

## Punkt 17

### Inrättande av Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2018 ("LTV\* 2018")

Styrelsen har efter sin löpande utvärdering av bolagets långsiktiga rörliga ersättningsprogram kommit fram till att föreslå LTV 2018. LTV 2018 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. Medan de treåriga målen under LTV 2017 endast relaterade till TSR<sup>1</sup> har målen för LTV 2018 utvecklats till att också innefatta ett ettårigt mål för Koncernens Rörelseresultat 2018 för att bidra till att uppfylla bolagets mål för 2020 som presenterades på bolagets kapitalmarknadsdag den 8 november 2017. Samtliga mål har en treårig intjänandeperiod.

#### Förslag

#### Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2018

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om inrättande av Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2018 i enlighet med följande förslag.

#### Inrättande av LTV 2018

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut enligt nedan om LTV 2018 för medlemmar av Executive Team omfattande högst 3 miljoner B-aktier 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 14 anställda, inklusive verkställande direktören och koncernchefen. Tilldelning enligt LTV 2018 sker vederlagsfritt och ger deltagaren rätt att, efter utgången av en treårig intjänandeperiod, vederlagsfritt erhålla ett antal aktier, förutsatt att bland annat nedan angivna prestationsvillkor har uppfyllts ("**Prestationsaktierätter**"). 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 en period om tre år från dagen för tilldelning av

---

\* Eng. Long-Term Variable Compensation Program.

<sup>1</sup> Total shareholder return, dvs. aktiekursutveckling inklusive utdelningar.

Prestationsaktierätter ("**Intjänandeperioden**"). Samtliga väsentliga beslut relaterade till LTV 2018 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 2018. För 2018 kommer värdet av de underliggande aktierna hänförliga till Prestationsaktierätterna för den verkställande direktören och koncernchefen inte överstiga 180 procent av den årliga grundlönen vid tidpunkten för tilldelning av Prestationsaktierätter, och för övriga deltagare kommer värdet inte överstiga 70 procent av deltagarnas respektive grundlöner vid tidpunkten för tilldelning av Prestationsaktierätter.

2018 föreslås det högsta möjliga värdet av de underliggande aktierna hänförliga till Prestationsaktierätterna för Deltagarna (förutom för den verkställande direktören och koncernchefen) höjas från 22,5 procent till högst 70 procent av deltagarnas respektive årliga grundlöner vid tidpunkten för tilldelning. Detta föreslås ske genom att föra över del av möjlig kortsiktig rörlig ersättning till långsiktig rörlig ersättning medan den totala ersättningen behålls oförändrad. Syftet med detta är att öka det långsiktiga fokuset och att följa aktieägarnas långsiktiga förväntningar.

Aktiekursen som tillämpas vid beräkningen av antalet aktier som Prestationsaktierätterna berättigar till kommer att vara den volymvägda genomsnittskursen för Ericssons B-aktie på Nasdaq Stockholm under de fem handelsdagar som infaller omedelbart efter offentliggörandet av bolagets delårsrapport för det första kvartalet 2018.

#### *Prestationsvillkor*

Intjänande avseende Prestationsaktierätterna är beroende av att utmanande prestationsvillkor uppfylls relaterade till Koncernens Rörelseresultat 2018 och TSR, 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 2018 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 B-aktie under perioden 1 januari 2018–31 december 2020 ("**TSR Prestationsperioden**").<sup>2</sup> Prestationsvillkoren avseende TSR hänför sig till totalt 50 procent av Prestationsaktierätterna och den maximala intjänandenivån för vart och ett av prestationsvillkoren avseende TSR är 200 procent.

Följande prestationsvillkor gäller:

---

<sup>2</sup> För att på ett rättvisande sätt kunna bedöma prestationen beräknas TSR-utvecklingen av Ericssons B-akties genomsnittliga stängningskurs på Nasdaq Stockholm (eller motsvarande stängningskurs för relevant referensbolag) under tremånadersperioden omedelbart innan Prestationsperioden inleds respektive löper ut.

- Mål för Koncernens Rörelseresultat 2018

50 procent av Prestationsaktierätterna som tilldelas en Deltagare kommer att vara villkorade av uppfyllandet av ett mål för Koncernens Rörelseresultat för räkenskapsåret 2018. Det av styrelsen fastställda målet för Koncernens Rörelseresultat 2018 kommer att ange en miniminivå och en maximinivå. Styrelsen kommer att besluta om utfallet av Prestationsaktierätter knutna till målet för Koncernens Rörelseresultat 2018 när det reviderade bokslutet för räkenskapsåret 2018 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 2018. 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 2021.

- TSR-utveckling

Absolut TSR-utveckling

30 procent 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 procent utfaller den maximala tilldelningen om 200 procent avseende Prestationsaktierätterna relaterade till absolut TSR. Om den absoluta TSR-utvecklingen motsvarar en årlig tillväxttakt (per annum compounded) som är 6 procent 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 procent ska utfallet avseende Prestationsaktierätterna relaterade till absolut TSR bestämmas linjärt pro-rata mellan 0 och 200 procent.

Relativ TSR-utveckling

20 procent 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 12 referensbolag ("Referensgruppen")<sup>3</sup>. Intjänande avseende 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 7 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.

<b>Placering inom Referensgruppen</b>	<b>Tillhörande procentuell tilldelning</b>
7 eller lägre	0 %
6	40 %
5	80 %
4	120 %
3	160 %
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 2020.

*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.

<sup>3</sup> Referensgruppen består av följande bolag: Cap Gemini, CGI Group, Cisco Systems, Cognizant, Corning, F5 Networks, Harris, 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.

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 föreslår inte någon metod för att säkra åtagandena under LTV 2018. Leverans av aktier enligt villkoren för LTV 2018 kommer att ske under 2021.

### **Kostnader**

Den sammanlagda effekten på resultaträkningen av LTV 2018, inklusive finansieringskostnader och sociala avgifter, beräknas uppgå till mellan SEK 55 miljoner och SEK 131 miljoner, fördelade över åren 2018-2021.

### **Utspädning**

Bolaget har cirka 3,3 miljarder utgivna aktier. Per den 31 december 2017 innehade bolaget ungefär 50,3 miljoner egna aktier. Per den 31 december 2017 uppskattas antalet aktier som kan behövas för pågående långsiktiga rörliga ersättningsprogram till cirka 45 miljoner aktier, motsvarande cirka 1,4 procent av antalet utestående aktier. För att inrätta LTV 2018 erfordras sammanlagt högst 3 miljoner aktier, vilket motsvarar cirka 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier. Effekten på viktiga nyckeltal är endast marginell.

### **Majoritetsregler**

Årsstämmans beslut om inrättande av programmet erfordrar en majoritet av mer än hälften av de vid stämman avgivna rösterna.

### **Beskrivning av pågående rörliga ersättningsprogram**

Bolagets pågående rörliga ersättningsprogram beskrivs i detalj i årsredovisningen 2017 i not K28 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 2018**  
**Styrelsen**