



Helhetslösningar för alla talangbehov

OM EWORK GROUP

Detta är Ework Group	5
Året i korthet	7
VD har ordet	8

Vår verksamhet

Strategisk inriktning	12
Affärsmodell	14
Vision och värderingar	16

Vårt erbjudande

Trender och drivkrafter	18
Total Talent Solutions	19
Solutions	20
Case: Specialisering – en vinnande strategi för ökad effektivitet	22
Geografiska segment	24
Case: Anpassningsförmåga, partnerskap och kvalitet: receptet för framgång i Slovakien	27

Investeringscase

Investeringscase	30
Aktien	31

HÅLLBARHET

Hållbarhetsstrategi	34
Case: Han ledde sitt team till framgång – med lärdomar från handbollsplanen	35

STYRNING

Förvaltningsberättelse	38
Risker och möjligheter	42
Bolagsstyrningsrapport	44
Styrelse	48
Ledningsgrupp	50

FINANSIELLA RAPPORTER

Finansiella rapporter	53
Redovisningsprinciper och noter	63
Styrelsens underskrifter (Försäkran)	81
Revisionsberättelse	82

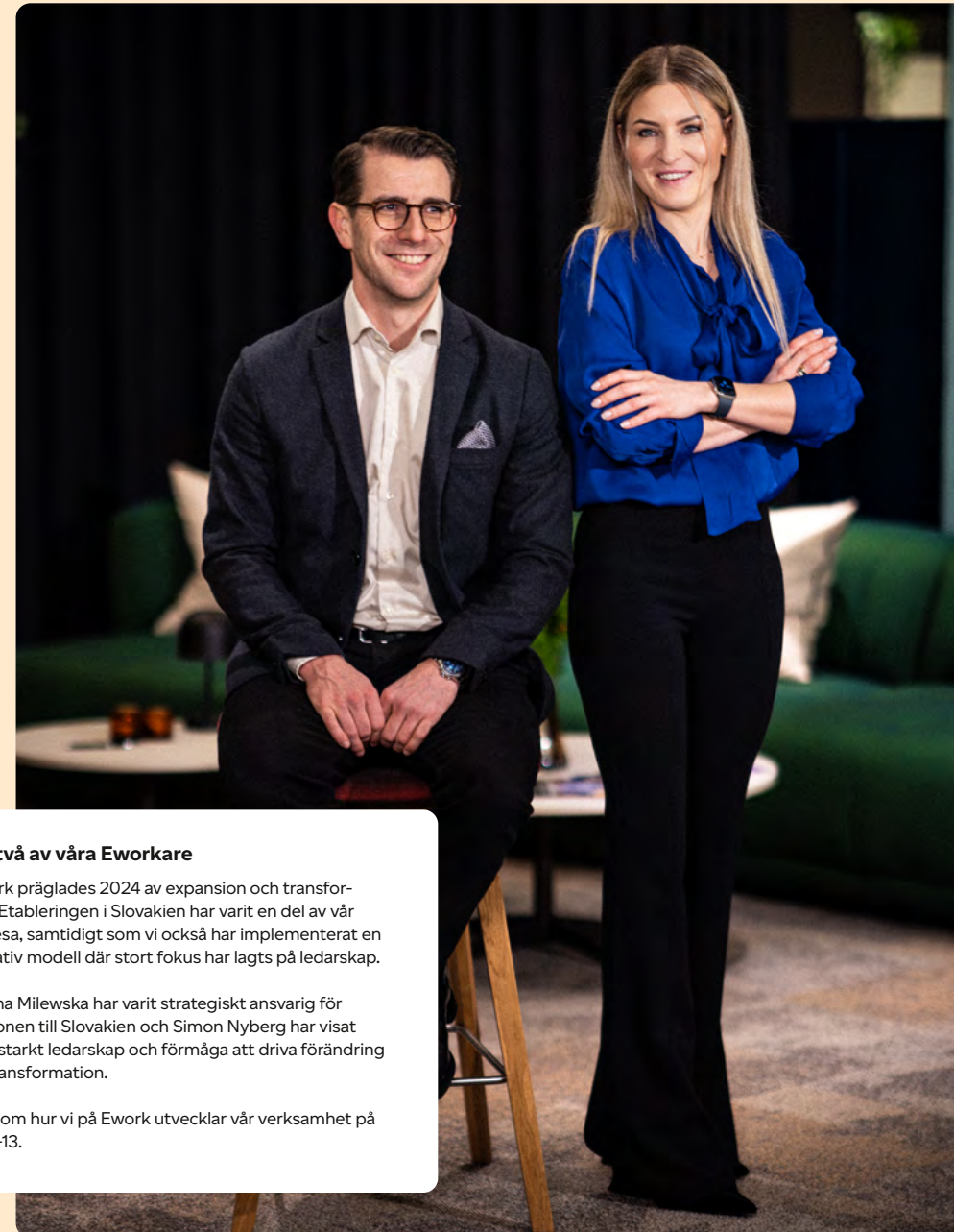
Hållbarhetsnoter

H1. Om redovisningen	89
H2. Hållbarhetsstyrning	89
H3. Hållbarhetsagenda	89
H4. Intressentdialog	90
H5. Påverkansanalys	90
H6. Policyer	90
H7. Klimat	91
H8. Nolltolerans mot diskriminering	91
H9. Medarbetarengagemang och arbetsmiljö	92
H10. Kunder och konsulter	92
H11. Affärsetik	92
Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten	93

ÖVRIGT

Definitioner av nyckeltal	95
Årsstämma, finansiell kalender	96
Adresser	97

Ework Groups formella årsredovisning enligt Årsredovisningslagen omfattar sidorna 37–81. Ework Groups hållbarhetsredovisning omfattar sidorna 33–36 och 88–92 vilka även utgör bolagets lagstadgade hållbarhetsrapport enligt Årsredovisningslagen.

**Träffa två av våra Eworkare**

För Ework präglades 2024 av expansion och transformation. Etableringen i Slovakien har varit en del av vår tillväxtresa, samtidigt som vi också har implementerat en ny operativ modell där stort fokus har lagts på ledarskap.

Katarzyna Milewska har varit strategiskt ansvarig för expansionen till Slovakien och Simon Nyberg har visat prov på starkt ledarskap och förmåga att driva förändring under transformation.

Läs mer om hur vi på Ework utvecklar vår verksamhet på sidan 11–13.

Ework Group är en ledande aktör inom kompetensförsörjning i Europa med ett omfattande nätverk bestående av närmare 200 000 konsulter och partners i över 50 länder. Vi påskyndar tillväxt och utveckling i våra kunders verksamheter, som står i centrum för samhällsutvecklingen, genom att erbjuda konsultativ rådgivning och matcha högkvalificerade konsulter och talanger till uppdrag främst inom IT/digitalisering, R&D, teknik- och verksamhetsutveckling. Vårt omfattande erbjudande sträcker sig från planering och rekrytering till uppföljning och utveckling av både temporär och permanent personal.

Detta är Ework Group

Detta är Ework Group

Ework Group är en ledande aktör inom kompetensförsörjning i Europa och är i en expansiv utveckling från att vara en traditionell konsultförmedlare till att bli en heltäckande partner inom Total Talent Solutions (TTS), kompletta kompetenslösningar. Vi har 25 års erfarenhet av att matcha uppdrag med marknadens främsta konsulter och experter inom områden som IT/digitalisering, R&D, teknik- och verksamhetsutveckling.

Ework bedriver idag verksamhet i Norden och Polen, och gruppen fortsätter att växa internationellt. Under 2024 etablerade vi verksamhet i Slovakien och under första halvåret 2025 avser Ework att öppna verksamhet i Belgien (Gent). Samtidigt tittar vi aktivt på nya geografiska platser att etablera oss på för att ytterligare kunna bidra till våra kunders tillväxt.

Vi arbetar med ett brett oberoende nätverk av runt 200 000 IT- och Teknikkonsulter och 29 000 partners på fler än 50 marknader. Då dessa inte är anställda av Ework, kan vi som helt oberoende aktör identifiera, utvärdera och leverera den mest relevanta kompetensen för varje uppdrag. Genom vår nätverks-

portal säkerställer vi ett optimalt urval, marknadsmässiga villkor och maximal kundnytta. Vår affärsmodell är baserad på transparens och hållbarhet där både kunder och konsulter får bästa möjliga förutsättningar att lyckas.

Med ett mer utvecklat och kundfokuserat tjänsteerbjudande levererar Ework lösningar som möter kundernas affärsbehov och skapar maximalt värde (läs mer om våra tjänster på sida 20).

Utveckling av Total Talent Solutions

Ework ser hur utvecklingen av Total Talent Solutions (TTS) drivs av starka marknadstrender och kundbehov som numera

sträcker sig bortom enbart operativa lösningar. Nu efterfrågas i stället mer djupgående tjänster för att attrahera, rekrytera och engagera talanger och omfattar strategiska överväganden kring hur företagen bäst strukturerar och hanterar hela sin kompetensförsörjning. Företag inser alltmer vikten av att kombinera permanent personal med temporär arbetskraft och teknologi i en och samma övergripande strategi. Genom att aktivt utveckla och bredda vår portfölj av tjänster möter vi våra kunders behov av både effektiv talanganförskaffning och långsiktig strategisk planering inom ramen för Total Talent Management.

Total Talent Solutions

Consulting Provider

Leverans av konsulttjänster inom IT och Teknik inklusive urval, kontraktshantering, leveransstöd och programhantering för projekt och affärsprocesser.

Talent Advisor

Strategisk rådgivning för talanghantering, arbetsstyrkeplanering och långsiktig kompetensutveckling.

Project Provider

Projektteam genom rekrytering, föridentifierade kandidater samt stöd för kontrakts- och leveranshantering.

Managed Service Provider (MSP)

Helhetslösningar för arbetskraftshantering, inklusive systemhantering och programadministration för storskaliga projekt.

Value-Adding Services

Kompletterande tjänster som permanent rekrytering, säkerhetslösningar, betalningstjänster som PayExpress, plattformar för arbetskraftshantering, samt efterlevnad och riskhantering.

Talent Network Services

Tjänster för vårt breda nätverk av konsulter och partners genom tjänster som PayExpress, medlemsprogram och administrativa verktyg som underlättar deras arbete.



Omsättning

15 764 MSEK

Antal kunder

500 st

Antal medarbetare i genomsnitt

283 st

Antal konsulter på uppdrag i genomsnitt

11 893 st

Marknader

6 st

Antal profiler i vårt nätverk

> 200 000

(Sverige, Norge, Finland, Danmark, Polen och Slovakien)

Ework i siffror

	2024	2023	Förändring
Orderingång, MSEK	20 255	21 929	-7,6 %
Nettoomsättning, MSEK	15 764,1	17 209,3	-8,4 %
Rörelseresultat EBIT	190,0	194,7	-2,4 %
Rörelsemarginal EBIT, %	121	113	8,0 bps
Avkastning på eget kapital, %	47,6	47,6	0,0 pps
Soliditet, %	8,1	6,8	1,3 pps
Genomsnittligt antal konsulter	11 893	12 955	-8,2 %
Genomsnittligt antal anställda	283	335	-15,5 %
Resultat per aktie, efter utspädning, kr	8,01	7,46	7,4 %
Utdelning/aktie, kr	7,00 ¹⁾	7,00	0,0 %

¹⁾ Föreslagen utdelning

Året i korthet

Q1

Ework får förnyat förtroende från en nordisk storbank: Ework förnyar sitt långsiktiga partnerskap med en av de största nordiska bankerna.

Ework förnyar ett omfattande ramavtal med en ledande nordisk telekomoperatör: Vi får förnyat förtroende där Finland nu inkluderas och nya tilläggstjänster introduceras.

Ework tecknar ytterligare ett tiotal ramavtal: Detta inkluderar b.l.a. inköpscentralen Sinfra, ett svenskt offentligt energibolag samt ett snabbväxande tillverkningsbolag i södra Sverige.

Ework etablerar sig i Slovakien: Under Q1 2024 lanserade vi en ny marknadsenhet i Slovakien som ett led i sin geografiska expansion.

Ework inför ny operativ modell: Den nya operativa modellen möjliggör effektivisering, skalbarhet och resursoptimering, samtidigt som årliga besparingar om cirka 60 Mkr förväntas från Q2 2024.

Ework inför nya skill domains för mer effektiv konsultmatchning: Ett specialiserat arbetssätt baserat på kompetensområden introducerades för att förbättra träffsäkerheten i konsultmatchningen.

Q2

Ework tecknar sitt första RPO-avtal (Recruitment Process Outsourcing): Första RPO-avtalet tecknades med Kongsberg i Polen.

Ework tecknar ramavtal med Volvo Cars Slovakien: Samarbetet stärker Volvo Cars satsning på hållbara mobilitetslösningar och är i linje med vår ambition att hjälpa kunder att växa globalt.

Ework vinner även fler nya ramavtal och tilläggstjänster: Här ingår b.l.a. MSP-avtal med Swedavia och Transitio, ett nytt globalt bolag inom tillverkningsindustrin samt finska meteorologiska institutet Ilmatieteen laitos.

Ework utsedd till ledande leverantör av IT-lösningar i Polen: Rankad som största leverantören av IT-lösningar för IT-sektorn 2023 av Computerworld Polska.

Ework integrerar Verama i varumärket Ework Group: Plattformens visuella design uppdaterades med Eworks varumärkesidentitet.

Ework lanserar uppgraderad Ework+ för ökad konsultlojalitet: Plattformen erbjuder rabatter, marknadsinsikter och guider.

Q3

Ework tecknar MSP-avtal (Managed Service Provider) med ledande global kund inom tillverkningsindustrin: Avtalet breddar vår affär genom återkommande intäkter, starkare kundrelationer och en tydligare position som strategisk partner.

Ework klättrar på Allbrights Gröna Lista: Från plats 76 till 16, vilket visar på bolagets engagemang för jämställdhet.

Ework tecknar ett tiotal nya ramavtal: Bland annat med Novo Energy, DXC Technology och Deutsche Telekom T-Systems i Slovakien. Även samarbetet med en leverantör av uppkopplade fordonslösningar breddas.

Eworks nya leveransmodell driver värdeskapande: Modellen har bekräftat möjligheterna till förbättrad effektivitet. Eworks egna tjänsteintäkter ökar som andel av fakturerat värde.

Q4

Ework välkomnar ny CFO: Johanna Eriksson kommer med omfattande erfarenhet från ledande roller inom konsultbranschen.

Ework utser ny landschef för Norge: Kjetil Amundsen tar med sig lång erfarenhet av ledande roller inom globala företag.

Ework Group tecknar strategiskt avtal med Svenska kraftnät: ett 8-årigt ramavtal där Ework blir en långsiktig helhetsleverantör för strategisk kompetensförsörjning för Svenska kraftnät.

Ework tecknar nytt ramavtal med Polismyndigheten: Vi fortsätter leverera IT-konsulter till Polismyndigheten över hela Sverige. Det uppskattade värdet av avtalet är 200 miljoner kronor per år under en fyraårsperiod.

VD-ord

Stärkt position och ökat värdeskapande för fortsatt lönsam tillväxt

Under 2024 har vi fortsatt att göra stora framsteg. Våra marginaler förbättrades trots en lägre nettoomsättning och vi fortsatte stärka vår position på marknaden. Med ett mer diversifierat tjänsteerbjudande, en uppdaterad operativ modell och en ny modern digital plattform har vi skapat för-utsättningar för en stärkt kundposition och fortsatt skalning.



Ework har gjort en förflyttning till att bli tydligare strategisk partner för våra kunder, både i privat och offentlig sektor, där vi även bidrar till samhällsutvecklingen genom våra leveranser av kompetens inom IT och teknik. Det visar sig bland annat i att vi under 2024 vann många viktiga ramavtal och totalt fick förnyat förtroende från ett 60-tal kunder. Ett av de viktigaste och mest omfattande ramavtalen för Ework någonsin är det som tecknades med Svenska kraftnät i slutet av året. Avtalet sträcker sig i upp till åtta år och innebär att Ework inom ramen för avtalet ansvarar för att identifiera och tillsätta ett stort antal IT- och teknik-konsulter för olika roller och kompetensnivåer över hela Sverige. Avtalet är ett viktigt steg i Eworks ökade satsning på konsult-tjänster inom teknik, ett område som jag bedömer har stor tillväxtpotential. Givet den potential vi ser inom teknikområdet har vi även inlett ett fokuserat arbete med att fortsätta utöka vårt redan omfattande kompetensnätverk.

Allt fler kunder upptäcker Eworks unika affärsmodell utan egna anställda konsulter. Med den som grund kan vi agera som en oberoende partner med fokus på den kompetens och de förmågor som behövs i kundernas verksamhet, för kapacitets-förstärkning eller specialistkompetens. Genom vårt globala nätverk, som i slutet av året bestod av fler än 200 000 konsulter, kan vi erbjuda de främsta talangerna inom IT och teknik till marknadsmässiga villkor och full flexibilitet, både som individer och som team, på timbasis eller i form av åtagande. Ingen annan aktör i Europa kan erbjuda något liknande i motsvarande skala.

Under året har vi vidareutvecklat vårt tjänsteerbjudande Total Talent Solutions där vi kan addera värde till våra kunder genom helhetslösningar inom kompetensförsörjning. Vi har stärkt vår leveranskapacitet i så kallade Statement of Work och projekt-baserade leveranser genom vår Project Provider Solution. Det ger oss möjlighet att hjälpa våra kunder att finna den optimala projektpartnern, säkerställa tydliga kontrakt och erbjuda rådgivning till kunder som saknar erfarenhet att strukturera

projektbaserade uppdrag. I större förändringsprojekt, såsom digitalisering, har våra kunder ett behov av att ha god kontroll som till del är drivet av nya regulatoriska krav. För att möta detta behov har vi även fortsatt att utveckla våra rådgivningstjänster, vilket också har lett till stärkta kundrelationer.

Ett starkare Ework i ett förändrat landskap

I ett mer komplext landskap där exempelvis digitalisering, utmaningar kring globalisering, ökat kostnadsfokus och förändrad lagstiftning påverkar kundernas behov och köpbeteende krävs både bredd och djup för att vara relevant. Kunderna efterfrågar i högre grad ett helhetsansvar för den totala kompetensförsörjningen och behöver stöd och rådgivning i allt från planering och genomförande och till löpande uppföljning och optimering. Det är mot denna bakgrund samt ett tydligt fokus på lönsam tillväxt som Ework har genomgått en betydande transformation under 2024. Ett av våra strategiska initiativ under året har varit att införa en ny operativ modell baserat på vår portfölj av standardiserade lösningar och tjänster. Den nya operativa modellen innebär att vi arbetar med gemensamma processer och kan agera mer agilt för att tillgodose behoven där de är som störst, vilket ger både ökad effektivitet och en mer enhetlig kundupplevelse. Vi kan också se att vår nya operativa modell har bidragit till en högre effektivitet. Vår hit rate, det vill

Genom vårt globala nätverk, som består av fler än 200 000 konsulter, kan vi erbjuda de främsta talangerna inom IT och teknik.

säga antalet förfrågningar där vi lyckats matcha behovet med rätt kompetens, ökade med 2 procent under årets fjärde kvartal i jämförelse med föregående år.

Parallellt med införandet av vår nya operativa modell bedrev vi under 2024 ett strategiskt viktigt projekt för att uppgradera vår interna digitala plattform baserat på en ny datamodell och ett nytt modernt affärssystem. Med den nya plattformen på plats kan vi skapa förutsättningar att leverera våra tjänster med ännu högre effektivitet och kvalitet i hela leveranskedjan. Vi har också lagt en bra grund för vår fortsatta utveckling av gränssnitten mot kunder, konsulter och konsultpartners, där AI kommer att vara en central del framåt.

Fokus på lönsam tillväxt och fortsatt expansion

Som ett resultat av vår positionsförflyttning har vi trots en svagare marknad kunnat stärka marginalerna i orderingen och förbättra lönsamheten i bolaget. Ett viktigt bidrag till vår ökade lönsamhet kommer från tjänster med ett större kundvärde samt våra tilläggstjänster. Totalt sett ökade marginalerna på våra tjänsteintäkter (service revenue) relativt sett mer än vår nettoomsättning 2024, vilket jag tycker visar att vi är på rätt väg. Ska man förstå Eworks lönsamhetsutveckling framåt så är tjänsteintäkterna en bra indikator.



Som en del i vår ambition att bli en ledande tjänsteleverantör inom Total Talent Solutions i Europa expanderade vi under 2024 till Slovakien. Slovakien har ett centralt läge i Europa och landet är en viktig knutpunkt för fordons-, tillverknings- och telekomindustrin. I början av 2025 kommunicerade vi att vi även etablerar oss i Belgien, vilket är ytterligare ett steg i att ta en ledande position i Europa. Liksom för Slovakien är etableringen i Belgien drivet av att vi har kunder som behöver stöd på plats, i det senare fallet ett tiotal kunder inom fordons- och tillverkningsindustrin. Med en bred bas av kunder som är verksamma internationellt innebär det ofta att leveranser behöver ske i olika länder runtom i världen. Även region norra Sverige har kommit att bli allt mer viktig för Ework, givet att vi har tecknat avtal med Svenska kraftnät under 2024.

Ett nytt kapitel i Eworks historia

När jag summerar 2024 är jag stolt över den transformation som vi har genomfört. Det passar bra att ha gjort denna förflyttning lagom till att vi fyller 25 år under 2025. Därmed kan vi öppna ett nytt kapitel i bolagets historia, samtidigt som vi får en god hävstång när marknaden återhämtar sig.

Avslutningsvis vill jag tacka alla våra kunder och partners för det gångna året och jag ser fram emot fortsatt gott samarbete. Ett särskilt tack till alla våra medarbetare för det hårda arbete som möjliggjort den transformation som Ework genomgick under 2024 och som markerar ett nytt kapitel i vår historia. Jag ser optimistiskt på framtiden givet tillströmningen av vunna kundavtal, vår positionsförflyttning samt vårt fokus på lönsam tillväxt.

Stockholm 11 april, 2025

Karin Schreil, VD

Om Ework

Vår verksamhet

Strategisk inriktning

Eworks mål är att bli en ledande partner för heltäckande kompetenslösningar, Total Talent Solutions, i hela Europa. Genom en mångfacetterad och värdeskapande tjänsteportfölj för kunder, konsulter och partners samt en skalbar operativ modell är ambitionen att Ework skall öka sin lönsamhet och stärka sin marknadsandel. Som ledande aktör vill vi bidra till att lösa vår tids växande kompetensbrist, utveckla framtidens arbetsmarknad och stötta omställningen mot ett hållbart samhälle.

Strategi 2025

Bli ledande inom Total Talent Solutions i Europa, öka värdet i våra tjänster och stärka vår marknadsandel





Tjänsteutveckling

Ework ska fortsätta utveckla en mer värdeskapande och differentierad tjänsteportfölj av heltäckande komptenslösningar som ska möta kundens föränderliga affärsbehov. Lösningarna ska främja en effektiv, flexibel och innovativ kompetensförsörjning som stärker kundens affär, ökar produktiviteten, reducerar kostnader och säkerställer både kvalitet och regelverksefterlevnad.

