



Punkt 17

Inrättande av Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2020 ("LTV 2020"¹) och överlåtelse av egna aktier

Styrelsen har efter sin löpande utvärdering av bolagets långsiktiga rörliga ersättningsprogram kommit fram till att föreslå en LTV 2020 som är väsentligen oförändrad jämfört med Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2018 och 2019. LTV 2020 är en viktig del av bolagets ersättningsstrategi och styrelsen önskar särskilt uppmuntra ledningen att bygga upp ett betydande aktieinnehav för att skapa ett gemensamt ägarintresse mellan deltagarna i LTV-programmet och aktieägarna.

Förslag

Långsiktigt rörligt ersättningsprogram (LTV 2020)

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om inrättande av ett Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2020 i enlighet med följande förslag.

17.1 Inrättande av LTV 2020

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut enligt nedan om LTV 2020 för medlemmar av Executive Team omfattande högst 2,5 miljoner aktier av serie B i Ericsson.

Syftet med LTV-programmet

LTV-programmet är utformat för att skapa långsiktiga incitament för medlemmar av Executive Team ("Deltagarna") samt för att stimulera bolagets utveckling och därigenom skapa långsiktiga värden. Målsättningen är att attrahera, behålla och motivera högre chefer på en konkurrensutsatt marknad genom prestationsbaserade aktierelaterade incitament samt att uppmuntra uppbyggnaden av ett betydande aktieinnehav för att skapa ett gemensamt ägarintresse mellan Deltagarna och aktieägarna.

Kort om LTV-programmet

LTV-programmet föreslås inkludera samtliga medlemmar (nuvarande och framtida) av Executive Team, som för närvarande består av 15 anställda, inklusive verkställande direktören och koncernchefen. Tilldelning enligt LTV 2020 ("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.

¹ Eng. Long Term Variable Compensation Program



Samtliga väsentliga beslut relaterade till LTV 2020 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 2020. För 2020 kommer värdet av de underliggande aktierna hänförliga till Prestationsaktierätterna för den verkställande direktören och koncernchefen inte överstiga 180 % 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 2019.

Prestationsvillkor

Intjänande av Prestationsaktierätterna är beroende av att utmanande prestationsvillkor uppfylls relaterade till Koncernens Rörelseresultat 2020 och Total Shareholder Return ("TSR"²), varigenom det fastställs i vilken utsträckning (om någon) Prestationsaktierätterna ger Deltagarna rätt att erhålla aktier vid utgången av Intjänandeperioden.

Målet hänförligt till Koncernens Rörelseresultat för 2020 hänför sig till 50 % av Prestationsaktierätterna och den maximala intjänandenivån är 200 %.

Prestationsvillkoren avseende TSR relaterar till absolut TSR-utveckling respektive relativ TSR-utveckling för Ericssons aktie av serie B under perioden 1 januari 2020 – 31 december 2022 ("TSR Prestationsperioden").³ Prestationsvillkoren avseende TSR hänför sig till totalt 50 % av Prestationsaktierätterna och den maximala intjänandenivån för vart och ett av prestationsvillkoren avseende TSR är 200 %.

Följande prestationsvillkor gäller:

- Mål för Koncernens Rörelseresultat 2020

50 % av Prestationsaktierätterna som tilldelas en Deltagare kommer att vara villkorade av uppfyllandet av ett mål för Koncernens Rörelseresultat för räkenskapsåret 2020. Det av styrelsen fastställda målet för Koncernens Rörelseresultat 2020 kommer att ange en

² Total Shareholder Return, dvs aktiekursutvecklingen inklusive utdelningar.

³ 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 Prestationsperioden inleds respektive löper ut.



miniminivå och en maximinivå. Styrelsen kommer att besluta om utfallet av Prestationsaktierätter knutna till målet för Koncernens Rörelseresultat 2020 när det reviderade bokslutet för räkenskapsåret 2020 är tillgängligt.

Om maximinivån uppnås eller överskrids, kommer tilldelningen att uppgå till (och inte överskrida) den högsta intjänandenivån om 200 % av Prestationsaktierätter knutna till målet för Koncernens Rörelseresultat 2020. 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 2023.

- TSR-utveckling

Absolut TSR-utveckling

30 % av Prestationsaktierätterna som tilldelas en Deltagare kommer att vara villkorade av att en viss absolut TSR-utveckling uppnås under TSR 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 % ska 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 beroende av uppfyllandet av ett villkor för relativ TSR-utveckling under TSR Prestationsperioden i förhållande till en grupp om 11 referensbolag ("**Referensgruppen**")⁴. 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.

⁴ 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.



<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 ska en linjär pro-rata beräkning ske av tilldelningen mellan de två procentnivåerna för placeringarna ifråga.

Information om utfallet av prestationsvillkoren kommer att tillhandahållas senast i årsredovisningen för räkenskapsåret 2022.

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 i övrigt 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.

