



Välkommen till årsstämma 2020 i Telefonaktiebolaget LM Ericsson

Telefonaktiebolaget LM Ericssons (org. nr 556016-0680) aktieägare är välkomna att delta vid årsstämman som äger rum tisdagen den 31 mars 2020 kl. 15:00 i Kistamässan, Arne Beurlings Torg 5, Kista/Stockholm. Inpassering till årsstämman börjar kl. 13:30.

Registrering och anmälan

Aktieägare som önskar delta i årsstämman ska

- vara införd i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken onsdagen den 25 mars 2020, och
- anmäla sig till bolaget senast onsdagen den 25 mars 2020. Anmälan kan göras per telefon 08-402 90 54 vardagar kl. 10:00-16:00 eller på Ericssons webbplats www.ericsson.com.

Anmälan kan också göras skriftligen till:
Telefonaktiebolaget LM Ericsson
Årsstämman/General Meeting of shareholders
c/o Euroclear Sweden AB
Box 191
101 23 Stockholm

Vänligen uppge vid anmälan: namn, person- eller organisationsnummer, adress, telefonnummer samt antalet eventuella biträden.

Årsstämman hålls på svenska och simultantolkas till engelska.



Förvaltarregistrerade aktier

Förutom att anmäla sig måste aktieägare, som har sina aktier förvaltarregistrerade genom bank eller annan förvaltare, begära att tillfälligt vara införd i aktieboken onsdagen den 25 mars 2020 för att ha rätt att delta i årsstämman. Aktieägaren måste underrätta förvaltaren om detta i god tid före denna dag.

Fullmakt

Aktieägare som företräds genom ombud ska utfärda fullmakt för ombudet. Om fullmakten utfärdats av juridisk person ska kopia av registreringsbevis, eller om sådan handling inte finns, motsvarande behörighetshandling bifogas. För att underlätta registreringen vid stämman bör fullmakt i original samt registreringsbevis och andra behörighetshandlingar vara bolaget tillhanda under ovanstående adress senast måndagen den 30 mars 2020. Fullmaktsformulär på svenska och engelska finns på bolagets webbplats www.ericsson.com.

Behandling av personuppgifter

För information om hur dina personuppgifter behandlas se:

<https://www.euroclear.com/dam/ESw/Legal/Integritetspolicy-bolagsstammor-svenska.pdf>

Dagordning

1. Val av ordförande vid årsstämman
2. Upprättande och godkännande av röstlängd
3. Godkännande av dagordning
4. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad
5. Val av två personer att justera årsstämmans protokoll
6. Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen, koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen och revisors yttrande om huruvida riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har följts samt revisors redogörelse för revisionsarbetet för 2019
7. VDs tal. Frågor från aktieägarna till bolagets styrelse och ledning
8. Beslut om
 - 8.1. fastställelse av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen;
 - 8.2. ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och verkställande direktören; samt



- 8.3. dispositioner beträffande bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen och avstämningsdagar för utdelning
9. Bestämmande av antalet bolagsstämmovalda styrelseledamöter och styrelsesuppleanter
10. Fastställande av arvode till bolagsstämmovalda styrelseledamöter och bolagsstämmovalda ledamöter i styrelsens kommittéer
11. Val av styrelsens ledamöter och styrelsesuppleanter
Valberedningens förslag till styrelseledamöter:
 - 11.1. Jon Fredrik Baksaas
 - 11.2. Jan Carlson
 - 11.3. Nora Denzel
 - 11.4. Börje Ekholm
 - 11.5. Eric A. Elzvik
 - 11.6. Kurt Jofs
 - 11.7. Ronnie Leten
 - 11.8. Kristin S. Rinne
 - 11.9. Helena Stjernholm
 - 11.10. Jacob Wallenberg
12. Val av styrelsens ordförande
Valberedningens förslag:
Valberedningen föreslår att Ronnie Leten väljs till styrelsens ordförande (omval).
13. Bestämmande av antalet revisorer
14. Fastställande av arvode till revisor
15. Val av revisor
16. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare
17. Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2020 ("LTV 2020")
 - 17.1. Beslut om inrättande av LTV 2020
 - 17.2. Beslut om överlåtelse av egna aktier för LTV 2020
 - 17.3. Beslut om aktieswapavtal med tredje part för LTV 2020



18. Beslut om överlåtelse av egna aktier till anställda och över börs med anledning av besluten om Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2018 och 2019
 19. Beslut om överlåtelse av egna aktier med anledning av besluten om Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2016 och 2017
 20. Beslut om förslag från aktieägaren Thorwald Arvidsson att ändra bolagsordningen enligt följande:
 - 20.1. att göra ett tillägg till § 5 i bolagsordningen – ett andra stycke – av följande innehåll: samtliga aktier äga lika rätt; och
 - 20.2. att § 6 i bolagsordningen skall utgå med ty åtföljande konsekvenser för den följande paragrafnumreringen.
 21. Beslut om förslag från aktieägaren Thorwald Arvidsson om att årsstämman ska uppdra åt styrelsen:
 - 21.1. att verka för möjligheten till att s.k. rösträttsdifferentiering avskaffas i den svenska aktiebolagslagen i första hand genom en hänvändelse till regeringen; och
 - 21.2. att låta utarbeta ett förslag till representation för de små och medelstora aktieägarna i såväl bolagsstyrelse som valberedning, att föreläggas årsstämman 2021 – eller dessförinnan inträffande extra bolagsstämma – för beslut. I uppdraget skall också ingå att verka för att en motsvarande förändring kommer till stånd i det nationella regelverket i första hand genom hänvändelse till den svenska regeringen.
 22. Beslut om förslag från aktieägaren Thorwald Arvidsson om särskild granskning av de förhållanden som lett till att bolaget nödgats erlægga – enligt uppgift – 10,1 miljarder SEK till den amerikanska statskassan. Denna särskilda granskning skall avse även bolagsrevisorernas agerande eller brist på agerande.
 23. Beslut om förslag från aktieägaren Einar Hellbom om att årsstämman ska uppdra åt styrelsen att till nästa bolagsstämma föreslå att alla aktier skall ha samma rösträtt och informera hur förslaget skall genomföras
 24. Stämmans avslutande
-