Skalning

Effektiva tjänsteleveranser är kärnan i Eworks affär, med fokus på kvalitet och skalbarhet. Vår nya operativa modell som implementerades i januari 2024 stärker förmågan att hantera volymer och fluktuationer. Samtidigt uppgaderades vår interna digitala plattform med moderna och integrerade system för effektivare processer, bättre datahantering och smidigare leveranser. Allt för att öka värdet för både kunder och konsulter.

”Införandet av vår nya leveransmodell har bekräftat möjligheterna till ökat värdeskapande och högre effektivitet. Motsvarande volymer som hanterades 2023 kan nu hanteras med betydligt färre resurser.”

Karin Schreil, VD

Kundvärde

Starka kundrelationer ligger till grund för allt Ework gör. Med vår omfattande tjänsteportfölj, vårt globala nätverk och djupa industrikunskap strävar vi efter att skapa maximalt värde för våra kunder. Vi bygger nära och bestående samarbeten med fler intressenter hos våra kunder för att optimera hela kompetensförsörjningskedjan för att skapa långsiktigt affärsvärde.

Marknadsexpansion

Efterfrågan på specialistkompetens ökar bland företag med internationell närvaro, vilket gör det avgörande för Ework att fortsätta expandera till nya marknader. Strategin för den geografiska tillväxten bygger på att stärka vår närvaro genom befintliga kundsamarbeten samt genom partnerskap med både lokala och globala aktörer som kan tillhandahålla rätt talanger.

Utveckling av konsultnätverket

Eworks globala nätverk av konsulter och partners är avgörande för att möta den växande efterfrågan på kvalificerade specialister och experter. Under året tecknades ett ramavtal med People2.0 för “Employer of Record”-tjänster, vilket möjliggör att erbjuda konsulter globalt, snabbt och regelrätt. Samtidigt har den interna utvecklingen av talangpooler inom prioriterade områden förbättrat både matchningsprecision och leveranshastighet. Dessa initiativ bidrar till att skapa värde genom hela värdekedjan, från behovsidentifiering till leverans av rätt kompetens.

Affärsmodell

Ework Groups affärsmodell bygger på en stark position som brygga mellan kunder och konsulter, där Ework inte själva anställer konsulterna utan matchar deras expertis med kundernas behov inom främst IT/digitalisering, R&D, teknik- och verksamhetsutveckling. Genom en integrerad värdekedja och heltäckande lösningar inom kompetensförsörjning skapas en win-win-win-situation för kunder, konsulter och Ework.

Vår affärsmodell säkerställer opartiskhet genom att matcha varje uppdrag med rätt kompetens från en global marknad, utan att själva anställa konsulterna. Ework fungerar som avtalspart både mot kunder och konsulter och debiterar för de tjänster vi levererar och tillhandahåller.

Affärsmodellen bygger på att Ework betalar konsulten när kunden har betalat Ework, vilket bidrar till en skalbar struktur och minskad risk. Utöver matchning och hantering av konsulter tillför vi värde genom strategisk rådgivning inom kompetensförsörjning där ytterligare värdeskapande prissätts på projekt- eller transaktionsbasis och omfattar allt från planering och uppföljning, till helhetslösningar inom ramen för Total Talent Solutions.

Dessutom erbjuder Ework en rad värdeadderande tjänster för både kunder, konsulter och partners som förenklar administration, utvecklar kompetens, ökar trygghet, minskar risker och optimerar kassaflöden. Modellen ger oss möjlighet att snabbt ställa om vid förändringar i marknadens efterfrågan och stärker vår position som en långsiktig och strategisk partner för både kunder och konsulter.

En värdekedja som skapar win-win-win för parterna





Eworks nya operativa modell: En strategi för effektivitet och värdeskapande

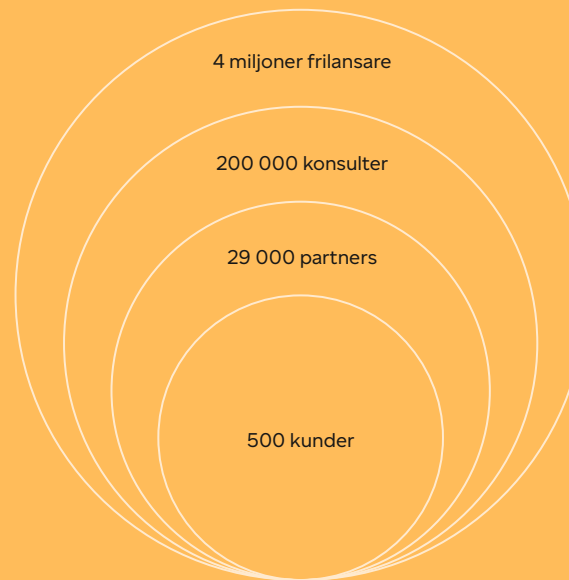
Eworks uppdaterade operativa modell, lanserad i början av 2024, och syftar till att öka kundvärde samt effektivitet, kvalitet och flexibilitet i tjänsteleveransen. Modellen är resultatet av ett omfattande arbete där över 100 medarbetare har bidragit med insikter från kundfeedback, branschkunskap och best practices.

De centrala förändringarna inkluderar:

- Ett starkare fokus på försäljning och kundutveckling inom våra marknadsenheter.
- Konsolidering av tjänsteleveransen till en gemensam organisation för bättre samordning.
- Etablering av specialiserade skill domains för effektiv sourcing och matchning.

Den nya modellen möjliggör enhetliga arbetssätt och smart resursanvändning, vilket skapar en mer skalbar och robust verksamhet. Resultatet är en bättre anpassning till marknadsförändringar, minskad volatilitet vid lågkonjunktur och ökad hävstång i högkonjunktur.

Denna transformation stärker Eworks förmåga att skapa värde för kunder, partners och konsulter och är i linje med företagets långsiktiga strategi för att bygga ett ännu mer hållbart och framgångsrikt Ework.



Eworks omfattande nätverk: En strategisk tillgång för global talangmatchning

Ework hjälper över 500 kunder genom sitt omfattande nätverk av konsulter och partners. En styrka är den djuplodade kunskapen om sina lokala marknader tillsammans med möjligheten att snabbt hitta talanger internationellt för att erbjuda flexibla och skalbara lösningar.

I vårt nätverk ingår:

200 000 konsulter: Dessa är registrerade konsulter med detaljerade profiler i Eworks plattform, och utgör kärnan i vårt nätverk.

29 000 partnerbolag: Genom partnerskap med konsultföretag får vi tillgång till deras arbetsstyrka, vilket ger oss tillgång till ytterligare 300 000 konsulter utöver de som inte redan är registrerade på vår plattform.

Frilansare och globala marknader: Genom vårt Remote Sourcing Center i Polen har vi tillgång till uppskattningsvis 4 miljoner frilanskonsulter i hela Europa. Dessutom innebär vårt partnerskap med People 2.0 att vi kan hitta talanger över hela världen på ett regelmässigt och effektivt sätt, med säkerställande av efterlevnad av lokala arbetsmarknadsregler.

Vision och värderingar

Drivkrafter som den snabba tekniska och gröna utvecklingen har ökat behovet av rådgivning och stöd inom kompetensförsörjning. Genom vårt starka erbjudande inom kompetensförsörjning bidrar vi till att adressera de komplexa behoven i dagens föränderliga arbetsmiljö och stödjer företag och samhället i stort att möta dessa utmaningar och förändringar. Med ett lösningsorienterat synsätt ser vi till helheten för att åstadkomma bästa resultat.

Genom att förstå kundens behov och förse den med rätt kompetens intar vi rollen som bryggan mellan kunder och partners och konsulter. Vi vill vara en pålitlig och långsiktig samarbetspartner för våra kunder där vi möter deras affärsbehov och fungerar som strategisk och trovärdig rådgivare inom kompetensförsörjning. Vår ambition är att hjälpa dem att framgångsrikt navigera i den nya kunskapsekonomin, där förändring och innovation är avgörande för framgång.

För våra konsulter erbjuder Ework stimulerande uppdrag samt en plattform för kontinuerlig tillväxt och utveckling inom deras expertområden. Genom tillgången till attraktiva kunduppdrag och utbildningar hjälper vi såväl enskilda individer och frilansare som konsultföretag att växa och nå sin fulla potential.

“Vår vinnande kultur genomsyras av innovation och drivkraft. Det är så vi skapar värde för individer, företag och samhällen.”

Karin Schreil, VD

Vårt syfte

Vi skapar framgångsrika samarbeten

Med en helhetssyn på kompetensförsörjning brygger vi briljanta hjärnor med fantastiska idéer för att driva förändring och tillväxt, till förmån för individer, organisationer och samhälle.

Verksamheten vägleds av Eworks värderingar

Consultative

Vi visar vägen och tillämpar best practise för bästa möjliga genomförande.

Committed

Vi bidrar till framgång och agerar ansvarsfullt för att leverera hållbara värden.

Collaborative

Vi lär och skapar tillsammans och använder vår samlade kunskap för att ligga steget före.

Curious

Vi välkomnar utveckling och olika perspektiv i formandet av vår framtid.

Vår vision

Vår vision är ett samhälle där talanger blomstrar och skapar framgång

Om Ework

Vårt erbjudande

Trender och drivkrafter

2024 har präglats av en fortsatt ekonomisk och geopolitisk osäkerhet som påverkar företagens beslut och strategier. Samtidigt driver de tre megatrenderna – ”Future of Work”, ”Future of Business” och ”Future of Society” – utvecklingen och stärker både vår position och relevansen av Eworks ambition att leverera Total Talent Solutions i en föränderlig marknad.

Utmaningarna som ekonomisk osäkerhet och globala spänningar för med sig ställer höga krav på företags och organisationers anpassningsförmåga. Inflation och höga räntor fortsätter att påverka investeringsbeslut, medan teknologiska framsteg, digitalisering och den gröna omställningen driver förändringar i hur arbete organiseras och utförs. Hållbarhet har också blivit en central fråga, där företag och organisationer integrerar miljö- och sociala mål i sina strategier samtidigt som säkerhetskrav, förstärkt av Sveriges NATO-medlemskap, kräver nya förhållningssätt.

Parallellt förändrar hybridarbete och gig-ekonomin arbetsmarknadens struktur, vilket ökar behovet av flexibla och skalbara lösningar för kompetensförsörjning. I denna dynamiska miljö erbjuder Ework innovativa tjänster som inte bara hjälper företag och organisationer att hantera dessa utmaningar utan också stärker deras konkurrenskraft och skapar nya möjligheter för tillväxt.

De tre megatrenderna – ”Future of Work”, ”Future of Business” och ”Future of Society” – bidrar till att befästa vår position och lyfter fram vikten av vår Total Talent Solutions-affärsmodell. Här gäller det att förstå samspelet mellan dessa trender för att förstå helheten.

Megatrender

”Future of Work”

Handlar om hur definitionen av arbete förändras i grunden. Gig-ekonomin växer, och fler söker sig till projektbaserade roller som erbjuder flexibilitet och självständighet. Samtidigt kräver den digitala och gröna omställningen att arbetskraften ständigt utvecklar nya färdigheter, vilket gör livslångt lärande allt viktigare, samt att bolagen bör fokusera mer på en kompetensbaserad rekrytering snarare än en anställningsform. Hybrid- och distansarbete har blivit norm, vilket skapar nya möjligheter för organisationer att rekrytera globalt och för medarbetare att arbeta varifrån de vill. Ework spelar en avgörande roll i denna utveckling genom att koppla samman kunder med rätt talang, oavsett om det gäller distansarbete, specialistkompetens inom AI eller experter för hållbarhetsprojekt, samt agera rådgivande för hur kompetensbehovet utvecklas.

”Future of Business”

Berör kraven på att bli mer agil och anpassningsbar i en snabbt föränderlig och komplex affärskontext.

Digitalisering, automatisering och hållbarhetsmål förändrar både affärsmodeller och arbetskraftsbehov. Organisationer prioriterar i allt högre grad rätt kompetens framför traditionella anställningsformer och söker helhetslösningar som kombinerar tillfälliga och fasta resurser, samt projekt. Här erbjuder Ework flexibla lösningar som hjälper företag att skala upp eller ned och möta förändrade behov. Genom våra Total Talent Solutions ger vi kunderna verktygen som behövs för att navigera omställningar och framgångsrikt driva transformation.

”Future of Society”

Präglas av förändringar i lagstiftning, demografi och teknologi. Hårdare krav på hållbarhet och säkerhet, kombinerat med en åldrande befolkning och global kompetensbrist, gör arbetskraftsförsörjningen mer utmanande än någonsin. Samtidigt förändrar teknologiska framsteg och geopolitiska skiften hur företag och organisationer verkar och rekryterar. Ework är en strategisk partner i denna utveckling och hjälper kunder att navigera genom nya regler, säkerställa hållbara talanglösningar och hitta rätt kompetens på en global arbetsmarknad.

Total Talent Solutions

Det blir allt viktigare som företag och organisation att ha en helhetssyn på sin kompetensförsörjning - vare sig det är fast anställda, externa konsulter eller icke-mänsklig kompetens som automation och AI. Total Talent Management handlar om att ha en holistisk syn på sin kompetensförsörjning.

Ju bättre vi förstår våra kunders affärsstrategi och behov, desto större värde kan vi skapa genom att ge relevanta insikter, matcha rätt kompetens till rätt uppdrag och stötta långsiktigt med helhetslösningar inom kompetensförsörjning.

De snabba förändringarna inom teknik och geopolitik förstärker behovet av en strategisk partner som kan hantera hela kompetensförsörjningskedjan. Detta påverkar allt fler beslutsfattare inom organisationer – från HR och inköp till ledning och ägare – och ökar vikten av en holistisk syn på arbetsstyrkan. Det är här Total Talent Management blir avgörande.

Med Eworks breda nätverk av konsulter, våra 500 kundrelationer och kontinuerliga insamling av marknadsdata, har vi unika möjligheter att leverera värdeskapande rådgivning och lösningar som hjälper våra kunder att navigera i en föränderlig omvärld.

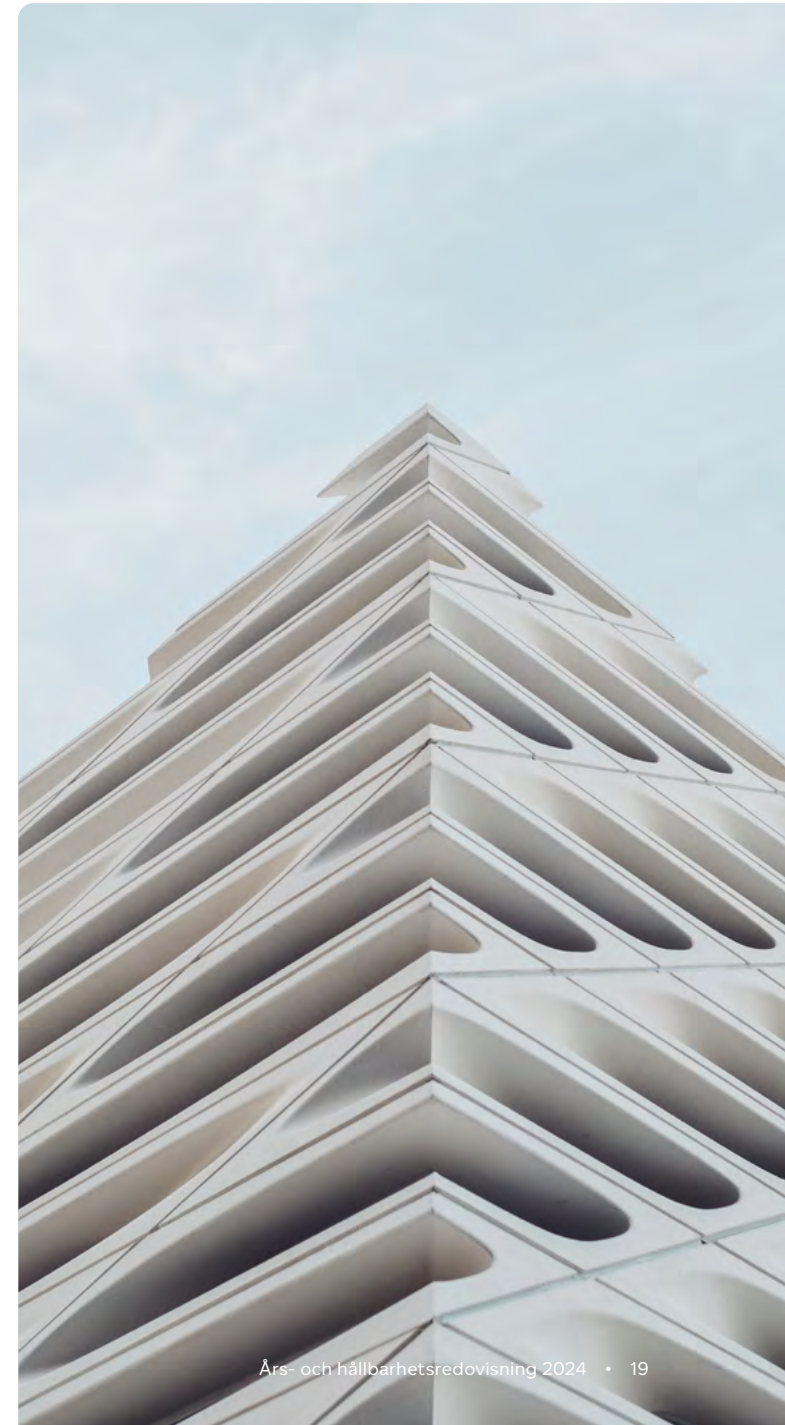
Kundens behov är utgångspunkten för allt

För att utveckla tjänsteportföljen utgår Ework från kundernas behov och har därför delat in behoven i fyra övergripande kategorier:

- **Anskaffa (Acquire)** Att identifiera och anlita kompetens som matchar behoven är ofta en tidskrävande utmaning, både för tidsbegränsade avtal och permanenta rekryteringar.

- **Hantera (Manage)** Att hantera kompetens i egenskap av avtalsmotpart, särskilt när det handlar om större kontraktsvolymer medför oftast mycket administration.
- **Optimera (Optimize)** För att effektivisera verksamheten krävs överblick genom att säkerställa, gradera och kartlägga kompetensen vilket kan göras genom kompetensmappning, benchmarking och analys. Åtgärderna ger samtidigt en bättre bild av rekryterings- och utbildningsbehov.
- **Planera (Plan)** Ringar in hur man planerar för sin kompetensförsörjning över tid.

Utifrån detta utvecklar Ework sina helhetslösningar - Total Talent Solutions - för att på ett integrerat och strategiskt sätt möta företagets behov av att hantera hela sin arbetsstyrka – från fast anställda till tillfällig arbetskraft. Fördelarna med Total Talent Management gör att allt fler företag ser arbetsättet som en självklar del av sin framtida kompetensstrategi.



Solutions

Ework Group erbjuder en omfattande och konkurrenskraftig portfölj av tjänster och lösningar för att möta varierande kompetensbehov, oavsett bransch och komplexitet. Med över 25 års erfarenhet erbjuder Ework lösningar som spänner från specifik kompetensmatchning till helhetslösningar inom ramen för Total Talent Management.

Tjänsterna bygger på djup expertis och utvecklas kontinuerligt för att möta kunders behov. Med fokus på att skapa värde för kunder erbjuds också en rad tilläggstjänster som förenklar och effektiviserar hanteringen av talangprocesser, inklusive projektbaserad arbetskraftshantering, rådgivning och hållbara avtalsstrukturer.

Consulting Provider

Eworks Consulting Provider hanterar hela processen för konsulttillsättning och säkerställer att den mest relevanta och kvalificerade konsulten matchas med varje uppdrag på ett hållbart sätt. Genom nära samarbete med Eworks specialiserade interna rekryterare (Talent Providers) och tillgång till ett omfattande nätverk kombineras expertis och precision för att leverera rätt kompetens vid rätt tidpunkt och till rätt pris.

Tjänsten omfattar allt från att identifiera och attrahera rätt talang till att förhandla villkor och skapa marknadsmässiga samarbeten. Med fokus på kvalitetssäkring och effektivitet stödjer Consulting Provider långsiktig affärsutveckling och skapar hållbara lösningar för både kunder och konsulter.

Project Provider

Eworks Project Provider erbjuder en skalbar lösning för att hantera projektbaserade arbetskraftsbehov, där vi stöttar våra kunder i att hitta den optimala projektpartnern, säkerställer tydliga avtal samt rådgör företag som saknar erfarenhet att strukturera projektbaserade uppdrag. Tjänsten förenklar arbetskraftshantering, minskar administrativa bördor och säkerställer efterlevnad av nya lagkrav, vilket skapar trygghet och effektivitet för kunderna.

MSP

Ework som Managed Service Provider (MSP) erbjuder en helhetslösning för att hantera hela processen för storskalig konsulttillsättning. Med stöd av det mest lämpliga Vendor Management System (VMS) tar Ework hand om allt från administration av avtal, tidrapporter och fakturor till search och urval av konsulter. Detta inkluderar samordning med leverantörer av externa konsulter såsom bemannings- och konsultföretag samt frilansare.

Med Ework som MSP får kunder full kontroll och styrning över sina konsulttillsättningsprocesser. Resultatet är bättre matchning av konsulter genom ett bredare utbud av kompetens och kostnadsbesparingar.

Talent Advisor

Inom området Talent Advisory erbjuder Ework lösningar baserade på en gedigen erfarenhet av att stötta våra kunder strategiskt, ofta med syftet att förbättra sina processer för att bättre kunna attrahera, utveckla och behålla talang inom organisationen. Eworks Talent Advisory lösningar skapar också förutsättningar för våra kunder att utforma långsiktigt hållbara strategier för kompetens och talang och vi erbjuder expertis, analyser och rekommendationer för att hjälpa företag att hantera hela sin talangstrategi på ett mer holistiskt och effektivt sätt.

Värdeadderande tjänster

För att underlätta för kunder, partners och konsulter erbjuder Ework en rad tilläggstjänster som både förenklar deras arbete samtidigt som de bidrar till att stärka Eworks lönsamhet.

Nearshoring Kombinationen av talangbrist, ökade geopolitiska spänningar och ett ökat kostnadstryck bidrar till ett växande intresse för kostnadseffektiva lösningar, exempelvis nearshoring där Ework stöttar kunder att flytta eller etablera delar av sin verksamhet till närliggande länder.

Compliance Eworks compliancetjänster hjälper kunderna att säkerställa regelefterlevnad och följsamhet genom att erbjuda skräddarsydda rapporter, stöd och rådgivning för att hantera förändringar i regelverk och lagstiftning.

PayExpress och Corporate PayExpress PayExpress är standard i avtalet så att konsulten alltid kan få betalt direkt efter att ha lämnat in tidrapporten. Inom detta område ligger Ework i framkant och i kombination med ett attraktivt pris och att konsulten vet när hen får betalt har tjänsten fortsatt att vara mycket efterfrågad. Även för kunden är det positivt då betalningslösningarna bidrar till att attrahera de bästa konsulterna. Kundernas ökade fokus på rörelsekapitalet bidrog till efterfrågan på Corporate PayExpress som förenklar finansiering av leverantörskedjan.

