

Punkt 17

Inrättande av Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2019 ("LTV 2019"¹) och överlåtelse av egna aktier

Styrelsen har efter sin löpande utvärdering av bolagets långsiktiga rörliga ersättningsprogram kommit fram till att föreslå en oförändrad LTV 2019 jämfört med LTV 2018. LTV 2019 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 2019)

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om inrättande av ett Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2019 i enlighet med följande förslag.

17.1 Inrättande av LTV 2019

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut enligt nedan om LTV 2019 för medlemmar av Executive Team omfattande högst 3 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 2019 sker vederlagsfritt och ger Deltagarna 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 Prestationsaktierätter ("**Intjänandeperioden**"). Samtliga väsentliga beslut relaterade till LTV 2019 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 2019. För 2019 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

¹ Eng. Long Term Variable Compensation Program.

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 första kvartalet 2019.

Prestationsvillkor

Intjänande av Prestationsaktierätterna är beroende av att utmanande prestationsvillkor uppfylls relaterade till Koncernens Rörelseresultat 2019 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 2019 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 2019 – 31 december 2021 ("**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 2019

50 % av Prestationsaktierätterna som tilldelas en Deltagare kommer att vara villkorade av uppfyllandet av ett mål för Koncernens Rörelseresultat för räkenskapsåret 2019. Det av styrelsen fastställda målet för Koncernens Rörelseresultat 2019 kommer att ange en miniminivå och en maximinivå. Styrelsen kommer att besluta om utfallet av Prestationsaktierätter knutna till målet för Koncernens Rörelseresultat 2019 när det reviderade bokslutet för räkenskapsåret 2019 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 2019. 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 2022.

- 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

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.

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 12 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 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.

Placering inom Referensgruppen	Tillhörande procentuell tilldelning
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 2021.

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.

⁴ 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.

Finansiering

Styrelsen har beaktat olika finansieringsmetoder för överlåtelse av aktier enligt LTV 2019. 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 2019.

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 2019, inklusive finansieringskostnader och sociala avgifter, beräknas uppgå till mellan SEK 71 miljoner och SEK 130 miljoner, fördelade över åren 2019-2022.

Administrationskostnader för överföring av aktier genom ett aktieswapavtal beräknas uppgå till omkring SEK 10,5 miljoner.

Utspädning

Bolaget har cirka 3,3 miljarder utgivna aktier. Per den 31 december 2018 innehade bolaget ungefär 37 miljoner egna aktier. Per den 31 december 2018 uppskattas antalet aktier som kan behövas för pågående långsiktiga rörliga ersättningsprogram till cirka 34,6 miljoner aktier, motsvarande cirka 1,0 procent av antalet utestående aktier. För att inrätta LTV 2019 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.

17.2 Överlåtelse av egna aktier för LTV 2019

a) *Överlåtelse av egna aktier enligt LTV 2019*

Överlåtelse av högst 2,2 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 2019. 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 2019.
- Rätt att erhålla aktier ska tillkomma den anställde under den tid som den anställde har rätt att erhålla aktier enligt villkoren för LTV 2019, dvs. under 2022.
- Anställda som omfattas av villkoren för LTV 2019 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 2020 överlåta högst 800 000 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 2019

För den händelse erforderlig majoritet inte kan uppnås under punkt 17.2 ovan, ska den finansiella exponeringen av LTV 2019 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 2019.

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.

Information om riktlinjer för ledande befattningshavares (Executive Team) aktieinnehav

Styrelsen har antagit följande riktlinjer för aktieinnehav som ska gälla för nuvarande och framtida medlemmar av Executive Team från och med den 1 januari 2019, för att uppmuntra ledningen att bygga upp och behålla ett betydande aktieinnehav för att skapa ett gemensamt ägarintresse mellan bolagets aktieägare och medlemmarna i Executive Team:

- Verkställande direktören och koncernchefen ska bygga upp och behålla ett aktieinnehav som motsvarar minst 200 % av dennes årliga baslön,
- Övriga medlemmar av Executive Team ska bygga upp och behålla ett aktieinnehav som motsvarar minst 75 % av deras respektive årliga baslöner.

De nuvarande medlemmarna i Executive Team ska ha möjlighet att bygga upp det erforderliga aktieinnehavet under en period om fem år från och med den 1 januari 2019. I händelse av att nya medlemmar i Executive Team utnämns förväntas de uppfylla kravet på aktieinnehav på den årstag som infaller fem år efter att de tilldelats sina första Prestationsaktierätter enligt LTV-programmet.

Styrelsen beaktar följande för uppfyllande av erforderligt aktieinnehav:

- innehav av Ericssons aktier av serie B, som innehas eller förvärvas av medlemmen i Executive Team,
- intjänade men utnyttjade optioner (värdet beräknas efter skatt och efter kostnader för utnyttjande), och
- aktierätter (equity awards) som innehas av medlemmen i Executive Team, där prestationsvillkor och/eller villkor beträffande anställning har uppnåtts, men som måste innehas under en viss period (värdet beräknas efter skatt).

Aktier, syntetiska aktier eller optionsrätter (share option awards) 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 för aktieinnehav och regelbundet rapportera till styrelsen samt informera medlemmarna i Executive Team om i vilken utsträckning riktlinjerna för aktieinnehav har uppfyllts.

Beskrivning av pågående rörliga ersättningsprogram

Utöver LTV-programmen som riktar sig till Executive Team har bolaget 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 2019. Resultatplanen för högre chefer 2019 ("EPP 2019") 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 2019. Det finns två ersättningsnivåer, 15 % och 22,5 % av deltagarnas respektive bruttoårslön. 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 2019. För utfallsnivån av tilldelningen gäller samma resultatvillkor över samma treåriga resultatperiod som för LTV 2019, 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 2019. Den högsta totala kostnadseffekten av EPP 2019 på resultaträkningen, inklusive sociala avgifter, uppskattas till cirka SEK 320 miljoner fördelat över åren 2019-2022.

Planen för nyckelpersoner 2019 ("KC Plan 2019") 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 7 200 anställda kommer att nomineras för KC Plan 2019. 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 2019. 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 2019. Den högsta totala kostnadseffekten av KC Plan 2019 på resultaträkningen, inklusive sociala avgifter uppskattas till cirka SEK 1,6 miljarder fördelat över åren 2019-2022.

Bolagets pågående rörliga ersättningsprogram beskrivs i detalj i årsredovisningen för 2018 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 2019

Styrelsen