Punkt 1 Ordförande vid årsstämman

Valberedningen, som utsågs enligt den instruktion för valberedningen som beslutades av årsstämman 2012, utgörs av ordföranden i valberedningen Johan Forssell (Investor AB), Karl Åberg (AB Industrivärden och Svenska Handelsbankens Pensionsstiftelse), Jonas Synnergren (Cevian Capital Partners Limited), Anders Oscarsson (AMF Försäkring och Fonder) och Ronnie Leten (styrelsens ordförande). Valberedningen föreslår advokaten Sven Unger som ordförande vid årsstämman 2020.

Punkt 8.3 Utdelning och avstämningsdagar

Styrelsen föreslår en utdelning till aktieägarna om SEK 1,50 per aktie. Utdelningen föreslås betalas ut i två lika delar, SEK 0,75 per aktie med torsdagen den 2 april 2020 som avstämningsdag för utdelning och SEK 0,75 per aktie med fredagen den 2 oktober 2020 som avstämningsdag för utdelning. Med dessa avstämningsdagar beräknas Euroclear Sweden AB utbetala SEK 0,75 per aktie tisdagen den 7 april 2020 och SEK 0,75 per aktie onsdagen den 7 oktober 2020.

Punkt 9 Antalet bolagsstämmovalda styrelseledamöter och styrelsesuppleanter

Enligt bolagsordningen ska styrelsen bestå av lägst fem och högst tolv ledamöter med högst sex suppleanter. Valberedningen föreslår att antalet bolagsstämmovalda styrelseledamöter ska vara tio och att inga suppleanter väljs.

Punkt 10 Arvode till bolagsstämmovalda styrelseledamöter och bolagsstämmovalda ledamöter i styrelsens kommittéer

Valberedningen föreslår att arvode till icke anställda bolagsstämmovalda styrelseledamöter och ledamöter i styrelsens kommittéer ska utgå enligt följande:

- 4 175 000 kronor till styrelsens ordförande (*tidigare 4 075 000 kronor*);
- 1 050 000 kronor vardera till övriga styrelseledamöter (*tidigare 1 020 000 kronor*);
- 420 000 kronor till ordförande i Kommittén för Audit och Compliance (*tidigare 400 000 kronor*);
- 270 000 kronor vardera till övriga ledamöter i Kommittén för Audit och Compliance (*tidigare 250 000 kronor*);
- 205 000 kronor vardera till ordförandena i Finanskommittén, Kompensationskommittén respektive Kommittén för teknik och vetenskap (*tidigare 200 000 kronor*); och
- 180 000 kronor vardera till övriga ledamöter i Finanskommittén, Kompensationskommittén respektive Kommittén för teknik och vetenskap (*tidigare 175 000 kronor*).



En grundprincip för bedömningen av arvoden till styrelsens ledamöter är att de ska vara konkurrenskraftiga och därmed säkerställa att Ericsson förmår rekrytera och behålla personer med bästa möjliga kompetens. Vid bedömning av arvodenas storlek har en jämförelse gjorts med styrelsearvoden i företag av jämförbar storlek och komplexitet och det bör också beaktas att Ericssonkoncernen har kunder i 180 länder och en omsättning 2019 på mer än 200 miljarder kronor.

Valberedningen har jämfört styrelsearvodena i Ericsson med styrelsearvoden i andra internationella högteknologiska företag och har dragit slutsatsen att en ökning av samtliga arvoden enligt ovan är rimligt och välmotiverat, för att säkerställa att arvodena förblir relevanta i förhållande till andra företag på marknaden. Valberedningens förslag innebär sammantaget en ökning av arvodena om cirka 3 %, jämfört med de totala arvodena till motsvarande antal styrelseledamöter och kommittéledamöter för styrelse- och kommittéarbete som beslutades av årsstämman 2019.

Arvode i form av syntetiska aktier

Bakgrund

Valberedningen anser att det är lämpligt att bolagsstämموvalda styrelseledamöter innehar aktier i Ericsson i syfte att stärka styrelseledamöternas och aktieägarnas gemensamma intressen i bolaget. Valberedningen rekommenderar att bolagsstämموvalda styrelseledamöter, under en femårsperiod, ska bygga upp ett eget innehav av aktier eller syntetiska aktier i Ericsson, som minst motsvarar värdet av ett årsarvode (exklusive kommittéarvode). Valberedningen rekommenderar att styrelseledamöten ska behålla detta innehav under den tid styrelseledamöten kvarstår som styrelseledamot i Ericsson.

För att ge möjlighet för styrelseledamöterna att bygga upp ett ekonomiskt intresse i bolaget, och då det i många fall är svårt för styrelseledamöter att handla i bolagets aktier på grund av tillämpliga insiderregler, föreslår valberedningen att styrelseledamöterna oförändrat bör erbjudas möjligheten att erhålla en del av styrelsearvodet i form av syntetiska aktier. Med syntetisk aktie avses en rättighet att i framtiden erhålla utbetalning av ett belopp som motsvarar börskursen för en aktie av serie B i bolaget på Nasdaq Stockholm vid utbetalningstillfället.