Protective Security Marknaden för säkerhetstjänster har vuxit kraftigt under senare år, bland annat till följd av det försämrade geopolitiska säkerhetsläget och ett ökat företagsspionage. Tjänsterna inkluderar bland annat bakgrundskontroller och rådgivning inom säkerhetsskydd.

Rekrytering Eworks rekryteringstjänst erbjuder en helhetslösning för att hjälpa kunder att hitta, attrahera och matcha rätt talang med deras behov. Vi hanterar hela rekryteringsprocessen, från analys av kompetensbehov och publicering av jobbannonser till urval, referenstagning och kontraktsskrivning. Med vår tjänst kan vi stödja våra kunder genom att ta ansvar för rekrytering av specifika roller eller hela rekryteringsprojekt. Med snabb skalbarhet via vårt rekryteringsteam, integration med HR-system och processoptimering säkerställer vi effektivitet och transparens i varje steg.

VMS Det finns många plattformsalternativ för att hantera arbetskraft. Vi kan stötta våra kunder i valet av rätt teknologi och digitalt gränssnitt när dom väljer ett Vendor Management System (VMS). Våra experter kan också vägleda i implementation och kravställning. VMS är ofta en naturlig del av våra MSP-lösningar där våra kundteam skapar kontroll, transparens och kostnadsbesparingar genom att hantera processer och administration i kundens gränssnitt.

Ework Services Vårt partnernätverk får exklusiva uppdrag, träffsäkra matchningar och balanserade villkor. Vår digitaliserade process maximerar effektivitet, och vårt leveransteam stöttar hela vägen. Partners får en unik marknadsinsikt och strategiskt försprång. Vi erbjuder även guider, event och förmånliga samarbeten inom utbildning, försäkringar och hållbarhet.



Case

Specialisering – en vinnande strategi för ökad effektivitet

Under 2024 införde Ework en ny operativ modell som innebär en stor förändring i arbetssättet. Från att tidigare ha arbetat som generalister, där en sourcing partner tillsatte konsulter för specifika kunder, fokuserar Ework nu på kompetensområden, så kallade skill domains. Detta innebär att våra talent providers hanterar fler kunder men inom en specifik kompetens, exempelvis systemutveckling, ingenjörsteknik eller business solutions, berättar Christian Nygren, Head of Talent Acquisition & Network Development.

Från generalister till specialister

Den nya modellen innebär att alla Talent providers på Ework jobbar inom ett av de fem olika kompetensområdena: System Development, Business management, Business solutions, Engineering eller Professional services. Genom att helt fokusera på en typ av kompetens blir medarbetarna snabbt experter på området och på marknaden vilket skapar en helt ny dynamik i samtalen med både kunder och konsulter.

”När kunder kontaktar oss möter de någon som är djupt insatt i just deras behov och marknad och vi märker att både konsulter och kunder upplever oss som mer värdeskapande. De känner att vi förstår deras verklighet och de behov som finns på deras marknad, vilket stärker vårt samarbete på lång sikt.”

Christian Nygren,
Head of Talent Acquisition & Network Development

Case forts.

**Effektivare processer
och högre träffsäkerhet**

En av de mest påtagliga resultaten med den nya modellen är den ökade träffsäkerheten, eller hitrate, i matchningen av rätt kandidater till rätt uppdrag.

”Vi ser att fler av våra kandidater blir kallade till intervju hos kund, vilket visar att vi hittar rätt profiler på ett snabbare sätt - vi förmedlar roller helt enkelt på ett bättre sätt. Det sparar tid för både oss och våra kunder”, säger Nygren.

En utmaning som blev en styrka

Övergången från att arbeta med enstaka kunder till att hantera fler kunder inom samma kompetensområde var inledningsvis utmanande. Medarbetarna behövde sätta sig in i fler kunders unika behov och företagskulturer. Men samtidigt har det nya arbetssättet snabbt blivit en styrka.

”Våra medarbetare bygger nu starkare nätverk inom sina områden och kan därför arbeta mer effektivt. Det ger oss ett försprång när vi snabbt behöver hitta rätt kandidater till våra kunder”, förklarar Nygren och fortsätter;

”För våra medarbetare finns det också mer utrymme att växa och utvecklas när man jobbar med kompetenser snarare än specifika kunder och det är något som de flesta upplever som positivt”.

Ett steg framåt för alla parter

Med den nya operativa modellen har Ework skapat en win-win-win-situation. Kunderna får tillgång till specialistrekruterare som på djupet förstår deras behov, konsulterna får en partner som är insatt i deras expertis och medarbetarna kan bygga starkare nätverk och arbeta mer fokuserat.

”Det är inspirerande att se hur snabbt förändringen har gett resultat. Vi ser en tydlig förbättring i alla led”, avslutar Nygren.

**Ework har delat in verksamheten
i fem olika kompetensområden:**

- System Development
- Business management
- Business solutions
- Engineering
- Professional services

Varje område har en utsedd specialist, en Skill Practice Lead, som har som uppgift att hålla sig uppdaterad inom kompetensområdet, följa trender och hitta lämpliga utbildningar för de anställda som jobbar med just denna kompetens. De har också som uppgift att dela med sig av sin kunskap till sina kollegor och organisationen i stort.



Geografiska segment

Under 2024 har Ework Group fortsatt stärka sin närvaro i samtliga nordiska länder samt i Polen, samtidigt som Slovakien framgångsrikt etablerats. Ework är organiserat i två rörelsesegment: Market Unit Sweden och Market Unit Northern & Central Europe (NCE). I Sverige slogs under året fyra tidigare Market Units samman till två större enheter – East & MidNorth samt South & West – för att effektivisera och skapa skalbarhet.

Market Unit Sweden

Under 2024 har MU Sweden genomgått ett år präglad av både utmaningar och framgångar. Ework valde att avsluta vissa affärer där relationen inte ledde till lönsam tillväxt, vilket har haft en negativ inverkan på omsättningen. Samtidigt har Ework framgångsrikt kompenserat för detta genom att etablera nya, långsiktiga och hållbara partnerskap med nya kunder.

Fokus har legat på att paketera värdeskapande lösningar och fördjupade kundrelationer, vilket har förstärkt Eworks roll som en strategisk partner och lett till mer affärsnytta för nyckelkunder. Utveckling av MSP lösningen och andra kompletterande tjänster har resulterat i förbättrade marginaler och ett tydligare partnerskap med många av kunderna.

Ework har under året vunnit många nya ramavtal och förnyat befintliga inom både privat och offentlig sektor – nya partnerskapet med Svenska kraftnät och ett fortsatt förtroende från NovoNordisk är två exempel. Avtalen har ofta inneburit förbättrade villkor och högre marginaler, tack vare ett ökat kundvärde.

Den stora bredden och volymen av nya ramavtal gör att MU Sweden står väl rustade att dra nytta av de affärsmöjligheter som uppstår när marknaden vänder och efterfrågan ökar igen.

Sveriges fyra tidigare enheter har under 2024 slagits samman till två större: East & MidNorth och South & West. Denna omorganisation har effektiviserat verksamheten och möjliggjort bättre resursfördelning och skalbarhet.

“Trots ett år av transformation har vårt fokuserade säljteam levererat starka kundvärden och drivit underliggande tillväxt. Vi har fördjupat kundrelationerna, stärkt vårt partnerskap med nyckelkunder och fokuserat på värdeskapande lösningar”

Peter Lundahl,
Head of Market Unit Sweden





Market Unit NCE

Under 2024 har marknadsenheterna i Northern & Central Europe (NCE) fortsatt att stärka sin geografiska närvaro och diversifierat sitt erbjudande. Integration av Slovakien som ny marknadsenhet har varit en viktig milstolpe, där den utökade närvaron i Centraleuropa har skapat nya möjligheter för near-shoringlösningar och stärkt Eworks position i regionen. Fina samarbeten med kunder har ytterligare befast rollen för Ework som en ledande aktör inom IT-kompetens i Polen. Samtidigt har Norge mött ett utmanande år till följd av förändrad arbetsmarknadslagstiftning, medan Danmark och Polen fortsatt att leverera stark tillväxt, särskilt inom bank och life science.

Satsningarna på att bredda och bygga nätverket tillsammans med Eworks värdeskapande tjänster har förbättrat leveransprecision och marginaler, vilket skapar en solid grund för fortsatt tillväxt i regionen.

Norge

Marknaden i Norge påverkades negativt under 2024 av lagändringarna från 2023 som reglerar hur frilansare och konsulter kan tas in. Företag förblev försiktiga kring juridiska aspekter, vilket i kombination med högre än förväntad inflation hämmade efterfrågan på konsulter och nyanställningar. Som ett resultat såg Ework en nedgång i rörelsevinsten med 30 procent. Bemannings- och konsultindustrin i Norge är fortfarande omogen, med en låg tillfällig arbetskraftspenetrering. Detta indikerar dock en tydlig möjlighet för Eworks Total Talent Solutions. Vi förväntar oss att marknadsförhållandena förbättras 2025 och parlamentsvalet i september 2025 kan potentiellt leda till regelförändringar som främjar marknadstillväxt.

Finland

MU Finland har under 2024 haft en positiv utveckling som resulterat i en markant förbättring av lönsamheten jämfört med 2023, med en ökning på nästan 55 procent. Intäktsutvecklingen har varit positiv men blygsam på grund av förändrad efterfrågan från tidigare starka tillväxtfaktorer och en överlag volatil marknadssituation i Finland. Genom en stark matchningsprocess och marknadsnärvaro har Ework sett en organisk vinsttillväxt, driven av teamets starka fokus och målmedvetenhet.

Under 2024 har antalet mellanstora, liksom offentliga kunder ökat i den finska kundportföljen, vilket stärker tillväxten inför 2025 och minskar riskerna. Den positiva utvecklingen är viktig för framtiden, särskilt med tanke på den utmanande makropolitiska situationen.

Danmark

Under 2024 upplevde MU Danmark hög efterfrågan från en diversifierad kundportfölj, vilket resulterade i en stark mix av affärsaktiviteter och positiva resultat. Detta inkluderade bred geografisk täckning, ett brett utbud av efterfrågade kompetenser och framgångar inom flera industrier. MU Danmark uppnådde en EBIT-tillväxt med 33 procent jämfört med föregående år, medan intäkterna växte med 9 procent trots utfasningen av kundkontrakt som inte mött Eworks lönsamhetskrav.

Det danska säljteamet etablerade också en närvaro inom offentlig sektor och arbetade mycket målmedvetet för att möta efterfrågan i detta segment. Med en solid grund och Eworks nya arbetssätt i den operativa modellen är MU Danmark väl rustat för att dra nytta av den förväntade starka efterfrågan under 2025.

Slovakien

I början av 2024 etablerade Ework en marknadsenhet i Slovakien. Bolaget tog betydande kliv in i Slovakien genom att tillsammans med en stor kund inom fordonsindustrin etablera en stark närvaro samtidigt som man inledde ett viktigt samarbete med Deutsche Telekom T-Systems.

Dessa samarbeten betonar Eworks förmåga att leverera heltäckande talanglösningar och att stärka banden med ledande aktörer i branschen i nya geografier. Slovakien spelar en avgörande roll i att stärka företagets närvaro och inflytande i Central-europa. Regionen har en konsultmarknad med över 2 miljoner konsulter, vilket utgör en betydande möjlighet för tillväxt. MU Slovakia är en del av MU Poland.

Polen

Trots utmaningar under 2024, med bland annat en minskad efterfrågan, uppnådde MU Poland en stark EBIT-tillväxt på 60 procent jämfört med föregående år. Denna tillväxt byggde på starka partnerskap med kunder inom bank, finans, fordonsindustrin, telekom och life science, vilket visar en god anpassningsförmåga och motståndskraft. Ework fördjupade flera strategiska partnerskap under året, där ett exempel är samarbetet med en stor vårdkund som utökade sina nearshoringtjänster från Ework till att omfatta mjukvaruutveckling, dataanalys och andra högt efterfrågade teknikområden. Life science-sektorn blev också ett centralt fokus som bidrog till tillväxten. Eworks nioåriga partnerskap med DXC fortsatte starkt. Volymen ökade med 80 procent på årsbasis, vilket visade på starkt förtroende och djupt partnerskap.

Belgien

I början av 2025 meddelade Ework att vi avser att etablera Ework i Belgien under första halvåret 2025, vilket ligger i linje med vår strategi att stötta våra kunder i sin internationella expansion. Etableringen sker initialt i Gent för att möta den ökade efterfrågan bland befintliga och nya kunder inom bland annat tillverknings- och fordonsindustrin. Belgien och Nederländerna utgör tillsammans en av Europas största konsultmarknader.

Läs mer på vår webb > www.eworkgroup.com/sv/



Case

Anpassningsförmåga, partnerskap och kvalitet: receptet för framgång i Slovakien

I början av 2024 tog Ework Group ett betydande steg i sin globala expansionsresa genom att etablera en ny marknadsenhet i Slovakien, vår sjätte marknad. Expansionen är en viktig milstolpe i Eworks långsiktiga strategi och ett led i ambitionen att stödja kunders tillväxt på global nivå.

Att expandera till Slovakien innebär en rad olika utmaningar för Ework. Att navigera en ny affärskultur och regelverk och samtidigt upprätthålla sin höga standard krävde noggrann planering och anpassningsförmåga. Bolagets medarbetare arbetade intensivt för att omvandla dessa utmaningar till möjligheter, vilket gjorde det möjligt att framgångsrikt

anpassa sin operativa modell till Slovakiens affärsdynamik.

”Varje stor utmaning medför stora möjligheter, och vi har haft nöjet att omvandla dessa utmaningar till fina framsteg”, säger Katarzyna Milewska, Managing Director för Polen och Slovakien, som har lett expansionen.

Stöd för kunders expansion

Eworks kundfokuserade förhållningssätt spelar en avgörande roll i den slovakiska resan. Volvo Cars, till exempel, behövde en pålitlig partner för att stödja deras regionala tillväxt.

”De valde oss tack vare vårt framgångsrika samarbete i andra marknader där vi levererat kvalitet och förmåga att förstå och stödja deras

Case forts.

strategiska mål”, förklarar Milewska. “Genom att erbjuda skräddarsydda rekryteringslösningar och konsulttjänster kunde vi säkerställa en smidig övergång för Volvo Cars verksamhet. Samarbetet visar tydligt vårt fokus på att skapa värde tillsammans.”

Varför Slovakien?

Beslutet att expandera till Slovakien grundade sig främst på kundbehov men också regionens potential. Etableringen ligger i linje med Eworks ambition att hjälpa kunder växa globalt och är en betydande milstolpe i bolagets långsiktiga strategi. Medan Volvo Cars närvaro initialt vägledde flytten, cementerade Slovakiens kvalificerade arbetskraft, robusta infrastruktur och strategiska läge i Centraleuropa valet.

”Det här är en fascinerande region med över två miljoner yrkesverksamma inom IT och teknik. Det är en viktig marknad för expansion och en region som stödjer våra befintliga marknader, tillägger Milewska.

Bygga en lokal närvaro

Eworks verksamhet i Slovakien förväntas växa snabbt. Lokala rekryteringar kommer att påbörjas under våren 2025, tillsammans med öppningen av ett kontor i Košice – en strategisk plats nära både kunder och konsulter. Att etablera en fysisk närvaro kommer att stärka engagemanget ytterligare lokalt och möjliggöra för Ework att möta den ökande efterfrågan.

Hemligheten bakom framgång

När Katarzyna Milewska reflekterar över det gångna året över Eworks framgång i Slovakien, nämner hon tre ord: anpassningsförmåga, partnerskap och kvalitet. Genom att fördjupa oss i den lokala marknaden och anpassa oss till kundernas mål har vi byggt förtroende och levererat starka resultat. Vi kompromissar aldrig med kvaliteten, vare sig det handlar om rekrytering, konsulttjänster eller andra lösningar vi levererar, säger hon.

Framåt mot 2025

Under 2025 strävar Ework efter att fördjupa partnerskap och stärka sitt rykte som en ledande leverantör av IT- och teknikkonserter samt permanent arbetskraft. Kontoret i Košice kommer att fungera som en hörnsten för dessa insatser, tillsammans med lanseringen av innovativa tjänster inom Total Talent Solutions.

När vi ser på den bredare CEE-regionen erbjuder Slovakien oöverträffade möjligheter. Dess centrala läge ger tillgång till närliggande marknader som Polen, Ungern och Österrike.

– Med sitt starka utbildningssystem inom vetenskap, teknik, ingenjörskonst och matematik samt en företagsvänlig miljö är Slovakien en idealisk utgångspunkt för fortsatt regional expansion i Centraleuropa, avslutar Katarzyna Milewska.



“Med sitt starka utbildningssystem inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik samt en företagsvänlig miljö är Slovakien en ideal marknad för fortsatt expansion i Centraleuropa.”

**Katarzyna Milewska ,
Managing Director, Polen & Slovakien**

Om Ework

Investeringscase

Investeringscase

Ework Group är positionerat för att gynnas av marknadstrender där kompetens och erfarenhet står i centrum. Genom att erbjuda kunderna marknadens mest flexibla helhetslösningar samt sina partners utvecklande uppdrag hos kunder som kan utföras under flexibla former har Ework möjlighet att attrahera spetskompetenser globalt och fortsätta växa.



Ledande marknadsposition

- Attraktiv och unik affärsmodell med värdeadderande tjänster som komplement.
- Ledande europeisk kompetenspartner med etablerad verksamhet i sju länder inom Europa.
- Starka och långsiktiga kundrelationer med god mix mellan privat och publik sektor.



Globalt kompetens- och partnernätverk

- Omfattande globalt kompetensnätverk, med hög andel senior expertis, gör att vi lättare kan möta kundens behov.
- Våra digitala plattformar ger flexibilitet i leverans av kvalificerade konsulttjänster till kund.
- Möjlighet att erbjuda konsulter stor bredd i uppdrag och kontinuerligt lärande, vilket gör oss mer attraktiva som uppdragsgivare.



Stark finansiell position

- Låg skuldsättning med utrymme för investeringar, exempelvis kompletterande förvärv.
- Förutsättningar för ökad lönsamhet från ökad skalbarhet i affären genom fortsatta effektiviseringar och investeringar i automatisering.
- Låg risk i affärsmodell givet partnerstruktur.



God avkastning och framtidsutsikter

- Lågt kapitalbehov skapar utrymme för goda utdelningar till aktieägare.
- Strategi för fortsatt expansion och organisk tillväxt, kapacitet för att etablera verksamhet i nya marknader och länder.
- Marknadstrender och grön omställning driver behov av kompetens inom digitalisering i kombination med ökat behov för agil arbetskraft.

Eworks aktie

Aktien är noterad på Nasdaq Stockholm Mid Cap. Börsvärdet var vid årets slut 2 476 MSEK och under 2024 omsattes aktier till ett värde av 412 MSEK.

Kursutveckling och omsättning

Eworks aktie är sedan den 18 februari 2010 noterad på Nasdaq Stockholm. Aktien var dessförinnan listad på First North där den introducerades den 22 maj 2008 till kursen 38,00 kronor. Vid ingången av år 2024 var kursen 148,2 SEK och vid årets slut 143,2 SEK, en nedgång med 3,4 procent. Under samma period ökade Nasdaq Stockholm Support Services PI med 21,3 procent. Kursen varierade under året och stängde som lägst på 132 SEK och som högst på 154 SEK. Eworks börsvärde var vid 2024 års utgång 2 476 MSEK (2 562). Free float uppgick vid årets slut till 979 MSEK (923), det vill säga värdet på de aktier som är tillgängliga för handel (definierat som samtliga innehav ej överstigande 5 procent). Årets resultat per aktie efter utspädning uppgick till 8,01 SEK (7,46). Under 2024 omsattes Eworks aktie till ett värde av 411,5 MSEK (730,9). Detta motsvarar en omsättningshastighet på 16,6 procent (28,5) av den totala aktiestocken och 42,0 procent (79,2) av free float beräknat på börskursens värde vid utgången av året. Antalet aktier i Ework Group AB (publ) uppgick den 31 december 2024 till 17 287 275. Aktiekapitalet uppgick vid utgången av året till 2 247 kSEK. Samtliga aktier har en röst och representerar lika andel i bolagets tillgångar och resultat. Kvotvärdet per aktie är 0,13 kronor.

Optioner och bemyndigande

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 feb-mars 2026. Teckningskursen uppgår till 160,7 SEK. Tilldelning skedde i februari 2023. I mars 2023 hade 166 000 teckningsoptioner tecknats. Vid fullt utnyttjande av programmet motsvarar det en utspädning om cirka 1,1 procent.

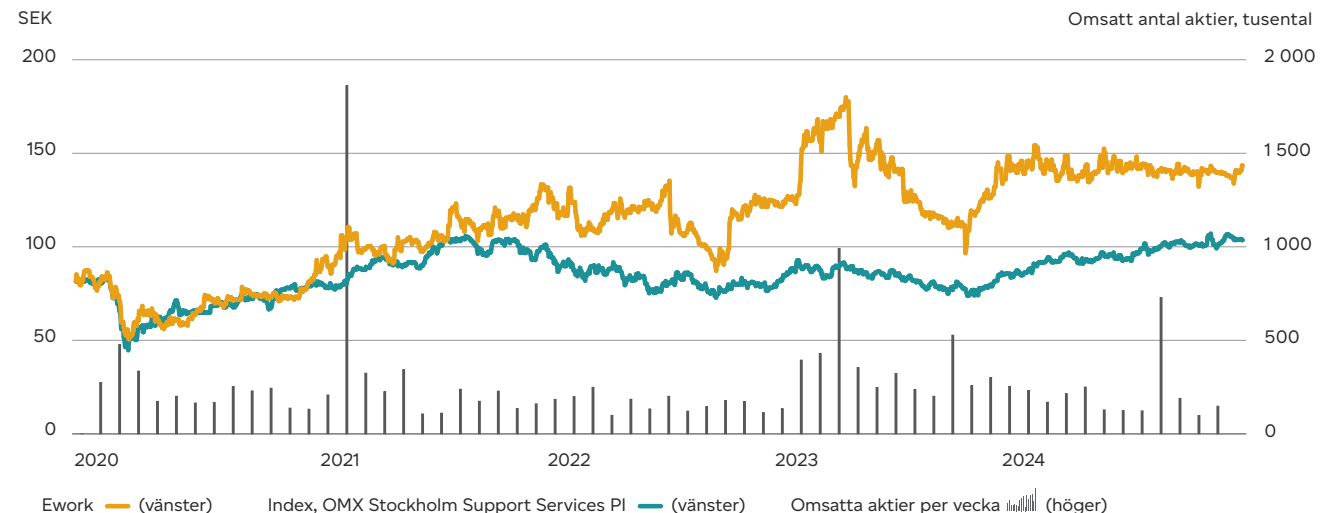
Utdelningspolicy och utdelning

Eworks mål är att dela ut minst 75 procent av nettovinsten. Styrelsen föreslår stämman att en utdelning på 7,00 SEK (7,00) per aktie, totalt 121,0 MSEK (121,0) ska lämnas till aktieägarna. Totalt motsvarar utdelningen 87,4 procent av bolagets resultat efter skatt för verksamhetsåret 2024.

Likviditetsgaranti

Carnegie Investment Bank har under året agerat likviditetsgarant för Eworks aktie inom ramen för Nasdaq Stockholms system. Syftet är att främja likviditeten i aktien.