Finansiering

Styrelsen har beaktat olika finansieringsmetoder för överlåtelse av aktier enligt LTV 2020. Efter att ha utvärderat olika alternativ bedömer styrelsen att överlåtelse av egna aktier är den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för överlåtelse av aktier enligt LTV 2020.

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 2020, inklusive finansieringskostnader och sociala avgifter, beräknas uppgå till mellan SEK 65 miljoner och SEK 125 miljoner, fördelade över åren 2020-2023.

Administrationskostnader för överföring av aktier genom ett aktieswapavtal beräknas uppgå till omkring SEK 10,3 miljoner.

Utspädning

Bolaget har cirka 3,3 miljarder utgivna aktier. Per den 31 december 2019 innehade bolaget ungefär 19,9 miljoner egna aktier. Per den 31 december 2019 uppskattas antalet aktier som kan behövas för pågående långsiktiga rörliga ersättningsprogram till cirka 17,5 miljoner aktier, motsvarande cirka 0,5 procent av antalet utestående aktier. För att inrätta LTV 2020 erfordras sammanlagt högst 2,5 miljoner aktier, vilket motsvarar cirka 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier. Effekten på viktiga nyckeltal är endast marginell.

17.2 Överlåtelse av egna aktier för LTV 2020

a) *Överlåtelse av egna aktier enligt LTV 2020*

Överlåtelse av högst 1,9 miljoner aktier av serie B i bolaget får ske enligt följande villkor.

- Rätt att förvärva aktier ska tillkomma sådana personer inom Ericssonkoncernen som omfattas av villkoren enligt LTV 2020. 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 2020.
- Rätt att erhålla aktier ska tillkomma den anställde under den tid som den anställde har rätt att erhålla aktier enligt villkoren för LTV 2020, dvs. under 2023.
- Anställda som omfattas av villkoren för LTV 2020 ska erhålla aktier av serie B i bolaget vederlagsfritt.

b) *Överlåtelse av egna aktier över börs*

I syfte att täcka vissa utgifter, i huvudsak sociala avgifter, ska bolaget äga rätt att före årsstämman 2021 överlåta högst 600 000 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.

17.3 Aktieswapavtal med tredje part för LTV 2020

För den händelse erforderlig majoritet inte kan uppnås under punkt 17.2 ovan, ska den finansiella exponeringen av LTV 2020 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 2020.



Majoritetsregler

Årsstämmans beslut om inrättande av programmet enligt punkt 17.1 ovan erfordrar en majoritet av mer än hälften av de vid stämman avgivna rösterna. Årsstämmans beslut om överlåtelse av egna aktier enligt punkt 17.2 a) ovan erfordrar att aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna röstar för förslaget, och stämmans beslut om överlåtelse av egna aktier enligt punkt 17.2 b) ovan erfordrar att aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna röstar för förslaget. För giltigt beslut enligt förslaget om aktieswapavtal, under punkt 17.3 ovan, erfordras 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 Executive Team 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 följande aktierelaterade ersättningsprogram för 2020. Resultatplanen för högre chefer 2020 ("EPP 2020") 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 affärsmål. Ungefär 200 högre chefer kommer att nomineras för EPP 2020. 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 2020. Det finns två ersättningsnivåer, "Hög" och "Medel", som uppdelats mellan USA och övriga världen enligt nedan i syfte att säkerställa anpassning till lokala marknadsvillkor:

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

För utfallsnivån av tilldelningen gäller samma resultatvillkor över samma treåriga resultatperiod som för LTV 2020, och kräver i allmänhet att personen kvarstår i sin anställning under den treåriga resultatperioden. I slutet av resultatperioden 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 2020. Den högsta totala kostnadseffekten av EPP 2020 på resultaträkningen, inklusive sociala avgifter, uppskattas till cirka SEK 334 miljoner fördelat över åren 2020-2023.



Planen för nyckelpersoner 2020 ("KC Plan 2020") 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 7 100 anställda kommer att nomineras för KC Plan 2020. Det finns tre ersättningsnivåer, 10 %, 25 % och 30 % av deltagarnas respektive bruttoårslön. Deltagare tilldelas en potentiell belöning, som konverteras till ett antal syntetiska aktier, vilka vid tilldelningstillfället baseras på samma aktiekurs för Ericssons aktie av serie B som för LTV 2020. Programmet har en treårig total intjänandeperiod 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 10 miljoner syntetiska aktier kommer att tilldelas under KC Plan 2020. Den högsta totala kostnadseffekten av KC Plan 2020 på resultaträkningen, inklusive sociala avgifter uppskattas till cirka SEK 1,6 miljarder fördelat över åren 2020-2023.

Bolagets pågående rörliga ersättningsprogram beskrivs i detalj i årsredovisningen för 2019 i not G3 "Aktiebaserad ersättning" till koncernens bokslut och på bolagets webbplats. Ersättningsrapporten som publiceras i årsredovisningen beskriver hur bolaget tillämpar sina riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med svensk kod för bolagsstyrning.

Stockholm i februari 2020
Styrelsen