Förslag

Valberedningen föreslår således att årsstämman 2020 fattar beslut om att en del av styrelsearvodet till styrelseledamöterna (dock ej arvode för kommittéarbete) ska kunna utgå i form av syntetiska aktier, enligt följande villkor.



- Nominerad styrelseledamot ska kunna välja att få styrelsearvode enligt följande fyra alternativ:
 - (i) 25 procent kontant – 75 procent syntetiska aktier
 - (ii) 50 procent kontant – 50 procent syntetiska aktier
 - (iii) 75 procent kontant – 25 procent syntetiska aktier
 - (iv) 100 procent kontant.
- Det antal syntetiska aktier som ska tilldelas ska värderas till en snittkurs motsvarande bolagets aktier av serie B på Nasdaq Stockholm under en mätperiod om fem handelsdagar som följer närmast efter offentliggörandet av Ericssons delårsrapport för första kvartalet 2020. De syntetiska aktierna tjänas in under mandatperioden, med 25 procent per kvartal.
- De syntetiska aktierna medför rätt att efter offentliggörande av Ericssons bokslutskommuniké år 2025 erhålla utbetalning av ett kontant belopp per syntetisk aktie som motsvarar aktiekursen för bolagets aktier av serie B i nära anslutning till utbetalningstidpunkten.
- Ett belopp motsvarande utdelning på bolagets aktier av serie B som beslutats av bolagsstämman under innehavstiden ska betalas ut samtidigt som det kontanta beloppet.
- Har ledamots styrelseuppdrag upphört senast under tredje kalenderåret efter det år bolagsstämman beslutade om tilldelning av de syntetiska aktierna, kan utbetalning i stället ske året efter det år uppdraget upphört.
- Antalet syntetiska aktier kan komma att bli föremål för omräkning till följd av fondemission, split, företrädesemission och liknande åtgärder enligt villkoren för de syntetiska aktierna.

De fullständiga villkoren för de syntetiska aktierna framgår av **Bilaga 1** till valberedningens förslag.

Den ekonomiska skillnaden för bolaget bedöms vara begränsad om samtliga styrelseledamöter erhåller del av sitt arvode i form av syntetiska aktier jämfört med att enbart kontant arvode utbetalas.



Punkt 11 Val av styrelseledamöter och styrelsesuppleanter

Valberedningen föreslår att följande personer väljs till styrelseledamöter (omval):

- 11.1 Jon Fredrik Baksaa
- 11.2 Jan Carlson
- 11.3 Nora Denzel
- 11.4 Börje Ekholm
- 11.5 Eric A. Elzvik
- 11.6 Kurt Jofs
- 11.7 Ronnie Leten
- 11.8 Kristin S. Rinne
- 11.9 Helena Stjernholm, och
- 11.10 Jacob Wallenberg

Vid sammansättning av styrelsen beaktar valberedningen bland annat vilken erfarenhet och kompetens som behövs i styrelsen och dess kommittéer och även värdet av mångfald vad gäller ålder, kön och kulturell/geografisk bakgrund samt behovet av förnyelse. Valberedningen har tillämpat Kodens regel 4.1 som mångfaldspolicy. Valberedningen bedömer även lämpligheten av styrelsens storlek samt kandidaternas möjlighet att avsätta erforderlig tid för uppdraget som styrelseledamot i Ericsson. Valberedningen söker i första hand potentiella styrelseledamöter för kommande mandatperiod men ser även till framtida behov av kompetens. Att identifiera rätt kandidater inför framtiden tar lång tid, vilket innebär att långsiktig planering är avgörande för valberedningen.

Vid bedömning av enskilda styrelseledamöters kvalifikationer och prestationer utgår valberedningen från individens kompetens och erfarenhet samt individens bidrag till styrelsearbetet som helhet och till kommittéarbetet. Valberedningen har informerat sig om resultatet av den utvärdering av styrelsearbetet som letts av styrelsens ordförande. Valberedningen lägger stor vikt vid att den föreslagna styrelsesammansättningen är sådan att ledamöterna kompletterar varandra med sina respektive erfarenheter och kompetenser på ett sätt som ger styrelsen möjlighet att bidra till en positiv utveckling för Ericsson. Valberedningen strävar efter att föreslå en styrelse som utgör ett bra team för att leda Ericsson.

Det är valberedningens bedömning att den nuvarande styrelsen och styrelsearbetet fungerar väl. Valberedningen anser också att styrelsen som helhet uppfyller högt ställda krav avseende sammansättning och att både styrelsen som helhet och de enskilda styrelseledamöterna uppfyller högt ställda krav avseende kompetens. Valberedningen anser att den föreslagna styrelsesammansättningen ger bolaget rätt förutsättningar att realisera dess långsiktiga potential. Av de föreslagna styrelseledamöterna att väljas av bolagsstämman är 33 % kvinnor (beräknat exklusive verkställande direktören). Jämn könsfördelning är en av valberedningens främsta prioriteringar, och valberedningen strävar efter att förbättra könsfördelningen i styrelsen över tid.



Eftersom valberedningen bedömer att stabilitet och kontinuitet i styrelsen är i Ericssons intresse, för att kunna säkerställa kontinuitet i genomförande och uppföljning av Ericssons fokuserade strategi, föreslår valberedningen i år inga förändringar i styrelsens sammansättning.