Ework-aktien



Ägarförteckning

Per den 31 december 2024	Antal aktier	Röster & kapital
Investment AB Arawak ¹⁾	7 013 691	40,6 %
Avanza Pension	2 877 999	16,6 %
Protector Forsikring ASA	559 167	3,2 %
Katarina Salén, privat och genom bolag	473 962	2,7 %
Patrik Salén med familj och genom bolag	398 000	2,3 %
Ålandsbanken Abp (Finland), svensk filial	376 930	2,2 %
Karin Schreil genom bolag	252 000	1,5 %
Fondsfinans	250 000	1,4 %
Nordnet Pensionsförsäkring AB	233 450	1,4 %
Livförsäkringsbolaget Skandia, ömsesidigt	225 433	1,3 %
Summa	12 660 632	76,3 %
Övriga	4 626 643	23,7 %
Summa	17 287 275	100 %

1) Staffan Salén 86,2 procent och Erik Åfors 13,8 procent

Nyckeltal per aktie

SEK	2024	2023
Resultat/aktie före utspädning	8,01	7,46
Resultat/aktie efter utspädning	8,01	7,46
Eget kapital per aktie före utspädning	17,43	16,25
Eget kapital per aktie efter utspädning	17,43	16,25
Kassaflöde från den löpande verksamheten per aktie före utspädning	10,19	9,49
Kassaflöde från den löpande verksamheten per aktie efter utspädning	10,19	9,49
Antalet utestående aktier vid periodens utgång före utspädning, tusental	17 287	17 287
Antalet utestående aktier vid periodens utgång efter utspädning, tusental	17 287	17 287
Genomsnittligt antal utestående aktier före utspädning, tusental	17 287	17 287
Genomsnittligt antal utestående aktier efter utspädning, tusental	17 287	17 287

Ework Group

Per den 31 december 2024

Innehavets storlek, antal aktier	Antal ägare	Summa aktier	Procent
1–1000	10 029	1 250 039	7,23
1 001–10 000	400	1 015 252	5,87
10 001–100 000	43	1 200 172	6,94
100 001–1 000 000	18	3 930 122	22,73
>1 000 000	2	9 891 690	57,22
Totalt	10 492	17 287 275	100

Aktiekapitalets utveckling

Transaktion	Förändring av aktiekapitalet, SEK	Aktiekapitalet, SEK	Förändring av antalet aktier	Antal aktier	Kvotvärde, SEK	År
Nybildning	100 000	100 000	400 000	400 000	0,25	2000
Nyemission	53 100	153 100	212 400	612 400	0,25	2000
Nyemission	35 400	188 500	141 600	754 000	0,25	2001
Nyemission	25 000	213 500	100 000	854 000	0,25	2004
Nedsättning	-25 000	188 500	-100 000	754 000	0,25	2004
Fondemission	1 696 500	1 885 000	6 786 000	7 540 000	0,25	2006
Nyemission	10 250	1 895 250	41 000	7 581 000	0,25	2006
Teckningsoption	25 000	1 920 250	100 000	7 681 000	0,25	2007
Teckningsoption	39 750	1 960 000	159 000	7 840 000	0,25	2007
Nyemission	3 400	1 963 400	13 600	7 853 600	0,25	2007
Fondemission	76 778	2 040 178	0	7 853 600	0,26	2008
Nedsättning	-43 950	1 996 228	-175 800	7 677 800	0,26	2008
Split	0	-1 996 228	7 677 800	15 355 600	0,13	2008
Nyemission	169 000	2 165 228	1 300 000	16 655 600	0,13	2008
Teckningsoption	8 970	2 174 198	69 000	16 724 600	0,13	2008
Teckningsoption	30 404	2 204 602	233 875	16 958 475	0,13	2012
Teckningsoption	3 315	2 207 917	25 500	16 983 975	0,13	2013
Teckningsoption	13 143	2 221 060	101 100	17 085 075	0,13	2015
Teckningsoption	13 325	2 234 385	102 500	17 187 575	0,13	2016
Teckningsoption	6 773	2 241 158	52 100	17 239 675	0,13	2017
Teckningsoption	6 188	2 247 346	47 600	17 287 275	0,13	2022



Hållbarhet

Unik position för att skapa hållbara värden

Ework Groups hållbarhetsarbete grundar sig i vår unika position mellan kunder, partners och konsulter, och vi ser hållbarhet som en integrerad del av vår organisation. För oss handlar hållbarhet om att ständigt utveckla och förvalta relationer som bidrar till positiva, långsiktiga effekter, både på individuell nivå och för hela samhället.

En hållbar samhällsutveckling och minskad klimatpåverkan är viktiga frågor för Ework Group. Även bolagsstyrning (governance), är ett väsentligt område där vi fokuserar på etiska affärsmetoder, transparens och ansvarsfullt ledarskap. Vår affärsmodell, som oberoende förenar rätt kompetens med rätt projekt, utgör grunden för att skapa långsiktiga värden för våra kunder. Genom att möta deras kompetensbehov, säkerställa efterlevnad och optimera kompetensförsörjning, bidrar vi till framgång samtidigt som vi driver på en hållbar utveckling.

För våra partners, konsulter och medarbetare erbjuder vi ett tryggt och utvecklande arbetsliv, där de kan bidra till både en grön omställning och en mer hållbar samhällsutveckling. Vi ser till att tillsättningar sker opartiskt, med fokus på kunskap och färdigheter, vilket minskar risken för diskriminering och säkerställer en rättvis arbetsmiljö för alla.

Kompetens som matchar behov vid grön omställning

Som en ledande aktör inom kompetensförsörjning kopplar Ework ihop kompetens med relevanta projekt, vilka många gånger handlar om att bidra till ett mer hållbart samhälle, till exempel i kraft av ny teknik som främjar en grön omställning.

Ework följer med i varje tekniksprång genom vårt stora nätverk av konsultbolag och konsulter.

Ework Group arbetar aktivt för att minska sin klimatpåverkan och har satt upp vetenskapligt baserade mål i linje med Agenda 2030. Arbetet med att minska utsläppen i scope 1 och 2 pågår, men den största utmaningen ligger i scope 3, där vi under året har arbetat med att hitta en modell för att mäta dessa utsläpp på ett adekvat sätt.

Mångfald och inkludering – en konkurrensfördel

Mångfald och inkludering är en affärsstrategisk fördel för Ework. Genom att främja lika möjligheter stärker vi vår förmåga att attrahera rätt konsulter och bidra till kundernas framgång.

Under 2024 har vi fortsatt att investera i utbildning för ledare och medarbetare och uppmuntrar olikheter i både anställda och konsulter. Våra insatser har uppmärksammats genom en 16:e plats på Allbrights Green List, och vi fortsätter vårt engagemang i Women Empowerment Principles. Med höga ambitioner och tydliga mål säkerställer vi en inkluderande och hållbar arbetsplats.

För mer information, se sida 88-92.





Case

Han ledde sitt team till framgång – med lärdomar från handbollsplanen

Att leda sitt team genom förändring kräver både skicklighet och mod. För Simon Nyberg, Talent Provider Manager på Ework och tidigare handbollsproffs, har idrottens värld spelat en avgörande roll för hans framgångsrika ledarskap. När en ny operativ modell infördes på Ework under 2024 tog han täten och lyckades få med sig sitt team genom en utmanande förändringsresa.

Positivitet som drivkraft

I början av året introducerade Ework en ny operativ modell för att effektivisera organisationen och skapa större kundvärde. Simon var en av de ledare som snabbt anammade förändringen. ”Det viktigaste för mig var att bemöta alla

positivt och fokusera på de möjligheter förändringen skulle ge, istället för att lägga energi på negativa aspekter”, berättar Simon. ”Vårt team hade redan en proaktiv kultur, vilket gjorde oss väl rustade för att möta förändringen”.

Lärdomar från idrottens värld

Med 14 säsonger i högsta handbollsligan har Simon tagit med sig flera lärdomar in i sin karriär.

”Idrotten har lärt mig vikten av hårt arbete, samarbete och förmågan att anpassa sig snabbt. Det är egenskaper som är lika relevanta i yrkeslivet”, säger han.

Case forts.

En annan nyckelinsikt från handbollen är vikten av respekt.

”Man måste inte tycka likadant som sin kollega, men med respekt och förståelse för varandra kan man alltid arbeta mot gemensamma mål”.

Utmaningar längs vägen

Att införa ett nytt arbetssätt har dock inte varit utan svårigheter. För Simon har kommunikation och transparens varit avgörande.

”Min största utmaning har varit att säkerställa att jag förmedlat informationen tydligt och tillräckligt många gånger. Få människor tar in något vid första försöket, så repetition har varit avgörande”, säger han.

En annan utmaning har varit att bygga en gemensam kultur och lagkänsla när teamet numera är utspritt över två kontor. Dessutom har medarbetarna fått utöka sina kundportföljer markant, från att hantera en till två kunder till över tio.

”Vi behövde bli experter inom våra områden, och det sker inte över en natt. Samtidigt var vi tvungna att upprätthålla leveransen mitt i all förändring”, förklarar Simon.

Fördelar för teamet och företaget

Trots utmaningarna har den nya modellen skapat tydliga fördelar, både för Ework, kunderna och medarbetarna.

”Vi har blivit mer effektiva och kan hantera fler förfrågningar utan att öka arbetsbelastningen. Det har genererat fler affärer för företaget”, säger Simon.

För medarbetarna innebär förändringen en möjlighet att gå från generalist till specialist inom sina kompetensområden, och möjligheten att utvecklas i högre utsträckning”.

Ledarskapets kärna

Genom att kombinera positivitet, idrottens lärdomar och ett starkt fokus på kommunikation har Simon lyckats leda sitt team genom en komplex transformation. Hans erfarenhet visar att framgång handlar om att bygga något tillsammans – både på planen och i arbetslivet.

Läs mer om Eworks arbete med medarbetar-engagemang på sida 92.

”Precis som i handbollen kräver förändring lagarbete, snabb anpassning och ett tydligt mål. Mitt fokus har varit att leda med energi och tydlighet.”

Simon Nyberg,
Talent Provider Manager SoWe





Styrning

Förvaltningsberättelse

Styrelsen och verkställande direktören för Ework Group AB (publ) med organisationsnummer 556587-8708 avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för räkenskapsåret 2024.

Verksamheten

Ework Group AB (publ) erbjuder helhetslösningar för alla talangbehov, med fokus på IT/OT, R&D, Engineering och Business Development och har i dag ca 11 500 oberoende konsulter på uppdrag. Utan anställda konsulter kan Ework opartiskt matcha varje uppdrag med rätt kompetens från hela marknaden. Ework är avtalspart till såväl konsultköpare som konsulter. Ework Group AB är moderbolag i koncernen Ework Group.

Den operativa verksamheten bedrivs i det svenska moderbolaget samt i dotterbolagen i Norge, Danmark, Polen, Finland och Slovakien. Huvudkontoret ligger i Stockholm och lokalkontor finns i Göteborg, Malmö, Linköping, Västerås, Jönköping, Helsingfors, Oslo, Köpenhamn, Warszawa, Wrocław, Gdansk och Katowice.

Nettoomsättning och resultat

Nettoomsättningen minskade med -8,4 procent till 15 764,1 MSEK (17 209,3). Rörelseresultatet minskade med -2,4 procent till 190,0 MSEK (194,7) vilket kan hänföras till lägre intäkter. Rörelsemarginalen uppgick till 1,2 procent (1,1). Resultatet efter finansiella poster uppgick till 175,1 MSEK (166,8) och resultatet efter skatt blev 138,5 MSEK (129,0). Resultat per aktie efter

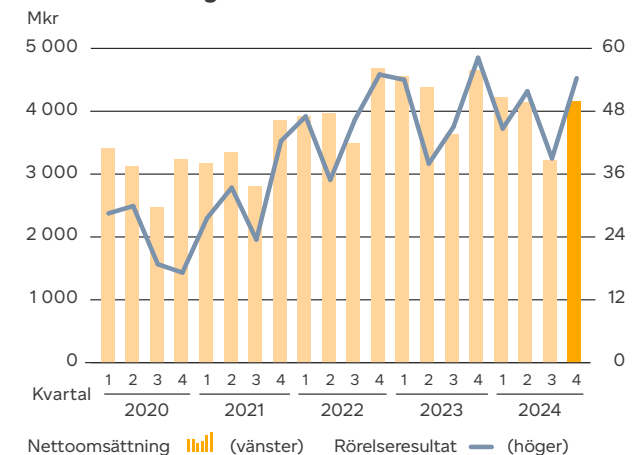
utspädning uppgick till 8,01 SEK (7,46), vilket motsvarar en ökning med 7,4 procent. Orderingången minskade med -7,6 procent till 20 255 MSEK (21 929). Antalet konsulter på uppdrag i genomsnitt uppgick till 11 893 (12 955).

Lönsamhet och finansiell ställning

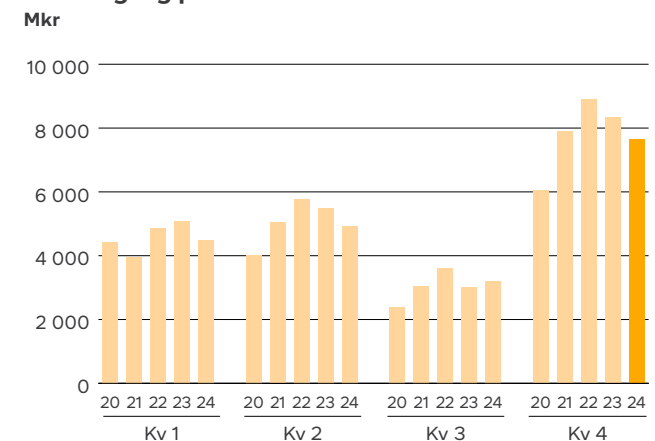
Avkastningen på eget kapital uppgick till 47,6 procent (47,6). Koncernens kassaflöde från den löpande verksamheten uppgick till 176,1 MSEK (164,0). Rörelsekapitalet varierar naturligt under året till följd av skillnader i förfallodag på in- och utbetalningar. Samtliga betalningar från kunder och till konsulter sker vid månadsskiftena och därför kan en liten förskjutning av in- eller utbetalningar leda till en stor effekt på kassaflödet vid ett specifikt tillfälle. Soliditeten uppgick till 8,1 procent (6,8) den 31 december 2024.

Företaget innehar en kredit om 550 MSEK (550) med kundfordringar som säkerhet för krediten. Ework har en cashpool i SEB där 43,0 MSEK utnyttjats för rörelsekapitalsfinansiering i Polen. Totalt icke utnyttjat kreditutrymme vid periodens slut var 355 MSEK (336). Under året har även en ny finansieringslösning tecknats med utgångspunkt i fakturaförsäljning som syftar till att finansiera vår tilläggstjänst payexpress.

Nettoomsättning och rörelseresultat



Orderingång per kvartal



Rörelsesegment

Ework har två rörelsesegment, Market Unit Sweden respektive Market Unit Northern & Central Europe, NCE. Segmenten är i sin tur uppdelade i flera Market Units.

Sweden

I rörelsesegmentet ingår marknadsenheterna Sweden East, West, South och MidNorth och verksamheten bedrivs genom kontor i Stockholm, där koncernens huvudkontor är beläget, samt i Göteborg, Malmö, Jönköping och Västerås. Nettoomsättningen minskade - 8,5 procent till 11 674 MSEK (12 753). Segmentresultatet minskade med -14,8 procent till 225 MSEK (264). Segmentet har påverkats negativt av den planerade utfasning som gjorts av icke lönsamma kundkontrakt under 2024.

Northern & Central Europe

I rörelsesegmentet ingår marknadsenheterna Norway, Denmark, Poland, Finland och Slovakien. Segmentets omsättning minskade med -8,0 procent medan resultatet ökade med 8,7 procent. Utvecklingen var starkast i Poland och Denmark, medan Norge påverkats negativt av den nya arbetsmarknadslagstiftning.

Norway

I Norge bedrivs verksamheten genom kontor i Oslo. Den ändrade arbetsmarknadslagstiftning som infördes under våren 2023 dämpade aktivitetsnivån och skapade fortsatt en del osäkerhet i samband med anlitande av konsultstöd. Intäkterna i den norska verksamheten sjönk, och för helåret minskade nettoomsättningen med -30,5 procent till 1 335 MSEK (1 921). Segmentresultatet uppgick till 40 MSEK (57,0).

Denmark

I Danmark bedrivs verksamheten genom kontor i Köpenhamn. Nettoomsättningen ökade med 8,3 procent till 1 170 MSEK (1 080) och segmentsresultatet förbättrades till 26 MSEK (22). Life Science bidrog under året till omsättningstillväxten och resultatet.

Poland & Slovakia

I Polen bedrivs verksamheten genom kontor i Warszawa, Wrocław, Gdansk och Katowice. Nettoomsättningen ökade med 11,1 procent till 1 184 MSEK (1 066). Segmentsresultatet ökade med 76,2 procent till 37 MSEK (21). Många internationella företag väljer att lägga sin IT-utveckling i Polen, bland annat på grund av tillgången på välutbildad personal till en attraktiv kostnadsnivå, vilket driver omsättningsökningen. Under året har

intresset för så kallad nearshoring ökat, vilket påverkat verksamheten i Polen positivt.

I Slovakien har de framgångsrika partnerskapen med kunder som Volvo Cars och Deutsche Telekom T-systems lett till en positiv utveckling. Eworks leverans i regionen har inkluderat rekryteringstjänster, vilket har gett ökade förutsättningar för god lönsamhet framåt. Även möjligheterna för fortsatt tillväxt bedöms som goda.

Finland

I Finland bedrivs verksamheten genom kontor i Helsingfors. Nettoomsättningen för helåret ökade med 4,2 procent och uppgick till 446 MSEK (428) medan segmentsresultatet uppgick till 13 MSEK (8). Marknaden var generellt avvaktande, men vi såg en positiv utveckling och intresse för Eworks tilläggstjänster. Den finska verksamheten har under året lagt stort fokus på att stärka relationerna till existerande och nya kunder, liksom nätverket av partners och konsulter.

Medarbetare

Vid årets utgång var antalet tillsvidareanställda (FTE) i bolaget 300 personer (320). Medelantalet anställda (FTE) under året uppgick till 283 (335). Medelantal anställda beräknas utifrån antal heltidstjänster exklusive föräldralediga, tjänstlediga och

långtidssjukskrivna. Könsfördelningen i bolaget var 65 procent kvinnor och 35 procent män av medelantalet anställda. Konsulter på uppdrag är inte anställda i Ework och ingår därför inte som medarbetare i koncernen.

Moderbolaget

Moderbolagets nettoomsättning uppgick för räkenskapsåret till 11 642 MSEK (12 719). Resultatet efter finansiella poster uppgick till 159 MSEK (161) medan resultatet efter skatt uppgick till 134 MSEK (135). Moderbolagets eget kapital uppgick vid årets utgång till 230 MSEK (217) och soliditeten till 7,8 procent (6,4). Moderbolaget erhöll under året utdelning från andelar i dotterföretag med 37,9 MSEK (34,3). Den svenska verksamheten bedrivs i moderbolaget. När det gäller moderbolagets framtidsutsikter samt medarbetare, forskning & utveckling och miljö, gäller samma förutsättningar för moderbolaget som beskrivs för koncernen.

Hållbarhetsrapport

Ework omfattas av Årsredovisningslagens krav på hållbarhetsrapportering. Eworks lagstadgade hållbarhetsrapport utgörs av sidorna 33-36 och 88-92. Revisorns uttalande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten återfinns på sidan 93.

Utveckling digital plattform

Som en ledande aktör på konsultmarknaden är den digitala plattformen och kontinuerlig utveckling av densamma strategisk för att behålla och vidare stärka Eworks position. De digitala plattformarna är Eworks egna gränssnitt ut mot marknaden och den digitala interaktionen med kunder, konsultbolag och konsulter. Under året var nyutveckling mer begränsad än tidigare år

och mer fokuserad på kontinuerlig förbättring av gränssnittet. Viktiga steg togs inom området business intelligence, där fokus låg på intern verksamhetsstyrning och ökad medvetenhet. Framåt kommer Ework inom detta område kunna erbjuda lösningar med integrerad data och värdeskapande rapportering till våra externa intressenter. Under året har arbete genomförts för att ersätta befintlig plattform för CRM samt ett antal viktiga processförbättringar med en ny molnbaserad standardiserad systemlösning, vilket beräknas implementeras fullt ut under första kvartalet 2025.

Aktieinformation

Ework hade vid årets utgång 17 287 275 utestående aktier. Samtliga aktier har en röst och representerar lika andel i bolagets tillgångar och resultat. Återköp av egna aktier har inte skett. Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman 2025 att en utdelning om 7,0 SEK (7,00) per aktie, totalt 121,0 MSEK (121,0) ska lämnas till aktieägarna.

Bolagsordning och avtalsförhållanden

Bolagsordningen anger att styrelsens ledamöter ska utses på årsstämman för tiden till nästa årsstämma. Styrelsen ska bestå av lägst tre och högst åtta ordinarie ledamöter utan suppleanter. Bolagsordningen innehåller inga särskilda bestämmelser om ändring av bolagsordningen. För ändring av bolagsordningen gäller svensk lag, det vill säga stämmobeslut med minst två tredjedels (2/3) majoritet. Det finns inte något enskilt avtal av väsentlig betydelse för Eworks verksamhet i sin helhet. Det finns inte heller något avtal mellan bolaget och dess styrelseledamöter som föreskriver ersättningar om dessa avgår som en följd av ett offentligt uppköpserbjudande.

Ersättningsprinciper för ledande befattningshavare

Gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare r de som beslutades på årsstämman 2024. Dessa riktlinjer gäller tills vidare, dock längst för tiden fram till årsstämman 2028. Aktieägarna har inte framställt några synpunkter på riktlinjerna.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott med huvudsaklig uppgift att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Vidare ska ersättningsutskottet följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om åtminstone vart fjärde år, samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i koncernen.

Ersättning till VD, samt principer för ersättning till ledande befattningshavare, beslutas av styrelsen. Ersättning till övriga ledande befattningshavare beslutas av ersättningsutskottet inom de ramar som fastställts av styrelsen och årsstämman. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och de ledande befattningshavarna. Vid ersättningsutskottets och styrelsens behandling av ersättningsfrågor närvarar inte VD eller andra ledande befattningshavare i den mån de berörs av frågorna.

Väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer

I allmänhet består Eworks väsentliga affärsrisker, för koncernen såväl som för moderbolaget, av minskad efterfrågan på konsult-

tjänster, svårigheter att attrahera och behålla kompetent personal, kreditrisker samt valutarisker i mindre omfattning. Vidare hänvisas till beskrivning av risker och riskhantering till sida 42 samt not 21 i årsredovisningen.

Händelser efter balansdagen

I ett pressmeddelande den 24 januari 2025 informerade Ework Group om att styrelsen beslutat om en etablering av Eworks verksamhet i Belgien. Verksamheten förväntas startas upp under första kvartalet 2025.

I början av det första kvartalet 2025 driftsatte Ework den uppgraderade IT-plattformen, vilken väntas medföra ytterligare effektiviserings- och skalfördelar över tid.

