

Ersättningsrapport 2022

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Ework Group AB, antagna av årsstämman 2020, har tillämpats under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sid 71 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 46 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sid 71 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Bolagets övergripande resultat sammanfattas på sid 4 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning.

Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig kontantersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och övriga förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sid 73 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på: <https://www.eworkgroup.com/se/investerare/bolagsstyrning/bolagsstamma>

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2022 (kSEK)*

	1	2	3	4	5
	Fast ersättning	Rörlig ersättning***	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning***
Befattningshavares namn/position	Grundlön*/Andra förmåner**	Ettårig			
Karin Schreil/VD****	3409/151	2688	682	6930	51/49
Magnus Eriksson/vice VD fram till 20220714****	2645/116	1055	850	4666*****	76/24
Klas Rewelj/vice VD****	2150/111	409	576	3246	87/13

*Inklusive semesterersättning om 49, 202 resp 88 kSEK

**Bilförmån

*** Maximal rörlig ersättning uppgår till 100% av fast lön för VD, samt för vVD möjlighet till max 30% av fast lön.

**** Pensionskostnader (kolumn 3), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning
 ***** Magnus Eriksson avgick som vVD den 14 juli 2022 och efterträddes av Klas Rewelj. Under 2022 har därtill avgångsvederlag kostnadsförts uppgående till 2.155 tkr

Ettårig - rörlig kontantersättning

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens och vice verkställande direktörens rörliga ersättning har utformats för att främja uppfyllelsen av bolagets kort- och långsiktiga mål, strategi, långsiktiga intressen och utveckling, värdeskapande, hållbarhet och finansiella tillväxt, och ska vara utformade så att de inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats. Valda prestationskriterier främjar en sund lönsamhetsutveckling vilket är grunden för att skapa förutsättningar för att uppnå bolagets samtliga mål.

Tabell 2 – Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

	1	2	3
Befattningshavarens namn/position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Karin Schreil/VD	Tillväxt resultat före skatt 2021-2022	100%	a) Ökning med 41,3% b) 2,688 000 SEK
Klas Rewelj	Tillväxt resultat före skatt 2021-2022	100%	a) Ökning med 41,3% b) 409 000 SEK
Magnus Eriksson/vVD	Tillväxt resultat före skatt 2021-2022	100%	A Ökning med 41,3% b) 1,055 000 SEK *

*Magnus Eriksson vice VD fram tills 20220714 .Därefter utses Klas Rewelj till vice VD

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

Årlig förändring	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	RR 2022***
Årlig förändring i verkställande direktörens totala ersättning*	-7,2%	2,5%	-14,6%	27,1%	58%***	2550
Årlig förändring i vice verkställande direktörens totala ersättning*	3,3%	2,9%	-14,8%	5,3%	90%****	3739
Koncernens rörelseresultat	0,2%	1,3%	-14,5%	25,6%	44%	183 059
Genomsnittlig ersättning per anställd**	2,0%	2,5%	2,8%	16,1%	-22%	486

*Totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1

**Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget (exklusive övriga ledande befattningshavare

***Ersättning till VD avser Zoran Covic 10,5 månader samt Karin Schreil 1,5 månader 2021.

Sammanställning av under året avslutat incitamentsprogram

På årsstämman 2017 beslutade styrelsen och ägarna att införa ett incitamentsprogram för ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner i Ework. Syftet var att kunna behålla och rekrytera kompetenta och engagerade ledare. Stämman beslutade om emission av totalt högst 360 000 teckningsoptioner, var och en berättigade till teckning av en aktie i Bolaget. Teckningsoptionerna gavs ut i tre olika delprogram (2017, 2018 och 2019) och utgjorde delar i ett och samma incitamentsprogram. Optionerna tecknas till marknadsmässiga villkor.

Delprogram 1 - 2017

Det totala antalet utfärdade teckningsoptioner under 2017 uppgick till 120 000. Varje option gav rätt att teckna en aktie till kursen 124,66 SEK under perioden 1 november – 30 november 2020. När programmet avslutades tecknades inga aktier.

Delprogram 2 – 2018

Det totala antalet utfärdade och utestående teckningsoptioner under 2018 uppgick till 87 500. Varje option ger rätt att teckna en aktie till kursen 113,66 SEK under perioden 1 november – 30 november 2021. När programmet avslutades tecknades inga aktier.

Delprogram 3 – 2019

Det totala antalet utfärdade och utestående teckningsoptioner under 2019 uppgick till 47 600. Varje option ger rätt att teckna en aktie till kursen 86,84 SEK under perioden 1 november – 30 november 2022.

Verkställande direktören och vice verkställande direktören innehade inga optioner i det under 2022 avslutade incitamentsprogrammet

Sammanställning av incitamentsprogram 2023-2026

Vid en extra bolagsstämma den 20 december 2022 beslutade stämman att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner genom emission av högst 200 000 teckningsoptioner. Varje option ger rätt att, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, teckna en ny aktie i bolaget i februari-mars 2026.

Verkställande direktören innehar inga optioner i det pågående incitamentsprogrammet.