Information om föreslagna styrelseledamöter

Information om de föreslagna styrelseledamöterna finns i **Bilaga 2** till valberedningens förslag.

Styrelseledamöters oberoende

Valberedningens bedömning av tillämpliga svenska oberoenderegler är följande:

- (i) I vart fall följande ledamöter bedöms oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen:
 - a. Jon Fredrik Baksas
 - b. Jan Carlson
 - c. Nora Denzel
 - d. Eric A. Elzvik
 - e. Kurt Jofs
 - f. Ronnie Leten
 - g. Kristin S. Rinne
 - h. Helena Stjernholm
 - i. Jacob Wallenberg

- (ii) Av de i (i) angivna ledamöterna bedöms i vart fall följande ledamöter oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare:
 - a. Jon Fredrik Baksas
 - b. Jan Carlson
 - c. Nora Denzel
 - d. Eric A. Elzvik
 - e. Kurt Jofs
 - f. Kristin S. Rinne

Valberedningen har vidare bedömt i vart fall följande ledamöter oberoende enligt samtliga tillämpliga oberoenderegler:

- a. Jon Fredrik Baksas
- b. Jan Carlson
- c. Nora Denzel
- d. Eric A. Elzvik
- e. Kurt Jofs
- f. Kristin S. Rinne

Valberedningen anser att den föreslagna styrelsesammansättningen uppfyller tillämpliga oberoendekrav.



Punkt 12 Val av styrelsens ordförande

Valberedningen föreslår att Ronnie Leten väljs till styrelsens ordförande (omval).

Punkt 13 Antalet revisorer

Enligt bolagsordningen ska bolaget som revisor ha lägst ett och högst tre registrerade revisionsbolag. Valberedningen föreslår att bolaget som revisor ska ha ett registrerat revisionsbolag.

Punkt 14 Arvode till revisor

Valberedningen föreslår att arvode till bolagets revisor, i likhet med tidigare år, ska utgå enligt godkänd räkning.

Punkt 15 Val av revisor

Valberedningen föreslår, i enlighet med rekommendationen från Kommittén för Audit och Compliance, att Deloitte AB utses till revisor för perioden från slutet av årsstämman 2020 till slutet av årsstämman 2021.

Yttrande avseende valberedningens förslag till val av revisor

Under 2018 inledde Ericsson en urvalsprocess för att säkerställa att revisorsrotation sker i god tid. Efter en helhetsbedömning, med beaktande av resultatet av urvalsprocessen och en analys av urvalskriterierna som använts (personligt intryck, global räckvidd, intressekonflikter, styrning, verktyg och automatiseringsvision, integrerad revisionsmodell, övergångsplan och avgift), beslutade Kommittén för Audit och Compliance att rekommendera att Deloitte AB utses till revisor vid årsstämman 2020, eller i andra hand att PricewaterhouseCoopers AB utses till revisor (omval). Valberedningen föreslår således, i enlighet med rekommendationen från Kommittén för Audit och Compliance, att årsstämman 2020 fattar beslut om att utse Deloitte AB till revisor för perioden från slutet av årsstämman 2020 till slutet av årsstämman 2021.

Punkt 16 Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2020 beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. I jämförelse med de riktlinjer som beslutades av årsstämman 2019 har riktlinjerna uppdaterats för att uppfylla de krav som härrör från EU:s aktieägarrättsdirektiv II såsom det har implementerats i svensk rätt.



Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Inledning

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (**"riktlinjerna"**) omfattar koncernledningen i Telefonaktiebolaget LM Ericsson (**"bolaget"** eller **"Ericsson"**), inklusive verkställande direktör och koncernchef (**"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 fortsätta gälla i fyra år fram till årsstämman 2024. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande lokala regler eller etablerad lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, exempelvis program för långsiktig rörlig ersättning (**"LTV"**).

Målsättning

Dessa riktlinjer syftar till att säkerställa att ersättningarna är förenliga med bolagets gällande ersättningsfilosofi och ersättningspraxis för bolagets medarbetare, vilka grundar sig på principer om konkurrenskraft, rättvisa, transparens och prestation. De främsta målen för riktlinjerna är att:

- attrahera och behålla kompetenta, prestationsinriktade och motiverade medarbetare som har de förmågor, erfarenheter och färdigheter som behövs för att genomföra Ericssons affärsstrategi,
- uppmuntra beteenden i enlighet med Ericssons företagskultur och värderingar,
- 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 förklaras tydligt,
- erbjuda en totalersättning, bestående av 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.

Riktlinjerna och bolagets affärsstrategi samt hållbara långsiktiga intressen

För att bolagets affärsstrategi ska kunna implementeras och för att bolagets hållbara långsiktiga intressen ska tillvaratas måste bolaget attrahera, behålla och motivera medarbetare med de rätta egenskaperna samt erbjuda dem konkurrenskraftig ersättning. Syftet med dessa riktlinjer är att möjliggöra för bolaget att erbjuda medlemmarna av koncernledningen attraktiv och konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig ersättning som omfattas av riktlinjerna ska utgå från den av styrelsen godkända långsiktiga affärsplanen och vara utformad så att den utfaller enligt specifika, fördefinierade och mätbara affärs mål. Målen kan inkludera finansiella mål på koncern-, affärsområdes- eller marknadsområdesnivå, strategiska mål, operativa mål, mål för



medarbetarengagemang eller kundnöjdhet, mål som rör hållbarhet och ansvarsfullt företagande eller andra ledande indikatorer.