Styrelsens förslag till utdelning

Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman att en utdelning om 7,00 SEK (7,00) per aktie, totalt 121,0 MSEK (121,0), ska lämnas till aktieägarna.

Till årsstämmans förfogande stående medel utgörs av:

SEK

Överkursfond	13 644 928
Balanserat resultat	14 955 310
Årets resultat	133 796 308
Summa	162 396 546

Styrelsen föreslår att till förfogande stående vinstmedel och fria fonder disponeras:

Till aktieägarna utdelas 17 287 275 x 7,00	121 010 925
Balanseras i ny räkning	41 385 621
- varav överkursfond	13 644 928
Summa	162 396 546

Risker och möjligheter

All affärsverksamhet innefattar risker. Eworks verksamhet kan komma att påverkas av ett antal riskfaktorer som helt eller delvis ligger utanför bolagets kontroll. Ofta är dessa faktorer en förutsättning för de affärsmöjligheter som Eworks verksamhet bygger på. I det här avsnittet beskrivs riskfaktorer som kan komma att påverka Eworks framtida utveckling samt vissa möjligheter hänförliga till identifierade risker. Riskerna som redogörs för i detta avsnitt baseras på information som var tillgänglig per dagen för offentliggörandet av denna årsredovisning. Riskerna är inte rangordnade i väsentlighetsordning.

Omvärlds- och marknadsrisker

Konjunkturkänslighet

Efterfrågan på Eworks tjänster kan förväntas skifta i olika konjunkturer och är beroende av makroekonomiska faktorer såsom inflation, räntenivåer, valutakursförändringar och tillväxttakten i den globala ekonomin. Eworks affärsmodell gör att andelen fasta kostnader är relativt låg i förhållande till omsättningen, vilket ger flexibilitet för olika konjunkturlägen. Ework bevakar efterfrågeindikatorer, såsom politiska beslut och prioriteringar, tillgång till arbetskraft, sysselsättningsgrad och har god handlingsberedskap om det skulle ske förändringar. Den allmänna osäkerheten i ekonomin kan innebära risk för lägre efterfrågan på konsulttjänster.

Konkurrens och kundrelationer

Ework konkurrerar direkt med andra konsultleverantörer utan egna anställda konsulter. Risken för prispress och en minskande efterfrågan på Eworks tjänster på grund av ökad konkurrens kan inte uteslutas. Ework konkurrerar vidare med konsultföretag med anställda konsulter. I Norden kan Ework dra nytta av skal fördelar samt marknads största nätverk av specialister.

På konsultmarknaden agerar en rad internationella konsultföretag. Ett växande utbud av konsulter kommer också från konsulter i lågkostnadsländer. Hittills har Ework endast i liten utsträckning mött direkt konkurrens från utländska konsultföretag. Det växande utbudet av konsulter i utlandet innebär inte bara konkurrens utan erbjuder en affärsmöjlighet för Ework.

Konsultmarknaden kännetecknas generellt av hög konkurrens, stora möjligheter har emellertid öppnats inom digitalisering och hållbarhet där ökad efterfrågan har uppstått, varvid Ework arbetar aktivt med att ta marknadsandelar.

För det fall antalet ramavtal skulle minska innebär det med stor sannolikhet minskad efterfrågan på Eworks tjänster från nuvarande kunder samt om kunderna i genomsnitt minskar inköpta volymer inom sina respektive ramavtal kan motsvarande negativa effekt uppstå. För det fall ett flertal större kunder helt skulle sluta eller kraftigt minska sina inköp från Ework skulle det påverka bolaget negativt.

Ework arbetar fortsatt målmedvetet med att bredda kundbasen och antalet ramavtal. Ework arbetar vidare aktivt med att säkerställa att ha kunder inom olika segment i syfte att minska stor exponering gentemot enskilda segment. En stor del av bolagets kostnader är emellertid rörliga och direkt kopplade till

intäkterna, varför ett plötsligt intäktsbortfall inte behöver få någon dramatisk effekt på rörelseresultatet.

Risker relaterade till lagstiftning och regelverk

Förändringar i lagar och andra regelverk som exempelvis avser arbetsrätt och skatter kan påverka förutsättningarna för Eworks tjänster och indirekt Eworks resultat och finansiella ställning. Eworks affärsmodell bedöms vila på en stabil legal grund utifrån arbets- och skattelagstiftning. Tillkommande regler skulle dock kunna ha negativ påverkan på sysselsättningen i konsultbranschen. Exempelvis har det i Norge beslutats om en ändring i deras arbetsmiljölag som trädde i kraft under våren 2023 som berör kundernas inköp av konsulter. Effekterna av lagändringen på den norska marknaden bedöms vara övergående.

Vidare har det under senaste tid tillkommit omfattande regelverk rörande informationssäkerhet. Bolaget arbetar kontinuerligt med detta inom ramen för den löpande verksamheten för att säkerställa regelefterlevnad.

Anseenderisker

Ework bedriver ett kontinuerligt och förebyggande arbete med hållbarhet genom bland annat koncernens uppförandekod och

hållbarhetspolicy. Koncernens uppförandekod baseras på FN:s Global Compacts principer. Eworks anseende är beroende av att leverantörer, konsulter och medarbetare uppträder affärsmässigt i relationer med kunder, leverantörer och andra intressenter för att värna om Eworks varumärke.

Verksamhetsrelaterade risker

Tillgång till konsulter

Ework är beroende av samarbete med kvalificerade konsulter för att kunna erbjuda sina kunder konsulter med rätt kompetens som med kort framförhållning kan inleda sina uppdrag. En risk för Ework är att inte kvalificerade konsulter och konsultföretag i tillräckligt stor utsträckning vill samarbeta med Ework. Antalet konsulter som väljer att ingå i Eworks nätverk växer snabbt. Ework är dock inte begränsat till att anlita konsulterna i databasen, utan kan förmedla och samarbeta med alla konsulter på marknaden, inklusive konsulter i utlandet och i större konsultbolag.

IT-systemens stabilitet

Eworks egenutvecklade IT-system spelar en central roll i Eworks processer och kunderbjudande. Driftsstörningar och fel i IT-systemens funktion innebär därför en risk för Eworks verksamhet eftersom de direkt påverkar kvaliteten i leverans till kund. IT-systemet har hittills utan några egentliga allvarliga driftstörningar medverkat till Eworks pågående och nya leveranser.

IT-systemens utveckling och digitalisering

Eworks verksamhet kräver en kontinuerlig utveckling av både interna processer och interaktion med kunder och konsulter.

Den fortsatta digitaliseringen av processerna är en förutsättning för bibehållen och förbättrad konkurrenskraft. Risken för Ework ligger dels i att högre kostnader krävs för IT-utveckling/digitalisering och dels i att en bristande leverans på sikt skulle kunna påverka konkurrenskraften. Ework har sedan 2016 drivit ett fokuserat arbete med de interna systemen och fortsätter framåt med system samt värdering av standardiserade system och lösningar för kunder, egen personal och konsulter där effekterna är ökad intern likväl som extern kvalitet och förbättrad effektivitet samt stärkt position på marknaden.

Skadeståndsansvar i förhållande till kundavtal

Konsulter tillhandahållna av Ework som utför uppdrag hos kund kan förorsaka skador som ger kunden rätt till skadestånd. Efter som Ework är kundens avtalspart ansvarar Ework i förhållande till kund för skador orsakade av Eworks leverantörer. Eventuell ersättning som Ework är skyldiga att utge till kund, återkrävs av leverantören genom regress. För att minimera de risker Ework exponerar sig mot i kundavtalen och säkerställa regressrätt gentemot leverantörerna speglas kundvillkoren gentemot konsultbolagen. För att minimera den ekonomiska risken i händelse av skadeståndsanspråk har Ework även ansvarsförsäkringar till täckande av Eworks skadeståndsrättsliga ansvar. Hittills har dock inte någon sådan situation uppkommit där ansvarsförsäkringen behövt tas i anspråk.

Bolagsstyrningsrapport

Ework Group AB är ett svenskt publikt aktiebolag med säte i Stockholm. Bolagets kärnverksamhet består i att leverera konsulttjänster inom IT, telekom, teknik och verksamhetsutveckling. Bolaget är noterat på Nasdaq Stockholm sedan februari 2010.

Till grund för styrningen av koncernen ligger bland annat bolagsordningen, den svenska aktiebolagslagen, Nasdaqs regelverk för emittenter inklusive svensk kod för bolagsstyrning (Koden) samt andra tillämpliga lagar och regler. Ework följer Koden med avvikelser för bestämmelser om valberedningen. Avvikelser från Koden förklaras i detalj nedan. För mer information om Koden, se www.bolagsstyrning.se. Inga överträdelse mot tillämpliga börsregler har förekommit.

Aktien och ägarna

Ework hade vid årets utgång 17 287 275 utestående aktier fördelat på 10 492 (10 548) aktieägare. Samtliga aktier har en röst och representerar lika andel i bolagets tillgångar och resultat. Två ägare har vardera mer än 10 procent av bolagets aktier: Investment AB Arawak med 6 813 691 aktier (39,4 procent) samt Försäkringsaktiebolaget Avanza Pension med 3 352 322 aktier (19,4 procent).

Bolagsstämma

Bolagsstämman är bolagets högsta beslutsfattande organ, där aktieägarna deltar i tillsynen och kontrollen av bolaget genom utövandet av sin röst- och yttranderätt. Samtliga aktieägare som är införda i den av Euroclear Sweden förda aktieboken sex (6) bankdagar före bolagsstämman, och som till bolaget har anmält sin avsikt att delta i bolagsstämman senast den dag och den

tidpunkt som anges i kallelsen, har rätt att delta i bolagsstämman och rösta för det antal aktier de innehar. För att ha rätt att delta på stämman måste aktieägare som har låtit förvaltarregistrera sina aktier genom en bank eller ett värdepappersinstitut, utöver att anmäla sig till bolaget, tillfälligt låta inregistrera sina aktier i eget namn hos Euroclear Sweden. Aktieägare bör underrätta förvaltare om detta i god tid före avstämningsdagen. Röst-rättsregistrering som genomförts av förvaltare senast fyra (4) bankdagar före bolagsstämman kommer att tas i beaktande. Aktieägare får närvara vid bolagsstämman personligen eller genom ombud. Anmälan ska göras till bolaget enligt vad som sägs i kallelse. Eworks årsstämma ska hållas i Stockholm inom sex (6) månader efter räkenskapsårets utgång. Kallelsen annonseras i Svenska Dagbladet och Post-och Inriketidningar samt publiceras på bolagets webbplats www.eworkgroup.com. Vid årsstämman beslutas i frågor avseende bland annat fastställande av resultat- och balansräkningar, utdelning, ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och VD, val av styrelseledamöter, styrelse-ordförande, revisorer samt ersättning till styrelse och revisorer, principer för ersättning till ledande befattningshavare och andra viktiga frågor.

Vid årsstämman 2024 deltog 21 aktieägare som representerade 51,96 procent av antalet röster i bolaget. Samtliga styrelseledamöter inklusive styrelseordförande, revisor, VD och CFO var närvarande.

På årsstämman 2024 fattades följande beslut:

- Stämman fastställde styrelsens förslag om att utdelning om 7,00 kronor per aktie ska utgå till bolagets aktieägare med avstämningsdag den 6 maj 2024. Utdelningen utsändes av Euroclear Sweden AB den 10 maj 2024.
- Stämman beslutade att Eworks styrelse ska bestå av sex ledamöter; Staffan Salén (omval), Erik Åfors (omval), Frida Westerberg (omval), Magnus Berglind (omval), Sara Murby Forste (nyval) och Johan Qviberg (omval). Till styrelsens ordförande omvaldes Staffan Salén. Till revisor omvaldes revisionsbolaget KPMG AB, med auktoriserade revisorn Helena Nilsson som huvudansvarig revisor. Samtliga beslut fattades i enlighet med valberedningens förslag.
- Stämman beslutade i enlighet med valberedningens förslag att arvode till styrelseledamöter, som ej uppbär lön av bolaget, ska utgå med 260 000 kronor till vardera styrelseledamot och 520 000 kronor till styrelsens ordförande.
- Stämman beslutade i enlighet med valberedningens förslag om oförändrad arvodesprincip, det vill säga att arvode till revisorerna ska utgå enligt av bolaget räkning godkänd räkning.
- Stämman beslutade att godkänna föreslagna riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, att gälla fram till år 2028.
- Stämman beslutade att godkänna styrelsens ersättningsrapport avseende 2023.

Valberedning

Valberedningens huvudsakliga uppgift är att föreslå styrelseledamöter, styrelseordförande och revisorer samt arvoden till dessa på ett sätt så att årsstämman kan fatta välgrundade beslut. Valberedningen utses av de tre största aktieägarna. Med avvikelse från Kodens regel 2.3 samt 2.4 har två av valberedningens ledamöter, dvs en majoritet, utgjorts av styrelseledamöter, en styrelseledamot har därutöver fungerat som valberedningens ordförande och båda dessa ledamöter är beroende i förhållande till bolagets större aktieägare. Motivet för detta har varit att Ework är ett bolag i kraftig tillväxt vars framgång har dragit nytta av ett starkt entreprenöriellt engagemang från dess grundare och majoritetsägare.

I enlighet med detta har en valberedning utsetts, som består av:

- Magnus Berglind, ordförande med eget innehav och innehav via kapitalförsäkring,
- Staffan Salén, utsedd av Investment AB Arawak,
- Dag Marius Nereng, utsedd av Protector Försikring ASA.

Valberedningen har tillgång till den utvärdering som styrelsen gör av sitt arbete och säkerställer att styrelsen ska ha en ändamålsenlig sammansättning avseende kompetens och erfarenhet. Synnerlig vikt fästs vid att något diskriminerande urval av ledamöter på basis av exempelvis ålder, sexuell läggning, kön eller religiös tillhörighet inte förekommer. Valberedningen har valt att tillämpa Kodens 4.1 som sin mångfaldspolicy. Valberedningens förslag offentliggörs i samband medkallelsen till årsstämman och görs också tillgänglig på bolagets hemsida. Valberedningens mandatperiod sträcker sig fram till dess att ny valberedning utsetts. Arvode för arbete i valberedningen har ej utgått.

Styrelse

Eworks styrelse väljs varje år av aktieägarna vid årsstämman. Styrelsen är länken mellan aktieägarna och bolagets ledning och har en stor betydelse i arbetet med att utveckla Eworks strategi och affärsverksamhet.

Styrelsens uppgift är att för aktieägarnas räkning förvalta bolagets angelägenheter på bästa möjliga sätt och i sitt arbete tillvarata aktieägarnas intressen. Styrelsens ansvar stadgas i aktiebolagslagen och Kodens. Styrelsens arbetsordning, som fastställs årligen, utgör ramen för styrelsens arbete. Eworks bolagsordning finns tillgänglig på bolagets hemsida. Enligt bolagsordningen ska bolagets styrelse bestå av lägst tre (3) och högst åtta (8) ordinarie ledamöter utan suppleanter. Ledamöter väljs årligen på årsstämma för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Eworks styrelse består av sex (6) ordinarie ledamöter som tillsammans representerar en bred kommersiell, teknisk och kommunikativ kompetens.

Vid årsstämman 2024 valdes styrelse enligt tabell nedan.

Styrelsens ordförande leder styrelsens arbete och har ett särskilt ansvar för att följa bolagets utveckling mellan styrelsemötena samt säkerställa att styrelsens ledamöter fortlöpande får den information som krävs för att utföra ett fullgott arbete. Ordförande håller kontakt med VD. Inför styrelsemöten tillser ordförande tillsammans med VD att dagordning och beslutsunderlag utarbetas och sänds till styrelsens ledamöter senast en (1) vecka innan respektive möte. Ordförande svarar också för att styrelsens arbete utvärderas och att valberedningen får ta del av resultatet från utvärderingen.

Styrelsens arbete

Under verksamhetsåret 2024 hade styrelsen 11 protokollförda möten, varav ett konstituerande i anslutning till årsstämman. Styrelsens arbete följer en arbetsordning som årligen antas vid

det konstituerande mötet. Arbetsordningen slår fast arbetsfördelningen mellan styrelsen och koncernledningen, ordförandens respektive VD:s ansvar samt formerna för den ekonomiska rapporteringen. VD är föredragande på styrelsemötena men är ej medlem i styrelsen. Styrelsen har utsett koncernens chefsjurist till sekreterare i styrelsen. Styrelsen är beslutsför när minst fyra (4) ledamöter är närvarande. Under varje ordinarie styrelsemöte avhandlas föregående protokoll, pågående verksamhet samt bolagets ekonomiska ställning och resultatutveckling. Styrelsen informeras löpande genom skriftlig information om affärsverksamheten och omvärldsfaktorer som är av betydelse för bolaget.

Under 2024 har styrelsen ägnat särskild uppmärksamhet åt följande frågor:

- försäljningsarbete, tillväxt och lönsamhet och nya marknader
- skalbarhet och kostnadsutvecklingen i bolaget.

Styrelsen har också hållit ett tvådagarsmöte enbart inriktat på koncernens position och strategi. I det mötet deltog även koncernledningen. För att säkerställa styrelsens insyn och kontroll ges styrelsen tillfälle att årligen lämna synpunkter på revisorernas planering av revisionens omfång och fokus. Utöver detta bereds revisorerna tillträde till styrelsen och styrelsemöten när styrelse eller revisorer anser att behov föreligger. Styrelsens arbete utvärderas årligen. Styrelsen behandlade utvärderingen under ett sammanträde i februari månad 2024.

Arvoden till styrelsen

Årsstämman 2024 beslutade att det ska utgå ett arvode om 520 000 kronor till styrelsens ordförande och arvoden om 260 000 kronor var till styrelsens ledamöter. Det totala styrelsearvodet i Ework för 2024 uppgick till 1 820 000 SEK (1 750 000). Någon ersättning för utskottsarbete utgår ej.

Ersättningsutskott

Ersättningsutskottet har till uppgift att förbereda styrelsens förslag till årsstämman om riktlinjer för ersättning till VD och andra ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet har haft stöd från bolagsledningen under sitt arbete. Aktuella personer från bolagsledningen har dock inte deltagit i frågor som rör sina egna positioner.

I ersättningsutskottets uppgifter ingår:

- att förbereda och utvärdera riktlinjer för ersättning till koncernledningen,
- att förbereda och utvärdera mål och principer för rörlig ersättning,
- att förbereda och utvärdera Eworks incitamentsprogram.

Revisionsutskott

Revisionsutskottet bestående har under året haft tre möten. Revisionsutskottets huvuduppgift är att övervaka processerna kring Eworks finansiella rapportering och interna kontroll för att kunna säkerställa kvaliteten i den externa rapporteringen.

I revisionsutskottets uppgifter ingår att:

- bereda och kvalitetssäkra de finansiella rapporterna,
- övervaka effektiviteten i den interna kontrollen, inklusive
- riskhanteringen, avseende den finansiella rapporteringen,
- övervaka den externa revisionen och utvärdera de externa revisorernas arbete,
- utvärdera de externa revisorernas objektivitet och oberoende.

Revisor

På årsstämman 2024 valdes revisionsbolaget KPMG AB, med auktoriserade revisorn Helena Nilsson som huvudansvarig revisor för perioden till och med årsstämman 2025, att granska bolagets och koncernens redovisning samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning. Efter genomförd granskning av utvalda processer och rutiner och översiktlig granskning av det tredje kvartalsbokslutet samt granskning av årsbokslutet, rapporterar revisorerna sina iakttagelser till revisionsutskottet.

VD och bolagsledning

Verkställande direktör och koncernchef, ansvarar för den löpande operativa verksamheten. Styrelsen har upprättat en arbetsinstruktion för VD som klarlägger ansvar och förpliktelser samt ramarna för VD:s behörighet att företräda bolaget. VD har inte några väsentliga aktieinnehav och delägarskap i företag som bolaget har betydande affärsförbindelse med. VD innehar inte några väsentliga uppdrag utanför bolaget.

Eworks VD har utsett en bolagsledning som består av CFO, Head of Marketss & Sales, Head of Services & Solutions, Chief Business Development Officer, Head of Service Delivery, Chief Digital Officer, Chief People Officer and Chief Legal Officer. Bolagsledningens arbete är fokuserat på marknadsbearbetning, försäljning, kompetensutveckling och värdegrund samt frågor om strategi, resultatuppföljning och affärsutveckling. Till bolagsledningens uppgifter hör även investeringar, övergripande projekt, finansiell rapportering, strategisk kommunikation samt säkerhet och kvalitet. Ingen i bolagsledningen har väsentliga aktieinnehav eller delägarskap i företag som bolaget har betydande affärsförbindelse med.

Incitamentsprogram

Vid extra bolagsstämma den 20 december 2022 beslutades, enligt styrelsens förslag, att Ework ska erbjuda ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner inom bolagets koncern att förvärva upp till totalt 200 000 teckningsoptioner inom ramen för incitamentsprogram 2023/2026.

Namn	Funktion	Född	Invald	Oberoende bolaget	Oberoende största ägarna	Närvaro, av 11	Aktier per 24-12-31	Optioner per 24-12-31
Staffan Salén ¹⁾	Ordförande	1967	2003	ja	nej	11/11	5 873 402	0
Magnus Berglind	Ledamot	1970	2000	ja	nej	11/11	36 667	0
Sara Murby Forste	Ledamot	1969	2024	ja	ja	1/6	1 771	0
Erik Åfors ²⁾	Ledamot	1960	2014	ja	nej	11/11	940 289	0
Johan Qviberg	Ledamot	1981	2014	ja	ja	10/11	115 000	0
Frida Westerberg	Ledamot	1975	2021	ja	ja	10/11	1 991	0

¹⁾ Staffan Salén innehav med familj genom bolag.

²⁾ Erik Åfors innehav genom bolag.

De erbjudna teckningsoptionerna i incitamentsprogrammet motsvarar, vid fullt utnyttjande en total utspädnings effekt om cirka 1,1 procent av aktiekapitalet respektive röstetalet i bolaget.

Ersättningsprinciper för ledande befattningshavare beskrivs i Not 5.

Intern kontroll och riskhantering

Den interna kontrollen ska säkerställa att bolagets strategier och mål följs upp och aktieägarnas investeringar skyddas. Den syftar också till att informationen till aktiemarknaden ska vara tillförlitlig, relevant och i överensstämmelse med god redovisningssed samt att lagar, förordningar och andra krav på noterade bolag efterlevs inom hela koncernen. Eworks styrelse har delegerat det praktiska ansvaret till VD som i sin tur fördelat ansvaret till övriga i bolagsledningen och till chefer i dotterbolagen. Kontrollaktiviteter förekommer i hela organisationen på alla nivåer. Uppföljningen ingår som en integrerad del av bolagsledningens löpande arbete. Grundstenarna i bolagets och koncernens system för intern kontroll utgörs av kontrollmiljö, riskbedömning, -kontrollaktiviteter, information och kommunikation samt uppföljning.

