockholm till ett pris inom, det vid var tid gällande, kursintervallet för aktien. Dessa aktier utgör en del av det slutliga antalet intjänade aktier till de anställda under LTV 2022 och medför inga ytterligare kostnader till LTV 2022 för bolaget.

d) Riktad nyemission av aktier av serie C i bolaget

Ökning av Ericssons aktiekapital med SEK 10 000 000,01 genom emission av 2 miljoner aktier av serie C i bolaget, envar aktie med ett kvotvärde om cirka SEK 5. För emissionen ska följande villkor gälla.

- De nya aktierna ska – med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt – tecknas av endast Investor AB eller dotterbolag till detta bolag.
- De nya aktierna ska tecknas under perioden från och med torsdagen den 28 april 2022 till och med måndagen den 2 maj 2022. Överteckning får inte ske.
- Det belopp som ska betalas för varje ny aktie ska vara aktiens kvotvärde (cirka SEK 5).
- Betalning för de tecknade aktierna ska erläggas vid tecknandet.
- Styrelsen ska ha rätt att förlänga tiden för teckning och betalning.
- De nya aktierna ska inte berättiga till utdelning.
- Det erinras om att de nya aktierna omfattas av förbehåll enligt 4 kap. 6 § (omvandlingsförbehåll) och 20 kap. 31 § (inlösenförbehåll) aktiebolagslagen.

Skälen för avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt och principer som ligger till grund för teckningskursen



Styrelsen anser att en riktad nyemission av C-aktier med åtföljande förvärv samt överlåtelse av egna aktier är den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för överlåtelse av egna aktier enligt LTV 2022. Aktier emitteras till aktiens kvotvärde och återköps därefter så snart aktierna tecknats och registrerats. Den köpeskilling som bolaget erlägger motsvarar teckningskursen.

e) *Bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om riktat förvärvserbjudande*

Bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om förvärv av 2 miljoner aktier av serie C i Ericsson enligt följande.

- Förvärv får ske genom ett förvärvserbjudande som riktas till samtliga ägare av aktier av serie C i Ericsson.
- Bemyndigandet får utnyttjas längst intill årsstämman 2023.
- Förvärv ska ske till ett pris motsvarande aktiens kvotvärde (cirka SEK 5 per aktie).
- Betalning för förvärvade aktier ska erläggas kontant.

Styrelsen föreslår att verkställande direktören bemyndigas att vidta de smärre justeringar i ovanstående beslut som kan visa sig erforderliga i samband med registrering hos Bolagsverket.

16.3 Aktieswapavtal med tredje part för LTV 2022

För den händelse erforderlig majoritet inte kan uppnås under punkt 16.2 ovan, ska den finansiella exponeringen av LTV 2022 säkras genom att bolaget ingår ett aktieswapavtal med tredje part, varvid tredje parten i eget namn ska förvärva och överlåta aktier i bolaget till anställda som omfattas av LTV 2022.

Majoritetsregler

Årsstämmans beslut om inrättande av LTV 2022 enligt punkt 16.1 erfordrar en majoritet av mer än hälften av de vid stämman avgivna rösterna. Årsstämmans beslut om överlåtelse av egna aktier till anställda och över börs, riktad nyemission och förvärvserbjudande för LTV 2022 enligt punkt 16.2 erfordrar att aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna röstar för förslaget. Årsstämmans beslut om ett aktieswapavtal med tredje part enligt punkt 16.3 erfordrar en majoritet av mer än hälften av de



vid stämman avgivna rösterna.

Beskrivning av andra pågående långsiktiga rörliga ersättningsprogram

Utöver LTV-programmen som riktar sig till koncernledningen har bolaget andra pågående långsiktiga rörliga ersättningsprogram som riktar sig till andra anställda inom koncernen. Dessa program utgör en integrerad del av bolagets ersättningsstrategi och en del av bolagets strategi för talent management. Bolaget har beslutat att implementera två andra aktierelaterade ersättningsprogram för 2022. Resultatplanen för högre chefer 2022 och Planen för nyckelpersoner 2022. Ericsson har också implementerat en aktiesparplan för samtliga anställda 2021: Ericssons aktiesparplan.

Resultatplanen för högre chefer 2022 ("EPP 2022")

EPP 2022 är utformad för att attrahera, behålla och motivera högre chefer på en konkurrensutsatt marknad med prestationsbaserade långsiktiga kontantincitament som gynnar genomförandet av bolagets långsiktiga strategier och affärs mål. Ungefär 200 högre chefer kommer att nomineras för EPP 2022. Deltagare tilldelas ett potentiellt belopp, som definieras som en procentsats av deltagarnas respektive bruttoårslön, som konverteras till ett antal syntetiska aktier, vilka vid tilldelningstillfället baseras på samma aktiekurs för Ericssons aktie av serie B som för LTV 2022. Det finns två ersättningsnivåer, "Hög" och "Medel", som uppdelats mellan USA och Kanada, och övriga världen enligt nedan i syfte att säkerställa anpassning till lokala marknadsvillkor:

<i>Ersättningsnivå</i>	<i>USA & Kanada</i>	<i>Övriga världen</i>
Hög	45%	25%
Medel	35%	15%

För utfallsnivån av ersättningen gäller samma prestationsvillkor över samma treåriga intjänandeperiod som för LTV 2022, och kräver i allmänhet att personen kvarstår i sin anställning under den treåriga intjänandeperioden. I slutet av intjänandeperioden konverteras de tilldelade syntetiska aktierna till ett kontantbelopp, som baseras på aktiekursen för Ericssons aktie av serie B på Nasdaq Stockholm per utbetalningsdatumet, och det slutliga beloppet betalas ut kontant till deltagaren som ett bruttobelopp före skatt. Det uppskattas att ungefär en miljon syntetiska aktier kommer att tilldelas under EPP 2022. Den högsta totala kostnadseffekten av EPP 2022 på resultaträkningen, inklusive sociala avgifter, uppskattas till



cirka SEK 350 miljoner fördelat över åren 2022-2025. Kostnaderna kommer att vara avhängiga den framtida utvecklingen av marknadspriset för Ericssons aktie av serie B.

Planen för nyckelpersoner 2022 ("KC Plan 2022")

KC Plan 2022 har utformats för att identifiera de bästa beträffande talang, personliga resultat, potential och kritiska färdigheter samt för att uppmuntra till att nyckelanställda behålls på företaget. Ungefär 8 800 anställda kommer att nomineras för KC Plan 2022. Det finns fyra ersättningsnivåer för USA och Kanada och tre ersättningsnivåer för resten av världen som uppdelats enligt nedan i syfte att säkerställa bättre anpassning till lokala marknadsvillkor:

<i>Ersättningsnivå</i>	<i>USA & Kanada</i>	<i>Övriga världen</i>
Kritisk	50%	Ej tillämplig
Exceptionell	40%	30%
Hög	30%	25%
Medel	15%	10%

Deltagare tilldelas ett potentiellt belopp, som konverteras till ett antal syntetiska aktier, vilka vid tilldelningstillfället baseras på samma aktiekurs för Ericssons aktie av serie B som för LTV 2022. Planen har en treårig total intjänandeperiod ("**Intjänandeperioden**") under vilken utbetalning sker enligt ett nedan angivet årligt rullande utbetalningsschema:

- 25 % i slutet av år ett,
- 25 % i slutet av år två, och
- 50 % i slutet av hela Intjänandeperioden.

Värdet på varje syntetisk aktie baseras på den absoluta kursutvecklingen för Ericssons aktie av serie B under Intjänandeperioden. Vid respektive utbetalningstillfälle enligt schemat ovan konverteras de syntetiska aktierna till ett kontantbelopp, som baseras på aktiekursen för Ericssons aktie av serie B på Nasdaq Stockholm per utbetalningsdatumet, och det slutliga beloppet betalas ut kontant till deltagaren som ett bruttobelopp före skatt. Det uppskattas att ungefär 12 miljoner syntetiska aktier kommer att tilldelas under KC Plan 2022. Den högsta totala kostnadseffekten av KC Plan 2022 på resultaträkningen, inklusive sociala avgifter uppskattas till cirka SEK 2 miljarder fördelat över åren 2022-2025. Kostnaderna kommer att vara avhängiga den framtida utvecklingen av marknadspriset för Ericssons aktie av serie B.

*Ericssons aktiesparplan ("ESPP")*

Ericsson avser att hjälpa sina medarbetare att utvecklas och ersätta dem för den prestation de utför genom att erbjuda möjligheter som berikar deras upplevelse av arbetet. För att uppmuntra Ericssons medarbetare att ta en aktiv roll i att uppnå bolagets syfte, förstärka känslan av tillhörighet och ägarskap, lanserades ESPP under november 2021 (i 58 länder till ungefär 58 900 medarbetare), med fortsatt lansering i ytterligare länder där det är möjligt enligt lokal lagstiftning under 2022.

ESPP är en aktiesparplan som riktar sig till alla medarbetare och som möjliggör för medarbetaren att investera i Ericsson B-aktier upp till ett maximalt värde av SEK 50 000 per år genom ett månatligt nettolöneavdrag. Som bekräftelse på medarbetares engagemang bidrar Ericsson med ett nettolönetillägg på maximalt 15% av valt investeringsbelopp och betalar även skatt på nettolönetillägget, som erläggs vid ordinarie löneutbetalning. Under ESPP kommer deltagare att förvärva Ericsson B-aktier över börs till marknadspris och det uppstår därför ingen utspädningseffekt under ESPP.

Bolagets pågående rörliga ersättningsprogram beskrivs i detalj i årsredovisningen för 2021 i not G3 "Aktiebaserad ersättning" till koncernens bokslut och på bolagets webbplats.

Stockholm i februari 2022

Telefonaktiebolaget LM Ericsson (publ)
Styrelsen