Bolaget har särskilda program för långsiktig rörlig ersättning för koncernledningen. Dessa program har godkänts av årsstämman och omfattas därmed inte av dessa riktlinjer. Detaljerad information om Ericssons aktuella ersättningspolicy och hur vi lever upp till vår policy och våra riktlinjer, inklusive information om tidigare beslutade långsiktiga rörliga ersättningar vilka ännu inte har förfallit till betalning, inklusive tillämpliga prestationsvillkor, finns i Rapport om ersättningar samt i not G2, "Information angående styrelseledamöter och ledande befattningshavare" och not G3, "Aktierelaterade ersättningar", i årsredovisningen för 2019.

Hantering av ersättningar till koncernledningen

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

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 LTV och liknande ersättningslösningar.

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.

I sitt arbete tar kommittén hänsyn till ersättningstrender, regeländringar, informationsgivningskrav och globala trender för ersättningar till ledande befattningshavare. Kommittén granskar information från löneundersökningar, bolagets resultat och berörda personers individuella prestationer innan de förbereder rekommendationer till styrelsen beträffande lönejusteringar för vd och koncernchef och innan kommittén godkänner lönejusteringar för övriga medlemmar av koncernledningen. För att undvika intressekonflikter får en medarbetare inte närvara vid kommittémöten där dennes ersättning diskuteras. Vd och koncernchef närvarar inte vid styrelsemöten där dennes ersättning diskuteras. Kommittén har möjlighet att anlita oberoende experter för att få rådgivning och stöd i sitt arbete.

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



Översikt över det ersättningspaket som omfattas av dessa riktlinjer

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

Tabellen nedan innehåller de huvudsakliga komponenterna för ersättning till koncernledningen som regleras av riktlinjerna, med information om varför de används, hur de fungerar, tilldelningsnivåer samt relaterade nyckeltal. Dessutom har årsstämman beslutat att införa program för långsiktig rörlig ersättning (LTV) för koncernledningen, och kan även i framtiden besluta om sådana program. Befintliga aktiebaserade program för långsiktig rörlig ersättning (LTV) som fastställts av årsstämman har utformats för att skapa långsiktiga incitament för 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 programmen för långsiktig rörlig ersättning (LTV) som beslutats av årsstämman, och intjänande kräver uppfyllande av fastställda prestationsvillkor. Långsiktig rörlig ersättning (LTV) är en viktig del av ersättningen till koncernledningen, men programmen omfattas inte av riktlinjerna eftersom de beslutas av årsstämman.

Komponent och syfte	Funktion	Tilldelning	Prestationsmått
<p>Fast lön Fast ersättning, utbetalad vid fastställda tidpunkter.</p> <p>Syfte:</p> <ul style="list-style-type: none"> att attrahera och behålla det ledarskap som behövs för att implementera Ericssons affärsstrategi, att betala ut en del av den årliga ersättningen på ett förutsebart sätt. 	<p>Lönerna ska normalt granskas en gång per år (i januari).</p> <p>Vid lönesättningen ska följande faktorer beaktas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ericssons allmänna affärsresultat, affärsresultatet för den enhet som den aktuella medarbetaren leder, medarbetarens prestation över tid, externa ekonomiska förhållanden, befattningens omfattning och komplexitet, externa marknadsdata, lön och villkor för andra medarbetare i länder som anses vara relevanta för rollen. 	<p>Det finns ingen maxlönenivå, men löneökningarna (som procent av den aktuella lönen) för de flesta medlemmarna av koncernledningen är vanligtvis i linje med praxis på marknaden, lönenivån för medarbetare i relevanta länder samt den enskilda medarbetarens prestation.</p> <p>Under vissa omständigheter kan större löneökningar bli aktuella, exempelvis:</p> <ul style="list-style-type: none"> när en ny medlem av koncernledningen har utsetts och fått en lön som är lägre än marknadsnivån, vilket innebär att större 	<p>För erhållande av fast lön krävs inte uppfyllande av några specifika resultatmål.</p> <p>Medarbetarens individuella resultat och kompetens ska dock beaktas tillsammans med affärsresultatet när fasta löner och eventuella löneökningar ska fastställas.</p>



	<p>Vid fastställandet av fasta löner ska inverkan på den totala ersättningen, inklusive pensioner och tillhörande kostnader, beaktas.</p>	<p>ökningar kan övervägas under de kommande åren vid goda individuella prestationer,</p> <ul style="list-style-type: none"> • om en medlem av koncernledningen har befordrats eller fått utökade ansvarsområden, • om lönen för en enskild medarbetare har hamnat långt under marknadspraxis. 	
<p>Kortsiktig rörlig ersättning (STV) STV är en plan för rörlig ersättning som ska beräknas och betalas ut under ett år.</p> <p>Syfte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • att ge medlemmarna av koncernledningen gemensamma, tydliga och relevanta mål, som sammanfaller med Ericssons affärsstrategi och hållbara långsiktiga intressen, • att erbjuda en individuell intjäningsmöjlighet kopplad till prestation till en flexibel kostnad för bolaget. 	<p>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.</p> <p>Styrelsen och kommittén förbehåller sig rätten att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • när som helst revidera något, några eller samtliga STV-mål, • justera STV-målen retroaktivt 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 ut, • justera STV om resultaten för STV-målen inte är en korrekt återspeglning av affärsresultatet, • minska eller helt ställa in STV för enskilda 	<p>Målnivån för utbetalning under ett räkenskapsår får vara upp till 150 % av medarbetarens årliga fasta lön. Utbetalningen ska normalt fastställs i linje med marknadspraxis i anställningslandet.</p> <p>Maximal utbetalning ska vara upp till två gånger målnivån (dvs. 300 % av den årliga fasta lönen)^{1), 2)}.</p>	<p>STV ska baseras på mått som är kopplade till den årliga affärsplanen, som i sin tur är kopplad till Ericssons långsiktiga affärsstrategi och hållbarhetsmål.</p> <p>Måtten ska inkludera finansiella mål på koncern-, affärsområdes- eller marknadsområdesnivå (för relevanta medlemmar av koncernledningen). Andra mått kan vara strategiska mål, operativa mål, mål för medarbetarengagemang eller kundnöjdhet, mål som rör hållbarhet och ansvarsfullt företagande eller andra ledande indikatorer.</p> <p>Totalt kan maximalt fyra STV-mål tilldelas för en enskild medarbetare för ett räkenskapsår. Finansiella mål ska stå för minst 75 % av möjlig målbonus, och minst 40 % ska vara på koncernnivå. Minimivikten för ett STV-mål ska vara 20 %.</p>