Kontrollmiljö

Basen för den interna kontrollen utgörs av de beslut om organisation, befogenheter och riktlinjer som styrelsen fattat. Styrelsens beslut har omsatts till fungerande lednings- och kontrollsystem av koncernledningen. Organisation, beslutsvägar, befogenheter och ansvar dokumenteras och kommuniceras i styrande dokument såsom interna policys, manualer och vägledning. I basen för den interna kontrollen ingår också koncerngemensamma redovisnings- och rapporteringsinstruktioner, instruktioner för befogenheter och attesträtter samt manualer. Koncernrapporteringssystemet för integrerad finansiell och operationell

information är också det en central del av kontrollmiljön och den interna kontrollen. Genom integrerad rapportering av finansiell och operativ information tryggas en god verksamhetsförankring av den externa finansiella rapporteringen. Rapporteringen omfattar utöver utfallsinformation även regelbunden rullande prognosinformation.

Riskbedömning och kontrollaktiviteter

Den finansiella ställningen och resultatutvecklingen i Eworks affärsmodell bygger på att kundordrar matchas mot produktionskostnader. Varje enskild intäkt respektive kostnad stäms av mot relevant kontrakt. De upplupna intäkterna attesteras av kund innan konsultkostnader accepteras. Slutligen överförs transaktionerna från kontrakteringssystem till affärsredovisning. För den finansiella rapporteringen föreligger policys och riktlinjer samt såväl automatiska kontroller i systemet som en manuell rimlighetsbedömning av flöden och belopp. Ledningen bedömer regelbundet vilka nya finansiella risker respektive risker för fel i den finansiella rapporteringen som föreligger. Bedömningen görs med beaktande av transaktionsflöde, bemanning och kontrollmekanismer.

Fokus ligger på fel i den finansiella rapporteringen avseende väsentliga resultat- och balansposter med höga belopp samt områden där konsekvenserna av eventuella fel riskerar att bli stora. Det är styrelsens uppfattning att Eworks affär och omfattning sker inom ramen för ett kvalificerat system och på välkänd geografisk marknad och kräver därför inte en internrevision. Styrelsen gör varje år en förnyad utvärdering av den frågan.

Information till aktiemarknaden

Eworks ekonomiavdelning är i sin helhet centraliserad till Stockholm, vilket innebär en effektiv hantering av den finansiella rapporteringen. För att säkerställa kvaliteten i de finan-

siella rapporterna förekommer frekvent dialog mellan ekonomiavdelningen och de olika operativa enheterna.

Kommunikation till aktiemarknaden

Grunden är att regelbunden finansiell information lämnas genom:

- pressmeddelanden om betydelsefulla eller kurspåverkande händelser,
- delårsrapporter och bokslutskommuniké,
- årsredovisning.

Eworks styrelse och företagsledning arbetar för att genom öppenhet och tydlighet förse bolagets aktieägare och aktiemarknaden med relevant och korrekt information.

Uppföljning

Ework följer kontinuerligt upp efterlevnaden av bolagets regler och riktlinjer och håller styrelsen informerad om detta. Styrelsen erhåller månatligen ekonomisk rapportering. Denna ekonomiska information utökas innehållsmässigt inför delårsrapporterna, vilka alltid föregås av ett styrelsemöte där styrelsen godkänner rapporten. Genom den organisation och de arbetsformer som beskrivits ovan bedömer bolaget att den interna kontrollen avseende den finansiella rapporteringen är ändamålsenlig med hänsyn till bolagets verksamhet.

Stockholm den 11 april 2025

Styrelsen

Styrelse



ORDFÖRANDE

Staffan Salén

Född: 1967 **Invalid:** 2003

Staffan arbetar i dag som VD för Salénia AB och var tidigare vice VD och informationsdirektör för FöreningsSparbanken AB och redaktionschef för Finanstidningen. Staffan är styrelseordförande i Amapola AB, AB Sagax och Strand Kapitalförvaltning AB, samt ledamot i bland annat Landauer Ltd, Green Landscaping AB och Kreditz AB. Staffan har en civilekonomexamen från Stockholms Universitet.

Oberoende bolaget: ja

Oberoende största ägarna: nej

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:
6 046 958 (genom bolag)

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:
0



GRUNDARE OCH STYRELSELEDAMOT

Magnus Berglind

Född: 1970 **Invalid:** 2000

Magnus är Eworks grundare och f.d. VD. Han driver i dag investmentbolaget Pamir. Magnus var tidigare managementkonsult på McKinsey & Co, New York och COO & CFO på Mactive Inc, Florida. Magnus är styrelseordförande i Allevi, Antirio, CtrlPrint, 2c8 Business Solutions, Royal Streaming och Pureservice, samt styrelseledamot i bland andra DSS och Inbox Capital AB. Magnus har en magisterexamen i ekonomi och en juristexamen från Stockholms Universitet.

Oberoende bolaget: ja

Oberoende största ägarna: nej

Aktieinnehav i Ework 31 december 2024:
36 667

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:
0



STYRELSELEDAMOT

Erik Åfors

Född: 1960 **Invalid:** 2014

Erik arbetar som aktiv investerare i noterade och onoterade bolag. Tidigare rådgivare och entreprenör inom finansiell kommunikation samt med erfarenhet från internationell corporate finance. Erik är styrelseordförande i Vero Kommunikation AB samt styrelseledamot i Investment AB Arawak och Calyptra AB med dotterbolag samt verkställande direktör i Insamlingsstiftelsen Kvartal. Erik har en civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm.

Oberoende bolaget: ja

Oberoende största ägarna: nej

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:
966 733 (genom bolag)

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:
0



STYRELSELEDAMOT

Johan Qviberg**Född:** 1981 **Invalid:** 2014

Johan är arbetande ordförande i Quinary Investment AB samt styrelseordförande i Vidhance. Han har tidigare arbetat som fastighetskonsult och aktiemäklare. Johan har en civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm.

Oberoende bolaget: ja**Oberoende största ägarna:** ja**Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:**
115 000**Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:**
0

STYRELSELEDAMOT

Frida Westerberg**Född:** 1975 **Invalid:** 2021

Frida är VD för cybersäkerhetsbolaget Allurity, styrelseledamot i Vimian och Trollheim Studios samt industriell rådgivare till EQT. Hon började sin karriär på Goldman Sachs i London och New York, var sedan ansvarig för M&A och affärsutveckling för Bonnierkoncernen och därefter VD för EQT-ägda IP-Only. Frida har en civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm och en Master från Bocconi Università i Milano.

Oberoende bolaget: ja**Oberoende största ägarna:** ja**Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:**
1 991**Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:**
0

STYRELSELEDAMOT

Sara Murby Forste**Född:** 1969 **Invalid:** 2024

Sara är VD för Orange Business Digital Services Europe. Hon byggde tidigare upp Basefarms svenska organisation, som förvärvades av Orange 2018. Nu leder hon Digital Services i 10 länder och ansvarar för över 1500 anställda inom Data & AI och molntjänster. Från 2015 till 2017 satt hon i Basefarms styrelse medan hon bodde i Paris. Hon sitter för närvarande i styrelsen för Link MobilityGroup Holding ASA. Sara har en examen i företagsekonomi från Uppsala universitet.

Oberoende bolaget: ja**Oberoende största ägarna:** ja**Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:**
1 771**Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:**
0

Koncernledning



CEO (SAMT T.F. HEAD OF MARKET UNITS & SALES)

Karin Schreil

Född: 1971

Karin tillträdde som VD för Ework Group under 2021. Karin kommer närmast från Tietoevry som Managing Partner, Sweden. Dessförinnan har hon haft flertalet ledande roller hos Fujitsu, CGI, DXC, Capgemini och ABB. Karin har en civilingenjörsexamen i maskinteknik från Kungliga Tekniska Högskolan, Stockholm samt studier i företagsekonomi från MDH.

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:
252 000 (genom bolag)

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:
0



CFO

Johanna Eriksson

Född: 1981

Johanna tillträdde som CFO för Ework Group i november 2024. Johanna har omfattande erfarenhet från ledande befattningar inom ekonomi och finans samt från konsultbranschen. Tidigare erfarenheter inkluderar CFO-roller på B3 Consulting Group, Dedicare AB och Sopra Steria Sweden samt en tjänst som Senior Manager på Deloitte. Johanna har en Kandidatexamen inom ekonomi och logistik från Södertörns Högskola och Kungliga Tekniska Högskolan.

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:
0

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:
0



HEAD OF SERVICES & SOLUTIONS

Jörgen Lindeborg

Född: 1970

Jörgen Lindeborg tillträdde som chef för Service Line Consulting Services i maj 2022, och tog sig an rollen som Head of Market Units Northern & Central Europe i februari 2023. Jörgen kommer närmast från Tietoevry där han innehaft positionen som Head of Digital Consulting Sverige. Dessförinnan har han haft flera ledande befattningar inom Evry, CGI och AFRY.

Jörgen Lindeborg har gedigen erfarenhet från konsult- och talangmarknaden och är väl bekant med de möjligheter och utmaningar som påverkar organisationer i såväl privat- som offentlig sektor.

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:
373

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:
18 000



CHIEF BUSINESS DEVELOPMENT OFFICER

Karin Antonsson**Född:** 1980

Karin Antonsson har arbetat med kund- och tjänsteutveckling inom Ework Group sedan 2014 och sedan 2019 har hon ansvarat för tjänsteutveckling och försäljning av våra Managed Services och av Vendor Management System, Verama VMS. Karin har en magisterexamen i psykologi och en kandidatexamen i kommunikation från Lunds universitet. Hon har arbetat i konsultbranschen sedan 2006.

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:
0**Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:**
1 000

CHIEF PEOPLE OFFICER

Joakim Romanus**Född:** 1968

Joakim har en gedigen bakgrund inom affärstransformation, employer branding, internkommunikation och ledarskapsutveckling från företag som Booz Allen & Hamilton, IBM, Bombardier och Aller Media AB. Joakim har en PhD i Ekonomisk psykologi från Göteborgs universitet.

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:
0**Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:**
17 000

HEAD OF SERVICE DELIVERY

Paulina Zar**Född:** 1969

Paulina tillträdde som Head of Shared Delivery 1 februari 2023. Hon har lång erfarenhet från ledarskap av leveransorganisationer och projektledning samt verksamhetsutveckling. Paulina kommer närmast från Tietoevry i rollen som Head of Delivery Excellence. Dessförinnan har hon haft flera ledande roller inom EVRY och BearingPoint. Paulina har en kandidatexamen i ekonomi med inriktning på strategi och styrsystem från Lunds universitet.

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:
0**Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:**
12 000



CHIEF DIGITAL OFFICER

Tobias Kryss**Född:** 1982

Tobias började på Ework Group i juni 2023 som Chief Digital Officer. Tobias har haft flera högre befattningar på Oracle, Evry, Tietoevry och senast på Forefront Consulting Group där han utvecklade en ny affärsenhet med fokus på långsiktiga kundpartnerskap inom nästa generations applikationshantering. Tidigare erfarenhet på Tietoevry inkluderar rollen som chef för den globala servicegrenen Cloud, Data och Insight. Tobias har studerat informationsteknik och management vid Kungliga Tekniska Högskolan och kombinerat det med ekonomi vid Stockholms universitet.

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:
0**Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:**
14 000

CHIEF LEGAL OFFICER

Mia Lavett**Född:** 1981

Mia har ansvarat för Eworks juridiska funktion sedan 2019 och sedan 2022 tog hon an rollen som CLO. Mia har en juristexamen från Stockholms universitet och har mer än 15 års relevant erfarenhet från den globala IT/teknikkonsultbranschen.

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2024:
0**Aktieoptioner i Ework per 31 december 2024:**
6 000

Femårsöversikt	54
Rapport över resultat och övrigt totalresultat för koncernen	55
Rapport över finansiell ställning för koncernen	56
Rapport över förändringar i koncernens eget kapital	57
Rapport över kassaflöden för koncernen	58
Resultaträkning för moderbolaget	59
Balansräkning för moderbolaget	60
Rapport över förändringar i eget kapital för moderbolaget	61
Kassaflödesanalys för moderbolaget	62
Redovisningsprinciper och noter	63
Styrelsens underskrifter (Försäkran)	81
Revisionsberättelse	82

Finansiella rapporter

Femårsöversikt

Nyckeltal i koncernen (ksek)	2024	2023	2022	2021	2020
Nettoomsättning	15 764 103	17 209 323	16 069 954	13 188 655	12 237 865
Rörelseresultat EBIT	190 041	194 700	183 059	126 770	94 308
Resultat före skatt	175 125	166 802	175 592	124 298	84 924
Årets resultat	138 510	129 028	139 189	97 987	69 335
Omsättningsutveckling, %	-8,4	7,3	21,8	7,8	-3,0
Rörelsemarginal EBIT, %	1,2	1,1	1,1	1,0	0,8
Vinstmarginal, %	1,1	1,0	1,1	0,9	0,7
Avkastning på eget kapital, %	47,6	47,6	53,4	47,7	37,5
Balansomslutning	3 708 084	4 137 144	4 800 154	3 724 151	3 362 601
Eget kapital	301 334	280 859	260 849	198 917	212 074
Soliditet, %	8,1	6,8	5,4	5,3	6,3
Kassalikviditet, %	106,3	104,5	103,3	103,2	103,9
Genomsnittligt antal anställda personer	283	335	314	280	283
Nettoomsättning per anställd	55 704	51 371	51 178	47 102	43 243
Nyckeltal per aktie					
Eget kapital per aktie, SEK	17,4	16,2	15,1	11,5	12,3
Resultat per aktie före utspädning, SEK	8,01	7,46	8,07	5,68	4,02
Resultat per aktie efter utspädning, SEK	8,01	7,46	8,05	5,67	4,02
Utdelning per aktie, SEK	7,00 ¹⁾	7,00	6,50	5,00	4,50
Antal aktier, tusental	17 287	17 287	17 287	17 240	17 240
Genomsnittligt antal aktier före utspädning, tusental	17 287	17 287	17 240	17 240	17 240
Genomsnittligt antal aktier efter utspädning, tusental	17 287	17 287	17 287	17 247	17 240

¹⁾ Föreslagen utdelning som förväntas godkännas på årsstämman.
För definitioner av nyckeltal se sid 95.

Rapport över resultat och övrigt totalresultat för koncernen

kSEK	Not	2024	2023
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning	2, 3	15 764 103	17 209 323
Övriga rörelseintäkter	4	0	0
Summa rörelseintäkter		15 764 103	17 209 323
Rörelsens intäkter			
Kostnad konsultier i uppdrag		-15 152 739	-16 551 869
Aktiverat arbete för egen räkning		13 171	14 196
Övriga externa kostnader	6	-106 023	-129 233
Personalkostnader	5	-284 264	-306 539
Avskrivningar och nedskrivningar på materiella och immateriella anläggnings- samt nyttjanderättstillgångar	10, 11, 12	-44 207	-41 179
Summa rörelsekostnader		-15 574 062	-17 014 623
Rörelseresultat	3	190 041	194 700
Resultat från finansiella poster			
Finansnetto	7	-14 916	-27 898
Resultat efter finansiella poster		175 125	166 802
Skatt	8	-36 615	-37 774
Årets resultat		138 510	129 028

kSEK	Not	2024	2023
Övrigt totalresultat			
Poster som har omförts eller kan omföras till årets resultat			
Förändringar i verkligt värde på kassaflödessäkringar överfört till årets resultat		0	0
Årets omräkningsdifferenser vid omräkning av utländska verksamheter		2 678	1 832
Årets övrigt totalresultat		2 678	1 832
Årets totalresultat		141 188	130 861
Resultat per aktie			
före utspädning, SEK		8,01	7,46
efter utspädning, SEK		8,01	7,46
Antalet utestående aktier vid årets utgång			
före utspädning, i tusental		17 287	17 287
efter utspädning, i tusental		17 287	17 287
Genomsnittligt antal utestående aktier			
före utspädning, i tusental		17 287	17 287
efter utspädning, i tusental		17 287	17 287

Rapport över finansiell ställning för koncernen

kSEK	Not	2024-12-31	2023-12-31
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	10	59 270	66 509
Materiella anläggningstillgångar	11	3 320	7 157
Nyttjanderättstillgångar	12	29 890	50 707
Uppskjuten skattefordran	8	5 280	6 132
Långfristiga fordringar	13	10 688	4 942
Summa anläggningstillgångar		108 447	135 447
Omsättningstillgångar			
Kundfordringar	14, 21	3 310 890	3 741 799
Skattefordringar		947	873
Övriga fordringar	13	62 385	12 027
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	97 963	115 550
Likvida medel		127 451	131 447
Summa omsättningstillgångar		3 599 636	4 001 697
Summa tillgångar		3 708 084	4 137 144

kSEK	Not	2024-12-31	2023-12-31
Eget kapital och skulder			
Eget kapital	16		
Aktiekapital		2 247	2 247
Övrigt tillskjutet kapital		63 877	63 877
Omräkningsreserv		-919	-3 596
Balanserade vinstmedel inklusive årets resultat		236 128	218 331
Summa eget kapital		301 334	280 859
Långfristiga skulder			
Leasingskulder	12	19 125	26 695
Summa långfristiga skulder		19 125	26 695
Kortfristiga skulder			
Kortfristiga räntebärande skulder	17	194 667	213 941
Leasingskulder	12	8 793	20 170
Skatteskulder		7 087	10 695
Leverantörsskulder	21	3 078 094	3 500 471
Övriga skulder	18	39 638	22 688
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	19	59 346	61 624
Summa kortfristiga skulder		3 387 625	3 829 589
Summa eget kapital och skulder		3 708 084	4 137 144

Rapport över förändringar i koncernens eget kapital

kSEK	Aktie- kapital	Övrigt tillskjutet kapital	Om- räknings- reserv	Balanserade vinst- medel inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående eget kapital 2023-01-01	2 247	63 877	-5 429	200 154	260 849
Årets totalresultat					
Årets resultat				129 028	129 028
Årets övrigt totalresultat			1 832		1 832
Årets totalresultat			1 832	129 028	130 861
Transaktioner med koncernens ägare					
Utdelningar				-112 367	-112 367
Övrigt				-207	-207
Inbetald premie vid utfärdande av teckningsoptioner				1 723	1 723
Utgående eget kapital 2023-12-31	2 247	63 877	-3 596	218 331	280 859
Ingående eget kapital 2024-01-01	2 247	63 877	-3 596	218 331	280 859
Årets totalresultat					
Årets resultat				138 510	138 510
Årets övrigt totalresultat			2 678		2 678
Årets totalresultat			2 678	138 510	141 188
Transaktioner med koncernens ägare					
Utdelningar				-121 011	-121 011
Övrigt				228	228
Inbetald premie vid utfärdande av teckningsoptioner				70	70
Utgående eget kapital 2024-12-31	2 247	63 877	-919	236 128	301 334

Rapport över kassaflöden för koncernen

kSEK	Not	2024	2023
Den löpande verksamheten	25		
Resultat efter finansiella poster		175 125	166 802
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet		44 247	41 127
Betald inkomstskatt		-39 164	-37 023
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital		180 208	170 906
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-)/Minskning (+) av rörelsefordringar		419 763	471 164
Ökning (+)/Minskning (-) av rörelseskulder		-423 845	-478 045
Kassaflöde från den löpande verksamheten		176 126	164 026
Investeringsverksamheten			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-274	-2 491
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		419	0
Investering i immateriella anläggningstillgångar		-11 358	-14 456
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-11 213	-16 947
Finansieringsverksamheten			
Inbetald premie av teckningsoptioner		70	1 723
Utbetald utdelning till moderbolagets ägare		-121 011	-112 367
Amortering av leasingskuld		-19 790	-20 475
Amortering av lån		-28 820	-214 618
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-169 551	-345 737
Årets kassaflöde		-4 637	-198 659
Likvida medel vid årets början		131 447	332 007
Valutakursdifferens		641	-1 901
Likvida medel vid årets slut		127 451	131 447

Resultaträkning moderbolaget

kSEK	Not	2024	2023
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning	2	11 642 008	12 718 809
Aktiverat arbete för egen räkning		13 171	14 196
Övriga rörelseintäkter	4	48 282	59 297
Summa rörelseintäkter		11 703 461	12 792 302
Rörelsens kostnader			
Kostnad konsulter i uppdrag		-11 222 167	-12 278 541
Övriga externa kostnader	6, 12	-143 424	-156 556
Personalkostnader	5	-191 060	-203 121
Avskrivningar och nedskrivningar på materiella och immateriella anläggningstillgångar	10, 11	-22 079	-20 042
Summa rörelsekostnader		-11 578 730	-12 658 260
Rörelseresultat		124 731	134 043
Resultat från finansiella poster	7		
Utdelningar från andelar i dotterföretag		37 916	34 277
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		19 608	18 397
Räntekostnader och liknande resultatposter		-23 268	-25 659
Resultat efter finansiella poster		158 988	161 058
Skatt	8	-25 192	-26 455
Årets resultat *		133 796	134 603

* Årets resultat överensstämmer med Årets totalresultat.

Balansräkning för moderbolaget

kSEK	Not	2024-12-31	2023-12-31
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	10	59 270	66 509
Materiella anläggningstillgångar	11	2 103	5 675
Finansiella anläggningstillgångar			
Andra långfristiga fordringar	13	9 597	3 750
Andelar i koncernföretag	24	34 285	35 005
Summa finansiella anläggningstillgångar		43 882	38 755
Summa anläggningstillgångar		105 254	110 938
Omsättningstillgångar			
Kundfordringar	14, 21	2 490 058	2 844 933
Fordringar på koncernföretag		148 518	200 614
Skattefordringar		0	0
Övriga fordringar	13	56	0
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	74 718	107 667
Kassa och bank		115 906	115 812
Summa omsättningstillgångar		2 829 256	3 269 027
Summa tillgångar		2 934 511	3 379 965

kSEK	Not	2024-12-31	2023-12-31
Eget kapital och skulder			
Eget kapital	16		
Bundet eget kapital			
Aktiekapital (17 287 275 aktier med kvotvärde 0,13 sek)		2 247	2 247
Reservfond		6 355	6 355
Fond för utvecklingsutgifter		59 199	66 385
Summa bundet eget kapital		67 802	74 987
Fritt eget kapital			
Överkursfond		13 645	13 645
Balanserat resultat		14 955	-5 892
Årets resultat		133 796	134 603
Summa fritt eget kapital		162 397	142 356
Summa eget kapital		230 198	217 343
Kortfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut	17	194 667	213 941
Leverantörsskulder	21	2 400 273	2 761 577
Skulder till koncernföretag		57 693	100 841
Skatteskulder		1 691	1 350
Övriga skulder	18	15 717	46 373
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	19	34 270	38 539
Summa kortfristiga skulder		2 704 312	3 162 622
Summa eget kapital och skulder		2 934 511	3 379 965

Rapport över förändringar i eget kapital för moderbolaget

kSEK	Bundet eget kapital			Fritt eget kapital			Totalt eget kapital
	Aktiekapital	Reservfond	Fond för utvecklingsutgifter	Överkursfond	Balanserade resultat	Årets resultat	
Ingående eget kapital 2023-01-01	2 247	6 355	67 892	13 645	-8 152	111 396	193 385
Årets totalresultat							
Årets resultat						134 603	134 603
Vinstdisposition					111 396	-111 396	0
Avsättning till utvecklingsfond			14 196		-14 196		0
Avskrivningar av utvecklingsfond			-15 704		15 704		0
Utdelningar					-112 367		-112 367
Inbetald premie vid utfärdande av teckningsoptioner					1 723		1 723
Utgående eget kapital 2023-12-31	2 247	6 355	66 385	13 645	-5 892	134 603	217 343
Ingående eget kapital 2024-01-01	2 247	6 355	66 385	13 645	-5 892	134 603	217 343
Årets totalresultat							
Årets resultat						133 796	133 796
Vinstdisposition					134 603	-134 603	0
Avsättning till utvecklingsfond			11 358		-11 358		0
Avskrivningar av utvecklingsfond			-18 544		18 544		0
Utdelningar					-121 011		-121 011
Inbetald premie vid utfärdande av teckningsoptioner					70		70
Utgående eget kapital 2024-12-31	2 247	6 355	59 199	13 645	14 955	133 796	230 198

Kassaflödesanalys för moderbolaget

kSEK	Not	2024	2023
Den löpande verksamheten	25		
Resultat efter finansiella poster		158 988	161 058
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet		22 701	20 042
Betald inkomstskatt		-24 851	-23 494
		156 838	157 606
Ökning (-)/Minskning (+) av rörelsefordringar		439 864	276 329
Ökning (+)/Minskning (-) av rörelseskulder		-439 376	-249 682
Kassaflöde från den löpande verksamheten		157 326	184 254
Investeringsverksamheten			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-227	-1 143
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		412	0
Investeringar i immateriella anläggningstillgångar		-11 358	-14 564
Investering i dotterbolag		-56	-765
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-11 230	-16 472
Finansieringsverksamheten			
Inbetald premie vid utfärdande av teckningsoptioner		70	1 723
Utbetald utdelning till moderbolagets ägare		-121 011	-112 367
Amortering av lån		-25 061	-112 242
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-146 002	-222 886
Årets kassaflöde		94	-54 997
Likvida medel vid årets början		115 812	170 809
Likvida medel vid årets slut		115 906	115 812

Redovisningsprinciper och noter

NOT 1 Väsentliga redovisningsprinciper

(a) Överensstämmelse med normgivning och lag

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med IFRS® Redovisningsstandarder utgivna av International Accounting Standards Board (IASB) sådana de antagits av EU. Vidare har Rådet för hållbarhets- och finansiell rapporterings rekommendation RFR1 Kompletterande redovisningsregler för koncerner tillämpats. Moderbolaget tillämpar samma redovisningsprinciper som koncernen utom i de fall som anges nedan under avsnittet ”Moderbolagets redovisningsprinciper”. Årsredovisningen och koncernredovisningen har godkänts för utfärdande av styrelsen. Koncernens rapport över totalresultat, rapport över finansiell ställning och moderbolagets resultat- och balansräkning blir föremål för fastställelse på årsstämman 2025.

(b) Värderingsgrunder tillämpade vid upprättandet av de finansiella rapporterna.

Tillgångar och skulder är redovisade till historiska anskaffningsvärden.

(c) Tillämpning av nya och ändrade redovisningsregler 2024 eller senare

Under året har inga nya redovisningsregler som trätt i kraft bedömts ha påverkan på koncernen.

(d) Konsolideringsprinciper

(i) Dotterföretag

Bestämmande inflytande föreligger om moderbolaget har inflytande över investeringsobjektet, är exponerad för eller har rätt till rörlig avkastning från sitt engagemang samt kan använda sitt inflytande över investeringen till att påverka avkastningen. Vid bedömningen om ett bestämmande inflytande föreligger, beaktas potentiella röstberättigande aktier samt om de facto control föreligger. Dotterföretag redovisas enligt förvärvsmetoden.

(e) Intäkter

Försäljning av tjänster

Eworks affär består primärt av uthyrning av konsulter och är relativt okomplicerad och i mycket hög grad styrd centralt både ifråga om upprättande av avtal med kund och redovisning. Ework säljer som huvudman konsulttimmar på löpande räkning där antal timmar hanteras via tidrapporteringsystem och priset per timme är fastställt i ramavtal och avropsavtal. I avtalsförhållandet mellan Ework och kund står Ework ansvaret för affärsmässiga och finansiella risker. I den mån det är möjligt avtalas motsvarande kontraktsvillkor med konsulten/underleverantören, men risken övergår aldrig fullt ut till denne. Omsättning redovisas i den period tjänsten utförs. Intäkterna redovisas till det verkliga värdet av vad som erhållits, eller förväntas komma att erhållas, med avdrag för lämnade volym- och prisrabatter. Tjänsterna utgör en serie av i allt väsentligt likartade tjänster

som levereras på ett likartat sätt utifrån överenskommelse mellan Ework och kunden, genom respektive avropsavtal i kombination med tillhörande ramavtal. Tjänsterna kan inbördes skilja sig åt, men utifrån avtalen görs normalt ingen skillnad i undertyper av tjänster förutom att timpriset kan variera mellan olika konsulter. Tjänsterna levereras och konsumeras på samma sätt över tid. Varje utförd arbetstimme utgör ett steg i uppfyllandet av prestationsåtagandet att tillhandahålla konsulttimmar löpande. Därför intäktsförs utfört arbete löpande enligt överenskommen prislista i takt med att timmar levereras till kund enligt respektive avropsavtal. Transaktionspriser är beroende av antal avropade och levererade timmar under kontraktperioden och timpris enligt i ramavtalet överenskommen prislista eller till den prisnivå som överenskommit i avropsavtalet. Någon rörlig ersättning utgår ej. Fakturering sker i efterskott utifrån nedlagd tid och vanligen med krav på beställarens godkännande av timmar som konsulterna rapporterat i kundens tidrapporteringsystem. Eftersom leverans av timmar x timmervode enligt avropsprislista är okomplicerat att mäta är sannolikheten för att Ework ska få betalt hög.

(f) Leasing

När ett avtal ingås bedömer koncernen om avtalet är, eller innehåller, ett leasingavtal. Ett avtal är, eller innehåller, ett leasingavtal om avtalet överläter rätten att under en viss period bestämma över användningen av en identifierad tillgång i utbyte mot ersättning. Vid leasingavtalets början eller vid omprövning av ett leasingavtal som innehåller flera komponenter – leasing- och icke-leasingkomponenter fördelar koncernen ersättningen enligt avtalet till varje komponent baserat på det fristående priset. För leasing av byggnader där koncernen är leasetagare har koncernen emellertid valt att inte skilja på ickekomponenter och redovisar leasing- och icke-leasingkomponenter som erläggs med fasta belopp som en enda leasingkomponent.

Leasingavtal där koncernen är leasetagare

Nyttjanderättstillgången skrivs av linjärt från inledningsdatumet till det tidigare av slutet av tillgångens nyttjandeperiod och leasingperiodens slut, vilket i normalfallet för koncernen är leasingperiodens slut. Leasingavgifterna diskonteras i normalfallet med koncernens marginella upplåningsränta, vilket utöver koncernens kreditrisk återspeglar respektive avtals leasingperiod, valuta och kvalitet på underliggande tillgång som tänkt säkerhet. I de fall leasingavtalets implicita ränta lätt kan fastställas används dock den räntan, vilket är fallet för delar av koncernens leasar av fordon.

(g) Finansiella intäkter och kostnader

Finansiella intäkter består av ränteintäkter på investerade medel och utdelningsintäkter. Utdelningsintäkter redovisas när rätten till att erhålla

utdelning fastställts. Finansiella kostnader består av räntekostnader på lån och nedskrivning av finansiella tillgångar.

Räntekostnader redovisas i resultatet med tillämpning av effektivräntemetoden oavsett hur de upplånade medlen har använts. Effektivräntan är den ränta som diskonterar de uppskattade framtida in- och utbetalningarna under ett finansiellt instruments förväntade löptid till den finansiella tillgångens eller skuldens redovisade nettovärde. Beräkningen innefattar alla avgifter som erlagts eller erhållits av avtalsparterna som är en del av effektivräntan, transaktionskostnader och alla andra över- och underkurser. Valutakursvinster och valutakursförluster redovisas netto.

(h) Skatter

Inkomstskatter utgörs av aktuell skatt och uppskjuten skatt. Inkomstskatter redovisas i årets resultat utom då underliggande transaktion redovisats i övrigt totalresultat eller i eget kapital varvid tillhörande skatteeffekt redovisas i övrigt totalresultat eller i eget kapital. Aktuell skatt är skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år, med tillämpning av de skattesatser som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen. Till aktuell skatt hör även justering av aktuell skatt hänförlig till tidigare perioder. Uppskjuten skatt beräknas enligt balansräkningsmetoden med utgångspunkt i temporära skillnader mellan redovisade och skattemässiga värden på tillgångar och skulder. Värderingen av uppskjuten skatt baserar sig på hur underliggande tillgångar eller skulder förväntas bli realiserade eller reglerade. Uppskjuten skatt beräknas med tillämpning av de skattesatser och skatteregler som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen. Uppskjutna skattefordringar avseende avdragsgilla temporära skillnader och underskottsavdrag redovisas endast i den mån det är sannolikt att dessa kommer att kunna utnyttjas. Värdet på uppskjutna skattefordringar reduceras när det inte längre bedöms sannolikt att de kan utnyttjas. Eventuellt tillkommande inkomstskatt som uppkommer vid utdelning redovisas vid samma tidpunkt som när utdelningen redovisas som en skuld.

(i) Finansiella instrument

Finansiella instrument som redovisas i rapport över finansiell ställning inkluderar på tillgångssidan långfristiga fordringar, likvida medel, upplupna intäkter och kundfordringar. På skuldsidan återfinns leverantörs- skulder och skulder till kreditinstitut.

(i) Klassificering och värdering

Upplupet anskaffningsvärde bestäms utifrån den effektiva ränta som beräknades vid anskaffningstidpunkten. Kundfordringar värderas till ett belopp motsvarande förväntade kreditförluster under fordrans återstående löptid. Leverantörsskulder och skulder till kreditinstitut värderas till upplupet anskaffningsvärde.

NOT 1 Väsentliga redovisningsprinciper forts.

(j) Materiella anläggningstillgångar

(i) Avskrivningsprinciper

Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod. Den beräknade nyttjandeperioden för inventarier, verktyg och installationer är 5 år. Använda avskrivningsmetoder, restvärden och nyttjandeperioder omprövas vid varje års slut.

(k) Immateriella tillgångar

(i) Avskrivningsprinciper

Avskrivningar redovisas i årets resultat linjärt över immateriella tillgångars beräknade nyttjandeperioder. Immateriella tillgångar med bestämbara nyttjandeperioder skrivs av från den tidpunkt då de är tillgängliga för användning. Den beräknade nyttjandeperioden för programvaror samt hänförligt aktiverat arbete är 5 år. Nyttjandeperioderna omprövas varje år.

(l) Nedskrivningar

(i) Nedskrivning av finansiella tillgångar

Förlustreserven för kundfordringar värderas alltid till ett belopp motsvarande förväntade kreditförluster under fordrans återstående löptid. När det bestäms om en finansiell tillgångs kreditrisk har ökat väsentligt sedan första redovisningstillfället och vid beräkning av förväntade kreditförluster, utgår koncernen från rimlig och verifierbar information som är relevant och tillgänglig utan onödiga kostnader eller insatser. Detta inkluderar både kvantitativ och kvalitativ information och analys baserad på koncernens historiska erfarenheter och kreditbedömning och inklusive framåtblickande information. Koncernen bedömer att kreditrisken på en finansiell tillgång har ökat väsentligt om den är förfallen med mer än 30 dagar.

Koncernen bedömer att en finansiell tillgång är i fallissemang när:

- det är osannolikt att låntagaren kommer betala hela sina kreditåtaganden till koncernen, utan att koncernen har regressrätt som att realisera en säkerhet (om någon sådan erhålls); eller
- den finansiella tillgången är förfallen med mer än 365 dagar.

Förlustreserver för finansiella tillgångar värderade till upplupet anskaffningsvärde dras av från tillgångarnas bruttovärde.

Bortskrivning

En finansiell tillgångs redovisade bruttovärde skrivs bort när koncernen inte har några rimliga förväntningar på att återvinna en finansiell tillgång i sin helhet eller en del av den. Koncernen gör individuella bedömningar avseende tidpunkt och belopp för bortskrivning baserat på huruvida det finns rimliga förväntningar på återvinning. Koncernen har inte några förväntningar på betydande återvinning av de bortskrivna beloppen.

(ii) Återföring av nedskrivningar

En nedskrivning av tillgångar som ingår i IAS 36 tillämpningsområde reverseras om det både finns indikation på att nedskrivningsbehovet inte längre föreligger och det har skett en förändring i de antaganden som låg till grund för beräkningen av återvinningsvärdet.

(m) Resultat per aktie

Beräkningen av resultat per aktie baseras på årets resultat i koncernen hänförligt till moderbolagets aktieägare och på det vägda genomsnittliga antalet aktier utestående under året. Vid beräkningen av resultat per aktie efter utspädning justeras resultatet och det genomsnittliga antalet aktier för att ta hänsyn till effekter av utspädande potentiella stamaktier, vilka under rapporterade perioder härrör från optioner utgivna till anställda. Utspädning från optioner baseras på en beräkning av hur många aktier som hypotetiskt hade kunnat köpas in under perioden med lösenkursen och värdet på återstående tjänster i enlighet med IFRS 2 Aktierelaterade ersättningar. De aktier som inte hade kunnat köpas in leder till utspädning. Vidare inkluderas det antal optioner, och därigenom aktier, som skulle bli intjänade om den grad av uppfyllnad av intjäningsvillkoren som föreligger per utgången av aktuell period även skulle föreligga vid utgången av intjäningsperioden. Potentiella stamaktier ses som utspädande endast under perioder då det leder till en lägre vinst eller större förlust per aktie.

(n) Ersättningar till anställda

(i) Avgiftsbestämda pensionsplaner

Som avgiftsbestämda pensionsplaner klassificeras de planer där företagets förpliktelse är begränsad till de avgifter företaget åtagit sig att betala. I sådant fall beror storleken på den anställdes pension på de avgifter som företaget betalar till planen eller till ett försäkringsbolag och den kapitalavkastning som avgifterna ger.

(o) Aktierelaterade ersättningar

Optionsprogram möjliggör för de anställda att förvärva aktier i företaget. Det verkliga värdet på de kontantreglerade optionerna beräknas med Black-Scholes-modellen och hänsyn tas till de tilldelade instrumentens villkor och förutsättningar. Kontantreglerade optioner ger upphov till ett åtagande gentemot de anställda som deltar i optionsprogram.

Moderbolagets redovisningsprinciper

Moderbolaget har upprättat sin årsredovisning enligt årsredovisningslagen (1995:1554) och Rådet för hållbarhets- och finansiell rapporterings rekommendation RFR 2 Redovisning för juridisk person. Även av Rådet för hållbarhets- och finansiell rapporterings utgivna uttalanden gällande för noterade företag tillämpas. RFR 2 innebär att moderbolaget i årsredovisningen för den juridiska personen skall tillämpa samtliga av EU antagna IFRS och uttalanden så långt detta är möjligt inom ramen för årsredo-

visningslagen, tryggandelagen och med hänsyn till sambandet mellan redovisning och beskattning. Rekommendationen anger vilka undantag från och tillägg till IFRS som skall göras.

Skillnader mellan koncernens och moderbolagets redovisningsprinciper

Skillnaderna mellan koncernens och moderbolagets redovisningsprinciper framgår nedan. De nedan angivna redovisningsprinciperna för moderbolaget har tillämpats konsekvent på samtliga perioder som presenteras i moderbolagets finansiella rapporter.

(i) Ändrade redovisningsprinciper

Moderbolagets redovisningsprinciper är oförändrade jämfört med föregående år.

(ii) Klassificering och uppställningsformer

Moderbolagets resultaträkning och balansräkning är uppställda enligt årsredovisningslagens scheman. Dessa rapporter skiljer sig mot IAS 1 benämning, uppställningsformer och klassificering.

(iii) Dotterföretag

Andelar i dotterföretag redovisas i moderbolaget enligt anskaffningsvärdemetoden. Detta innebär att transaktionsutgifter inkluderas i det redovisade värdet för innehav i dotterföretag. I koncernredovisningen redovisas transaktionsutgifter direkt i resultatet när dessa uppkommer.

(iiii) Fond för utvecklingsutgifter

Moderbolaget tillämpar reglerna kring avsättning till fond för utvecklingsutgifter vilken innebär att företag som aktiverar egenupparbetade immateriella anläggningstillgångar ska föra om ett belopp motsvarande de aktiverade utvecklingsutgifterna från fritt eget kapital till en fond för utvecklingsutgifter inom bundet eget kapital. Vid avskrivning av de aktiverade utvecklingsutgifterna ska motsvarande belopp återföras tillbaka till fritt eget kapital.

(iiiii) Leasing

Moderbolaget har valt möjligheten i RFR 2 att inte tillämpa IFRS 16, vilket innebär att redovisning av leasing i moderbolaget inte förändrats. Moderbolaget är leasetagare i operationella leasingavtal vilka är de avtal där leasegivaren bär de ekonomiska riskerna och fördelarna. Då moderbolaget är leasetagare kostnadsförs leasingavgiften linjärt överleasingperioden.

Aktieägartillskott för juridiska personer

Aktieägartillskott förs direkt mot eget kapital hos mottagaren och aktiveras i aktier och andelar hos givaren, i den mån nedskrivning ej erfordras.

NOT 2 Intäkternas fördelning

Redovisad nettoförsäljning i koncernen och moderbolaget är tjänsteförsäljning. För fördelning per land se not 3.

Övriga rörelseintäkters fördelning hänvisas till not 4.

Koncernens återstående prestationsåtaganden per den 31 december 2024 har en ursprunglig förväntad löptid på högst ett år.

NOT 3 Segmentrapportering

Koncernens verksamhet delas upp i rörelsesegment baserat på vilka delar av verksamheten företagets högste verkställande beslutsfattare följer upp, så kallat företagsledningsperspektiv.

Som ett led i den strategiska utvecklingen och därtill kopplad utveckling av ledning och organisation följer koncernen, från och med 2023, upp verksamheten utifrån två segment; Market Units Sweden respektive Market Units Northern & Central Europe (NCE).

Koncernledningen följer upp det resultat som koncernens olika segment genererar. Varje rörelsesegment har en chef som är ansvarig för

verksamheten och som regelbundet rapporterar utfallet av rörelsesegmentets verksamhet samt behov av resurser till koncernledningen.

Segmenten är lika till verksamhet och bedriver försäljning av Eworks totala tjänsteutbud på sina respektive geografiska marknader. Segmenten är i sin tur uppdelade i Market units. Respektive segment har ett operativt ansvar för sin resultaträkning ner till och med segmentets rörelseresultat. Omsättning och rörelseresultat per market unit presenteras på frivillig basis nedan. Från 2024 har Sveriges fyra market units slagits samman till två. Jämförelsesiffror har därvid räknats om.

Segmentsresultat inkluderar inte centrala kostnader för koncernledning och gruppfunktioner (Finance, HR, Marketing, Strategic Sales och Legal) samt utvecklingskostnader för den digitala plattformen.

De redovisningsprinciper som tillämpas i segmentsredovisningen skiljer sig från IFRS med avseende på redovisning av betaltjänsten PayExpress, vår tjänst som ger konsulter möjlighet att få betalt snabbare och mer regelbundet;

- I segmentsintäkterna redovisas intäkter från PayExpress. Dessa intäkter redovisas enligt IFRS som en reduktion av Kostnad konsulter i uppdrag, 12 Mkr (11).
- I segmentresultatet ingår kostnader för de finansieringslösningar som Ework erbjuder sina kunder genom PayExpresstjänsten. Dessa kostnader redovisas i koncernens resultatenligt IFRS som räntekostnader inom Finansnettot, 8 Mkr (7).

	Market Units Sweden		Market Units Northern & Central Europe		Summa segment		Skillnader i redovisningsprinciper		Elimineringar		Summa IFRS	
Mkr Rörelsesegment	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Externa intäkter	11 674	12 753	4 135	4 495	15 810	17 248	-46	-38			15 764	17 209
Interna intäkter	48	59	13	38	61	97			-61	-97	0	0
Segmentsresultat ¹⁾	225	264	112	103	367	367	32	24			399	391
Centrala kostnader											-209	-196
Rörelseresultat EBIT											190	195
Finansnetto							-32	-24			-15	-28
Resultat före skatt											175	167
1) varav räntekostnader	-21	-21	-10	-3	-32	-24						

Resultateffekten av redovisningsprincipen IFRS 16 Leasing redovisas i Centrala kostnader medan segmentsresultaten belastas med leasing/hyresavgifter linjärt över leasingperioden.

Internpris mellan koncernens olika rörelsesegment är satta utifrån principen om ”armslängds avstånd” dvs. mellan parter som är oberoende av varandra, välinformerade och med ett intresse av att transaktionerna genomförs.

71,0 Mkr (75,9) av koncernens anläggningstillgångar återfinns i Sverige.

Information om större kunder

Bolaget har under 2024 genererat intäkter från en koncern på totalt 1 018,3 Mkr (817,0). Dessa intäkter redovisas i rörelsesegmenten Sverige, Danmark och Finland (Sverige, Danmark och Finland).

Market Units (Mkr)	Omsättning		Segmentsresultat	
	2024	2023	2024	2023
Market unit East & MidNorth	6 786	7 647	127	134
Market unit South & West	4 888	5 106	135	143
Market Units Sweden ¹⁾	11 674	12 753	255	264
Market unit Denmark	1 170	1 080	26	22
Market unit Norway	1 335	1 921	40	57
Market unit Finland	446	428	13	8
Market unit Poland & Slovakia	1 184	1 066	37	21
Market units Northern & Central Europe ¹⁾	4 135	4 495	112	103

PayExpress betaltjänster (Mkr)		2024	2023
Intäkter		46	38
Finansieringskostnad		-32	-24
Resultat		14	14

1) Sverige och NCE inkluderar även overheadkostnader för styrning av segmenten.

NOT 4 Övriga rörelseintäkter

kSEK	Koncernen		Moderbolaget	
	2024	2023	2024	2023
Management fee	–	–	45 428	46 691
Övrigt	–	–	2 854	12 607
	–	–	48 282	59 297

NOT 5 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar

Kostnader för ersättning till anställda			
kSEK	2024	2023	
Koncernen			
Löner och ersättningar m.m.	198 944	218 402	
Pensionskostnader, avgiftsbaserade planer	23 301	23 115	
Sociala avgifter	49 870	54 008	
	272 116	295 525	

Medelantalet anställda

	2024	varav män	2023	varav män
Moderbolaget				
Sverige	167	65	192	75
Totalt moderbolaget	167	65	192	75
Dotterföretag				
Finland	11	3	14	6
Danmark	14	4	15	5
Norge	26	9	30	9
Polen	66	19	83	22
Totalt i dotterföretag	117	35	142	42
Koncernen totalt	283	100	334	117

Könsfördelning i företagsledningen

Procent	Andel kvinnor	
	2024-12-31	2023-12-31
Moderbolaget		
Styrelsen	33,33	33,33
Övriga ledande befattningshavare	54,17	55,55
Koncernen totalt		
Styrelsen	33,33	33,33
Övriga ledande befattningshavare	54,17	55,55

Löner och andra ersättningar fördelade mellan ledande befattningshavare och övriga anställda samt sociala kostnader i moderbolaget

kSEK	2024			2023		
	Ledande befattningshavare (10 personer) ¹⁾	Övriga anställda	Summa	Ledande befattningshavare (9 personer) ²⁾	Övriga	Summa
Löner och andra ersättningar	25 130	99 706	124 836	20 258	114 616	134 874
(varav tantiem o.d.)	1 529	1 927	3 455	1 642	2 207	3 849
Sociala kostnader	8 599	35 711	44 310	7 829	38 809	46 638
(varav pensionskostnader)	5 109	10 675	15 783	4 514	10 800	15 314

Löner och andra ersättningar samt pensionskostnader för ledande befattningshavare, koncernen

kSEK	Ledande befattningshavare	
	2024 (10 personer) ¹⁾	2023 (9 personer) ²⁾
Löner och andra ersättningar	25 130	20 258
(varav tantiem o.d.)	1 529	1 642
Pensionskostnader	5 109	4 514

1) Under 2024 har ledningsgruppen ökat från 9 till 10 befattningshavare. Ledande befattningshavare har under 2024 varit samma för koncern och moderbolag.
2) Under 2023 bestod ledningsgruppen av 9 personer. Ledande befattningshavare har under 2023 varit samma för koncern och moderbolag.