	<p>medarbetare vars prestationsutvärdering är under acceptabel nivå eller om det sker en pågående prestationsgranskning.</p> <p>Malus och Clawback Styrelsen och kommittén ska ha rätt att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 betalningsmottagaren har agerat på ett sätt som bryter mot Ericssons affärsetiska kod, • återkräva STV som utbetalats till en medarbetare på felaktiga grunder, såsom exempelvis rättelse av finansiella resultat på grund av inkorrekt finansiell rapportering eller oförenlighet med finansiella rapporteringskrav, osv. 		<p>Resultatet för alla STV-mål ska beräknas baserat på en resultatperiod om ett år (räkenskapsår).</p> <p>STV-måtten och STV-målen ska fastställas av kommittén för alla medlemmar av koncernledningen förutom vd och koncernchef.</p> <p>Styrelsen har mandat att fastställa STV-mått och STV-mål för vd och koncernchef, om det blir aktuellt att upprätta STV-program för vd och koncernchef.</p>
<p>Pension Premier som betalas till en pensionsfond.</p> <p>Syfte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • att attrahera och behålla det ledarskap som behövs för att implementera Ericssons affärsstrategi, • att underlätta planering för pension genom att erbjuda konkurrenskraftiga 	<p>Pensionsplanen ska vara utformad i enlighet med marknadspraxis i den aktuella medarbetarens hemland och kan innehålla olika program som kompletterar de nationella socialförsäkringssystemen.</p> <p>Pensionsplanerna ska vara avgiftsbestämda, såvida inte den aktuella personen omfattas av en förmånsbestämd pensionsplan enligt</p>	<p>Sedan 2011 omfattas medlemmar av koncernledningen i Sverige av den avgiftsbaserade planen under ITP1, som gäller för större delen av Sveriges arbetskraft. Pensionspremien för ITP1 kan uppgå till högst 30 % av den pensionsgrundande lönen, där fast lön och kontanta utbetalningar av STV ingår.</p>	<p>Inget</p>



<p>pensionslösningar som är i linje med lokal marknadspraxis.</p>	<p>bindande bestämmelser i kollektivavtal, lagar eller regler.</p> <p>Under vissa särskilda omständigheter, där medarbetare inte kan ta del av pensionsplanerna i det ursprungliga anställningslandet, gäller följande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kontant betalning som motsvarar pensionen kan tillhandahållas som beskattningsbar förmån, eller • premier kan betalas till en internationell pensionsfond för medarbetarens räkning på kostnadsneutral basis. 	<p>I enlighet med svenskt kollektivavtal har medlemmarna av koncernledningen även rätt till en pensionspremie för deltidspension. Maxgränsen för denna premie bestäms i kollektivavtalsförhandling för samtliga medarbetare i Sverige.</p> <p>Medlemmar av koncernledningen som är anställda i andra länder än Sverige kan omfattas av lokala, konkurrenskraftiga pensionsplaner i sina respektive hemländer. Dessa planer är i linje med vad som erbjuds andra anställda i samma länder.</p> <p>I samtliga fall ska de årliga pensionspremierna uppgå till högst 70 % av den årliga fasta lönen³.</p>	
<p>Övriga förmåner Ytterligare former av direkt eller indirekt ersättning, som betalas ut årligen och som inte räknas som fast lön, kort- och långsiktig rörlig ersättning eller pension.</p> <p>Syfte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • att attrahera och behålla det ledarskap som behövs för att implementera Ericssons affärsstrategi, • att betala ut en del av den årliga ersättningen på ett förutsebart sätt. 	<p>Förmåner ska följa konkurrenskraftig praxis i respektive medarbetarens anställningsland och ska vara i linje med vad som erbjuds andra ledande befattningshavare i samma land. Erbjudna förmåner kan utvecklas från år till år.</p> <p>Förmåner kan innefatta företagstelefon, förmånsbil, sjukvårdsförsäkring och andra försäkringsförmåner, skatterådgivning, resor, gåvor från bolaget och olika former av stöd vid internationell flytt och/eller pendlingsförmåner om medarbetaren måste flytta</p>	<p>Förmånsnivåerna ska fastställas i linje med konkurrenskraftig marknadspraxis och ska återspegla vad som erbjuds andra ledande befattningshavare i medarbetarens anställningsland.</p> <p>Förmånsnivån kan variera från år till år beroende på vilka kostnader förmånerna medför för bolaget.</p> <p>Övriga förmåner ska uppgå till högst 10 % av den årliga fasta lönen för medlemmar av koncernledningen i Sverige.</p> <p>Ytterligare förmåner och</p>	<p>Inget</p>



	<p>och/eller penda internationellt för att kunna utföra det arbete som befattningen kräver.</p>	<p>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.</p>	
--	---	---	--

Kommentarer till tabellen

- 1) För de flesta av de nuvarande medlemmarna av koncernledningen är målnivån för STV lägre än 50 % av den årliga fasta lönen.
- 2) I dagsläget deltar inte vd och koncernchef i STV. Styrelsen har mandat att i framtiden besluta att vd och koncernchef ska omfattas av STV. Om detta sker ska styrelsen:
 - fastställa STV-tilldelningen för vd och koncernchef inom de intervall som nämns ovan samt i linje med praxis på marknaden i anställningslandet, med beaktande av STV-tilldelningen för övriga medlemmar av koncernledningen.
 - sänka LTV-tilldelningen i relation till STV-tilldelningen så att den totala kontanta ersättningen på målnivå (som innefattar fast lön, STV och LTV) förblir oförändrad.

Om styrelsen beslutar att vd och koncernchef ska omfattas av STV kommer information om detta att publiceras i Rapport om ersättningar för det aktuella året.
- 3) Eftersom de flesta av de nuvarande medlemmarna av koncernledningen omfattas av ITP1 uppgår deras pensionspremier till högst 30 % av den pensionsgrundande lönen samt den ytterligare pensionspremie för deltidspension som regleras av svenskt kollektivavtal.

Förhållandet mellan kortsiktig rörlig ersättning och bolagets affärsstrategi samt utbetalningsvillkor

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har utvecklats för att stödja Ericssons affärsstrategi och skapa långsiktiga gemensamma intressen för koncernledningen och aktieägarna, särskilt:

- STV-målnivåerna för medlemmarna av koncernledningen fastställs varje år, såsom tillämpligt, av styrelsen eller kommittén. När målnivåerna fastställs ska styrelsen och kommittén beakta Ericssons fokuserade affärsstrategi, som bygger på teknikledarskap, produktledda lösningar och globala skalfördelar, samt interna årliga och långsiktiga affärsplaner. Därmed ska alla medlemmar av koncernledningen ha minst ett finansiellt



mål på koncernnivå som beräknats utifrån de långsiktiga finansiella målen och som utgör minst 40 % av STV-målen. Minst 75 % av STV-målen ska vara kopplade till finansiella mått. Styrelsen och Kompensationskommittén kan, såsom tillämpligt, även välja att inkludera andra mått för att främja genomförandet av affärsplanen (operativa mått, strategiska mått, mått som rör medarbetarengagemang eller kundnöjdhet eller mått som rör hållbarhet och ansvarsfullt företagande eller andra ledande indikatorer). För vissa roller kan sådana mål kompletteras med mål för det aktuella affärsområdet, marknadsområdet eller koncernfunktionen.

- Maximal utbetalning kan uppnås genom enastående prestationer och exceptionellt värdeskapande.
- I slutet av resultatperioden för varje STV-cykel ska styrelsen och kommittén utvärdera resultaten i relation till måtten och fastställa utfallet, på grundval av den finansiella informationen som offentliggjorts av bolaget. Styrelsen har rätt att justera mål och relaterade utfall om de inte längre är relevanta eller tillräckligt utmanande, eller inte genererar mervärde för aktieägarna. Justeringar sker normalt endast i samband med stora förändringar (till exempel ett förvärv eller en avyttring) och ska utföras på så sätt att det nya målet är på samma nivå som det gamla målet.

Beaktande av ersättning till bolagets medarbetare

För att säkerställa konsekvent tillämpning har styrelsen och kommittén, vid beredning av dessa riktlinjer, beaktat total ersättning samt anställningsvillkor för bolagets medarbetare, genom att granska hur Ericssons ersättningspolicy tillämpas för bolagets 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 bolaget. Målen för kortsiktig rörlig ersättning är likvärdiga och resultatmått för långsiktig rörlig ersättning 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, vilket är i linje med marknadspraxis.

Anställningsavtal och uppsägning

Medlemmarna av koncernledningen har fasta anställningar. Den ömsesidiga uppsägningstiden får vara högst 12 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.



Medarbetaren har rätt till avgångsvederlag upp till den överenskomna pensionsåldern, eller fram till den månad då medarbetaren fyller 65 år om ingen överenskommelse om pensionsålder finns. I fall där medarbetaren har rätt till avgångsvederlag från och med ett datum som infaller mindre än 12 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 sänks med motsvarande 50 % av den ersättning eller 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 Skiljedomsinstitutets 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 intressen. Sådana faktorer inkluderar:

- Vilken befattning som avses.
- Nivå och typ av ersättning hos tidigare arbetsgivaren.
- Vilket geografiskt område som kandidaten rekryteras från och huruvida ersättning för flytt behövs.
- Kandidatens kompetens, erfarenhet och förmågor.
- 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 fasta årslönen medarbetaren hade fått om ingen 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 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 dessa riktlinjer, exempelvis:

- när ny vd och koncernchef tillsätts i enlighet med rekryteringspolicyn för nya medlemmar av koncernledningen,
- 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 dessa riktlinjer. Sådana avvikelser presenteras i Rapport om ersättningar för det aktuella året.



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 bruttoårslöner, 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 bruttoårslöner. 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.

Punkt 18 Styrelsens förslag till beslut om överlåtelse av egna aktier till anställda och över börs med anledning av besluten om Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2018 ("LTV 2018") och 2019 ("LTV 2019")

Bakgrund

Årsstämmorna 2018 och 2019 beslutade att inrätta Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2018 och 2019 ("LTV 2018" och "LTV 2019"). Årsstämman 2019 beslutade att säkra bolagets åtaganden under programmen genom aktieswapavtal med tredje part. Styrelsen bedömer att överlåtelse av egna aktier är den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för att säkra bolagets åtaganden enligt LTV 2018 och LTV 2019, och föreslår därför att årsstämman beslutar enligt följande.



Förslag

a) *Överlåtelse av egna aktier enligt LTV 2018 och LTV 2019*

För att säkra leverans av Prestationsaktier enligt villkoren för LTV 2018 och LTV 2019 föreslår styrelsen att årsstämman beslutar att bolaget ska äga rätt att överlåta högst 4,4 miljoner aktier av serie B i bolaget enligt följande villkor.

- Rätt att förvärva aktier ska tillkomma sådana personer inom Ericssonkoncernen som omfattas av villkoren enligt LTV 2018 och 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 2018 och 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 2018, dvs. under 2021, och LTV 2019, dvs. under 2022.
- Anställda som omfattas av villkoren för LTV 2018 och 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 2021 överlåta högst 1,6 miljoner 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.

Majoritetsregler

Årsstämmans beslut om överlåtelse av egna aktier enligt punkt 18.1 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 18.1 b) ovan erfordrar att aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna röstar för förslaget.

Punkt 19 Styrelsens förslag till beslut om överlåtelse av egna aktier med anledning av besluten om Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2016 och 2017

Bakgrund

Vid årsstämmorna 2016 och 2017, beslöts om rätt för bolaget att överlåta sammanlagt högst 5 300 000 aktier av serie B över börs, för att täcka vissa utgifter, i huvudsak sociala avgifter, som kunde uppkomma i samband med Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2016 och 2017.



Varje beslut har endast gällt fram till nästa årsstämma. Beslut om överlåtelse av egna aktier med anledning av ovan nämnda program har därför upprepats vid varje efterföljande årsstämma.

I enlighet med besluten om överlåtelse av högst 5 300 000 aktier har, till och med den 19 februari 2020, 828 300 aktier av serie B överlåtit.

Förslag

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om att bolaget ska äga rätt att, före årsstämman 2021, överlåta högst 4 471 700 aktier av serie B i bolaget, eller det lägre antal aktier av serie B som per den 31 mars 2020 kvarstår av de ursprungliga 5 300 000 aktierna i syfte att täcka vissa utgifter, i huvudsak sociala avgifter, som kan uppkomma till följd av Långsiktigt rörligt ersättningsprogram 2016 och 2017. Sådan överlåtelse av aktier ska ske på Nasdaq Stockholm till ett pris inom det vid var tid gällande kursintervallet för aktien.

Majoritetsregler

Stämmans beslut om överlåtelse av egna aktier erfordrar att aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid bolagsstämman företrädda aktierna röstar för förslaget.

Punkt 20 – 23 Förslag från aktieägare

Förslagen under punkt 20 – 23 framgår av dagordningen

Punkt 20.1-20.2 Förslag från aktieägaren Thorwald Arvidsson att ändra bolagsordningen enligt följande:

- 20.1 att göra ett tillägg till § 5 i bolagsordningen – ett andra stycke – av följande innehåll: samtliga aktier äga lika rätt; och
- 20.2 att § 6 i bolagsordningen skall utgå med ty åtföljande konsekvenser för den följande paragrafnumreringen.

Majoritetsregler

Stämmans beslut om ändring av bolagsordningen enligt punkt 20.1-20.2 erfordrar att samtliga aktieägare som är närvarande vid bolagsstämman röstar för förslaget och dessa tillsammans företräder minst nio tiondelar av samtliga aktier i bolaget, alternativt att aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid bolagsstämman företrädda aktierna röstar för förslaget samtidigt som ägare till hälften av alla aktier av serie A och nio tiondelar av de vid bolagsstämman företrädda aktierna av serie A samtycker till ändringen.



Aktier och röster

I bolaget finns totalt 3 334 151 735 aktier, varav 261 755 983 aktier av serie A och 3 072 395 752 aktier av serie B, motsvarande sammanlagt 568 995 558,2 röster. Bolagets eget innehav per den 19 februari 2020 uppgår till 16 000 276 aktier av serie B, motsvarande 1 600 027,6 röster.

Upplysningar på årsstämman

Styrelsen och verkställande direktören ska, om någon aktieägare begär det, och styrelsen anser att det kan ske utan väsentlig skada för bolaget, lämna upplysningar om dels förhållanden som kan inverka på bedömningen av ett ärende på dagordningen, dels förhållanden som kan inverka på bedömningen av bolagets eller dotterbolags ekonomiska situation, dels bolagets förhållande till annat koncernbolag.

Handlingar

Valberedningens fullständiga förslag avseende punkterna 1 och 9 – 15 ovan, inklusive beskrivning av valberedningens arbete inför årsstämman och bilagorna 1 och 2 till valberedningens förslag, samt skrivelser från aktieägare (på originalspråk) under punkterna 20-22 finns tillgängliga på bolagets webbplats www.ericsson.com. Handlingarna sänds även till aktieägare som begär det och som uppger sin postadress. I övrigt framgår fullständiga förslag under respektive punkt i kallelsen.

Årsredovisningen och revisionsberättelsen samt revisors yttrande avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kommer att finnas tillgängliga hos bolaget och på bolagets webbplats www.ericsson.com senast tre veckor före årsstämman. Handlingarna sänds även till aktieägare som begär det och som uppger sin postadress.

Stockholm i februari 2020
Styrelsen