NOT 5 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar forts.

Löner och andra ersättningar för ledande befattningshavare, moderbolaget

kSEK	2024					2023				
	Grundlön/ styrelsearvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pensions- kostnad	Summa	Grundlön/ styrelsearvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pensions- kostnad	Summa
Styrelsens ordförande Staffan Salén										
Ersättning från moderbolaget	513	–	–	–	513	459	–	–	–	459
Övriga styrelseledamöter ¹⁾										
Ersättning från moderbolaget	1 283	–	–	–	1 283	1 146	–	–	–	1 146
VD Karin Schreil										
Ersättning från moderbolaget	3 662	961	172	830	5 626	3 548	346	165	716	4 774
vVD Klas Rewelj ²⁾										
Ersättning från moderbolaget	4 378	0	200	701	5 279	2 522	288	148	577	3 535
Andra ledande befattningshavare ³⁾										
(10 personer 2024, 9 personer 2023)										
Ersättning från moderbolaget	14 961	562	228	3 604	19 355	13 719	1 008	156	3 221	18 104

1) Magnus Berglind, Johan Qviberg, Sara Murby Forste, Frida Westerberg, Erik Åfors 260 tkr (250) var. Under året har Sara Murby Forste ersatt Mernosh Saatchi.
2) Klas Rewelj avgick som vVD den 31 oktober 2024. Under 2024 har därtill avgångsvederlag kostnadsförts uppgående till 2 259 tkr.
3) Under året har koncernen ändrat sammansättningen av ledningsgruppen.

Vid utgången av 2024 har styrelsen inga aktieoptioner. Ledande befattningsinnehavares innehav av aktieoptioner redogörs i bolagstyrningsrapporten.

NOT 5 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar forts.

Optioner

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 till mars 2026. Teckningskursen uppgår till 160,7 SEK. Tilldelning skedde i februari 2023. Antalet utestående vid årets ingång var 166 000 teckningsoptioner. I mars 2024 tecknades ytterligare 4 000 teckningsoptioner. Antalet utestående vid årets utgång är 170 000 teckningsoptioner. Den anställde har erlagt marknads-mässig premie för de förvärvade teckningsoptioner. Optionspremien i programmet har beräknats med tillämpning av vedertagen värderingsmetod, Black & Scholes. Förutsättningar i beräkningarna har varit att lösenkursen satts till 130 procent av det vägda genomsnittet av samtliga genomförda affärer i bolagets aktier under perioden från och med 13 december 2022 till och med den 20 december 2022 på Nasdaq Stockholm, exklusive enskilda transaktioner som överstiger 500 000 kronor. Innehavaren kan lösa optionerna oavsett fortsatt anställning i koncernen, dock äger Ework rätt att köpa tillbaka optioner i de fall innehavaren väljer att lämna anställningen. Reglering sker kontant/med utgivande av aktier. Vid fullt utnyttjande av programmet motsvarar det en utspädning om cirka 1,1 procent. Se sid 44, Bolagsstyrningsrapport.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Årsstämman beslutade den 2 maj 2024 att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla tills vidare, dock längst för tiden fram till årsstämman 2028.

Riktlinjerna omfattar den verkställande direktören ("VD") och övriga ledande befattningshavare i Eworks koncernledning. För koncernledningens sammansättning, se årsredovisningen. Enskilda styrelseledamöter i Bolaget omfattas också av riktlinjerna i den mån Bolaget ingår anställnings- eller konsultavtal med dem. Endast ersättning enligt avtal som ingås eller förändras efter det att riktlinjerna godkänts av årsstämman omfattas av riktlinjerna.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Ework är en marknadsledande och oberoende konsultförmedlare i norra Europa med fokus på IT, telekom, teknik och verksamhetsutveckling. Ework matchar konsulter mot uppdrag i de länder där Ework är verksam. Utan anställda konsulter kan Ework opartiskt matcha varje uppdrag med rätt kompetens från hela marknaden. Eworks affärsstrategi och affärsmodell innefattar arbete med att uppnå ett hållbart samhälle genom att sätta mångfald, jämställdhet och människan i fokus. Socialt ansvarstagande är en viktig aspekt i Eworks arbete. Läs mer om

Bolagets vision, affärsidé, strategi och uppdrag se närmare på Bolagets hemsida, www.eworkgroup.com och i årsredovisningen.

En förutsättning för en framgångsrik implementering och ett stödjande av Eworks strategi, ett tillvaratagande av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, samt att Bolaget uppnår sina långsiktiga och kortsiktiga mål, förutsätter att Ework kan rekrytera och behålla kvalificerade, drivna och engagerade medarbetare med rätt kompetens. Detta kräver att Ework kan erbjuda marknadsmässiga och konkurrenskraftiga totalersättningar, vilket är styrelsens bedömning att dessa ersättningsriktlinjer möjliggör.

Former av ersättning

VD och övriga ledande befattningshavare ska erbjudas en marknadsmässig totalkompensation som ska möjliggöra att rätt person kan rekryteras och behållas. För ledande befattningshavare kan totalersättningen bestå av fast lön, rörlig kontantersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och övriga förmåner.

Fast lön

Fast lön utgör basen i den totala marknadsmässiga totala ersättning som krävs för att attrahera ledande befattningshavare. Ework ska erbjuda en fast lön för de ledande befattningshavarna som avspeglar den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Den fasta lönen ska utvärderas årligen, av styrelsen för VD samt av ersättningsutskottet för övriga ledande befattningshavare.

I den mån styrelseledamot vid sidan av styrelsearbetet utför arbete för Bolagets räkning ska konsultarvode och/eller annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter beslut av styrelsen.

Rörlig konantersättning

Utöver den fasta lönen kan rörlig kontantersättning utgå. Rörligkontantersättning ska vara beroende av uppfyllelse av individuellt förutbestämda uppsatta mål samt definierade och mätbara kriterier, huvudsakligen finansiella, (t.ex. Bolagets resultat före skatt), men även icke-finansiella, (t.ex. operativa kriterier). Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen ta sin utgångspunkt i den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

De mätbara kriterierna ska årligen fastställas av ersättningsutskottet respektive styrelsen för en mätperiod om ett år, varvid villkoren för rörlig ersättning utformas så att styrelsen tillåts begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig ersättning om exceptionella ekonomiska förhållanden råder och en sådan åtgärd bedöms rimlig. Kriterierna ska utformas 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. Uppfyllelse av kriterierna för utbetalning av rörlig kontantersättning utvärderas efter mätperiodens slut. Styrelsen ansvarar för utvärderingen såvitt avser rörlig ersättning till VD. Såvitt avser rörlig ersättning till övriga ledande befattningshavare ansvarar ersättningsutskottet för utvärderingen.

Rörlig kontantersättning ska vara begränsad till maximalt 100 procent av den årliga fasta lönen för VD. Rörlig kontantersättning till övriga ledande befattningshavarna ska vara begränsad till maximalt 70 procent av den årliga fasta lönen. Med den årliga fasta lönen menas här fast, under året intjänad, kontant lön exklusive pension, tillägg, förmåner och liknande.

Långsiktiga incitamentsprogram

Ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner kan erbjudas långsiktiga incitamentsprogram, vilka i huvudsak ska vara aktiebaserade. Målet med långsiktiga incitamentsprogram ska vara att skapa ett långsiktigt engagemang i Bolaget, att attrahera och behålla lämpliga ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner samt att uppnå en ökad intressegemenskap mellan deltagarna och aktieägarna.

Långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram beslutas av bolagsstämman, och de detaljerade villkoren för sådana program föreslås därför av styrelsen inför varje sådant stämmobeslut.

I den mån långsiktiga incitamentsprogram föreslås bolagsstämman ska de utgöra ett komplement till fast lön och rörlig kontantersättning för de ledande befattningshavare som genom sin kompetens och sina prestationer i särskilt hög grad bidrar till Bolagets resultatmässiga måluppfyllelse, affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Pension

Ordinarie pensionsålder ska i normalfallet vara 69 år. Pensionsförmåner ska som huvudregel vara avgiftsbestämda och uppgå till maximalt 35 procent av fast lön för VD samt 30 procent för övriga ledande befattningshavare och kan utgå utöver kollektivavtalad pensionsplan (ITP), såvida inte annat följer av i det enskilda fallet gällande ITP-plan.

För ledande befattningshavare utanför Sverige kan pensionsförmåner variera på grund av lagstiftning eller lokal marknadspraxis.

Övriga förmåner och ersättningar

Övriga ersättningar kan bestå av andra sedvanliga och marknadsmässiga förmåner, såsom sjukvårdsförsäkring/andra försäkringar och bilförmån, vilka inte ska utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Vid uppsägning gäller en ömsesidig uppsägningstid på 6 månader för VD, och 3 till 6 månader för övriga ledande befattningshavare. Under upp-

NOT 5 forts.

sägningstiden kan de ledande befattningshavarna vara berättigad till fast lön, tjänstepension och övriga anställningsförmåner. Vid uppsägning från bolagets sida kan upp till 6 månaders avgångsvederlag utgå.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättnings-ens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå, helt eller delvis, de av bolags-stämman beslutade riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det, och avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Sådana avvikelser kan ske efter beslut av styrelsen i det enskilda fallet, t.ex. vid nyanställning eller behållande av VD eller annan ledande befattningshavare avseende såväl fast lön, som rörlig ersättning och pensionsvillkor, varvid det dock ska beaktas att villkoren ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga. Om sådan avvikelse sker ska detta redovisas i ersättningsrapporten inför närmast följande årsstämma.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott med huvudsaklig uppgift att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Vidare ska ersättningsutskottet följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om åtminstone vart fjärde år, samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i koncernen.

Ersättning till VD samt principer för ersättning till ledande befattningshavare, beslutas av styrelsen. Ersättning till övriga ledande befattningshavare beslutas av ersättningsutskottet inom de ramar som fastställts av styrelsen och årsstämman. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och de ledande befattningshavarna. Vid ersättningsutskottets och styrelsens behandling av ersättningsfrågor närvarar inte VD eller andra ledande befattningshavare i den mån de berörs av frågorna.

NOT 6 Arvode och kostnadsersättning till revisorer

kSEK	Koncernen		Moderbolaget	
	2024	2023	2024	2023
KPMG				
Revisionsuppdrag	2 549	2 137	1 642	1 386
Skatterådgivning	0	0	0	0
Andra uppdrag	151	0	22	0
Övriga revisorer				
Revisionsuppdrag	100	52	0	0
Andra uppdrag	37	0	0	0

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bok-föringen samt styrelsens och vd:s förvaltning, övriga arbetsuppgifter som det ankommer på bolagets revisor att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid sådan granskning eller genom-förandet av sådana övriga arbetsuppgifter.

NOT 7 Finansnetto

Koncernen		
kSEK	2024	2023
Ränteintäkter	4 549	6 724
Netto valutakursförändringar	4 619	3 576
Finansiella intäkter	9 169	10 300
Övriga räntekostnader	-24 084	-38 198
Finansiella kostnader	-24 084	-38 198
Finansnetto	-14 916	-27 898

Moderbolaget		
kSEK	2024	2023
Utdelningar från andelar i dotterföretag	37 916	34 277
Ränteintäkter koncernföretag	9 111	8 903
Ränteintäkter övriga	4 319	4 894
Netto valutakursförändringar	6 179	4 600
Finansiella intäkter	57 525	52 674
Räntekostnader övriga	-23 268	-25 659
Finansiella kostnader	-23 268	-25 659
Finansnetto	34 258	27 015

Ränteintäkter och räntekostnader härrör från finansiella tillgångar och finansiella skulder värderade till upplupet anskaffningsvärde.

NOT 8 Skatter

kSEK	Koncernen		Moderbolaget	
	2024	2023	2024	2023
Aktuell skatt på årets resultat	-37 739	-37 886	-25 142	-26 455
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	-51	108	-50	-
Uppskjuten skatt	1 175	5	-	-
Summa skattekostnad	-36 615	-37 774	-25 192	-26 455

Avstämning av effektiv skatt
Koncernen

kSEK	2024		2023	
	%	kSEK	%	kSEK
Resultat före skatt		175 125		166 802
Vägt genomsnitt av skattesatser	20,7	36 262	21,2	35 417
Justering av skatt avseende tidigare år	0,0	51	0,1	108
Ej avdragsgilla kostnader	0,2	302	1,4	2 370
Ej skattepliktiga intäkter	0,0	0	-0,1	-120
Redovisad effektiv skatt	20,9	36 615	22,6	37 774

Det vägda genomsnittet av skattesatser beräknas som en procent av skattekostnad dividerat med resultat för skatt innan ej avdragsgilla kostnader, ej skattepliktiga intäkter, utnyttjande av tidigare ej aktiverade underskottsavdrag samt övrigt i ovanstående tabell.

Uppskjuten skattefordran

Koncernen innehar en uppskjuten skattefordran vid slutet av 2024 uppgående till 5 280 kSEK (6 132). Posten utgörs framförallt av underskottsavdrag i dotterbolagen i Norge och Polen om 5 101 kSEK men även av netto uppskjuten skatt avseende leasing om 179 kSEK (där 6 336 kSEK är uppskjuten skattefordran på leasingsskulder och 6 157 kSEK är uppskjuten skatt på nyttjanderättstillgångar).

Avstämning av effektiv skatt
Moderbolaget

kSEK	2024		2023	
	%	kSEK	%	kSEK
Resultat före skatt		158 988		161 058
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	20,6	32 751	20,6	33 178
Justering av skatt avseende tidigare år	0,0	50	0,0	0
Ej skattepliktiga intäkter	-5,0	-7 972	-4,4	-7 073
Ej avdragsgilla kostnader	0,2	362	0,2	350
Redovisad effektiv skatt	15,8	25 192	16,4	26 455

Koncernen omfattas av OECD:s modellregler för Pillar II, det vill säga de internationella reglerna om en global minimibeskattnig om minst 15 procent. Lagstiftning om Pillar II har antagits i Sverige, där Ework har sitt säte, och trädde i kraft den 1 januari 2024. Koncernen har gjort en bedömning i enlighet med Pillar II som visar på att samtliga jurisdiktioner där koncernen har verksamhet redovisar en effektiv skatt överstigande 15 procent.

NOT 9 Resultat per aktie

Resultat per aktie för totala verksamheten

SEK	Före utspädning		Efter utspädning	
	2024	2023	2024	2023
Resultat per aktie	8,01	7,46	8,01	7,46

Resultat per aktie före/efter utspädning

kSEK	2024	2023
Årets resultat	138 510	129 028
Vägt genomsnittligt antal utestående aktier, före utspädning (i tusental aktier)		
Totalt antal utestående aktier 1 januari	17 287	17 287
Totalt antal utestående aktier 31 december	17 287	17 287
Vägt genomsnittligt antal stamaktier under året, före utspädning	17 287	17 287
Vägt genomsnittligt antal utestående aktier, efter utspädning (i tusental aktier)		
Effekt av optioner	0	0
Vägt genomsnittligt antal aktier under året, efter utspädning	17 287	17 287

Instrument som kan ge framtida utspädningseffekter och förändringar efter balansdagen

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. Vid fullt utnyttjande av programmet motsvarar det en utspädning om cirka 1,1 procent.

NOT 10 Immateriella anläggningstillgångar

Koncernen

	Internt utvecklade immateriella tillgångar	Förvärvade immateriella tillgångar	
kSEK	Utvecklings- utgifter	Övriga teknik-/ kontraktsbaserade tillgångar	Totalt
Ackumulerade anskaffningsvärden			
Ingående balans 2023-01-01	107 313	4 688	112 001
Övriga investeringar	14 196	260	14 456
Utgående balans 2023-12-31	121 509	4 948	126 457
Ackumulerade avskrivningar			
Ingående balans 2023-01-01	-39 528	-4 645	-44 174
Årets avskrivningar	-15 704	-71	-15 775
Utgående balans 2023-12-31	-55 232	-4 716	-59 948
Ackumulerade anskaffningsvärden			
Ingående balans 2024-01-01	121 509	4 948	126 457
Övriga investeringar	0	11 358	11 358
Utgående balans 2024-12-31	121 509	16 306	137 815
Ackumulerade avskrivningar			
Ingående balans 2024-01-01	-55 232	-4 716	-59 948
Årets avskrivningar	-18 545	-52	-18 597
Utgående balans 2024-12-31	-73 777	-4 768	-78 545
Redovisade värden			
Per 2023-01-01	67 784	43	67 827
Per 2023-12-31	66 277	232	66 509
Per 2024-01-01	66 277	232	66 509
Per 2024-12-31	47 732	11 538	59 270

Moderbolaget

kSEK	Internt utvecklade immateriella tillgångar	Förvärvade immateriella tillgångar	Totalt
	Utvecklings- utgifter	Övriga teknik-/ kontraktsbaserade tillgångar	
Ackumulerade anskaffningsvärden			
Ingående balans 2023-01-01	107 313	4 688	112 001
Övriga investeringar	14 196	260	14 456
Utgående balans 2023-12-31	121 509	4 948	126 457
Ackumulerade avskrivningar			
Ingående balans 2023-01-01	-39 528	-4 645	-44 174
Årets avskrivningar	-15 704	-71	-15 775
Utgående balans 2023-12-31	-55 232	-4 716	-59 948
Ackumulerade anskaffningsvärden			
Ingående balans 2024-01-01	121 509	4 948	126 457
Övriga investeringar	0	11 358	11 358
Utgående balans 2024-12-31	121 509	16 306	137 815
Ackumulerade avskrivningar			
Ingående balans 2024-01-01	-55 232	-4 716	-59 948
Årets avskrivningar	-18 545	-52	-18 597
Utgående balans 2024-12-31	-73 777	-4 768	-78 545
Redovisade värden			
Per 2023-01-01	67 784	43	67 827
Per 2023-12-31	66 277	232	66 509
Per 2024-01-01	66 277	232	66 509
Per 2024-12-31	47 732	11 538	59 270

Aktiverade immateriella tillgångar avser dels egenutvecklat internt system och redovisas i kolumn utvecklingsutgifter och dels köpt licens för analysverktyg och redovisas ovan i kolumn teknik- och kontraktsbaserade. Det internt utvecklade systemet är pågående och avskrivningar påbörjas i takt med att delar av systemet kan användas. Bedömningen är att systemet kommer skrivas av under 5 år. Avskrivningarna på immateriella tillgångar redovisas i Rapport över totalresultat i rad Avskrivningar och nedskrivningar på materiella och immateriella anläggnings- samt nyttjanderättsstillgångar. Rörelseresultatet har, utöver avskrivningar och nedskrivningar, belastats med 27,3 MSEK (27,8) för helåret i direkta kostnader. Utvecklingskostnaderna har fullt ut belastat moderbolagets resultat.

NOT 11 Materiella anläggningstillgångar

Koncernen		Moderbolaget	
kSEK	Inventarier, verktyg och installationer	kSEK	Inventarier, verktyg och installationer
Anskaffningsvärde		Anskaffningsvärde	
Ingående balans 2023-01-01	23 839	Ingående balans 2023-01-01	19 306
Årets förvärv	2 269	Årets förvärv	1 143
Valutakursdifferens	184		
Utgående balans 2023-12-31	26 292	Utgående balans 2023-12-31	20 450
Ingående balans 2024-01-01	26 292	Ingående balans 2024-01-01	20 450
Årets förvärv	274	Årets förvärv	227
Avyttringar	-737	Avyttringar	-723
Valutakursdifferens	-491		
Utgående balans 2024-12-31	25 338	Utgående balans 2024-12-31	19 954
Avskrivningar		Avskrivningar	
Ingående balans 2023-01-01	-14 360	Ingående balans 2023-01-01	-10 508
Årets avskrivningar	-4 688	Årets avskrivningar	-4 267
Valutakursdifferens	-87		
Utgående balans 2023-12-31	-19 135	Utgående balans 2023-12-31	-14 774
Ingående balans 2024-01-01	-19 135	Ingående balans 2024-01-01	-14 774
Årets avskrivningar	-3 951	Årets avskrivningar	-3 482
Avyttringar	550	Avyttringar	405
Valutakursdifferens	517		
Utgående balans 2024-12-31	-22 019	Utgående balans 2024-12-31	-17 851
Redovisade värden		Redovisade värden	
Per 2023-01-01	9 479	Per 2023-01-01	8 798
Per 2023-12-31	7 157	Per 2023-12-31	5 675
Per 2024-01-01	7 157	Per 2024-01-01	5 675
Per 2024-12-31	3 320	Per 2024-12-31	2 103

NOT 12 Leasing

Nyttjanderättstillgångar

kSEK	Lokaler	Fordon	Totalt
Koncernen			
Ingående balans 2024-01-01	50 197	510	50 706
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under räkenskapsåret	-	843	843
Avslutade nyttjanderättstillgångar i förtid	-	-	-
Avskrivningar under räkenskapsåret:	-21 391	-268	-21 659
Utgående balans 2024-12-31	28 805	1 085	29 890
Ingående balans 2023-01-01	41 035	563	41 598
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under räkenskapsåret	29 477	187	29 664
Avslutade nyttjanderättstillgångar i förtid	-	-	-
Avskrivningar under räkenskapsåret:	-20 315	-240	-20 556
Utgående balans 2023-12-31	50 197	510	50 706

Tillkommande nyttjanderättstillgångar ("Additions to right-of-use assets") under 2024 uppgick till 843 kSEK (29 664).

I detta belopp ingår anskaffningsvärdet för under året nyanskaffade nyttjanderätter samt belopp vid omprövning av leasingskulder på grund av ändrade betalningar till följd av att leasingperioden har förändrats.

Leasingskulder

kSEK	Lokaler	Fordon	Totalt
Koncernen			
Kortfristig del av leasingskuld	8 501	292	8 793
Långfristig del av leasingskuld	18 726	399	19 125
Utgående balans 2024-12-31	27 227	691	27 918
Kortfristig del av leasingskuld	20 040	130	20 170
Långfristig del av leasingskuld	26 695	0	26 695
Utgående balans 2023-12-31	46 735	130	46 865

För löptidsanalys av leasingskulder, se not 21, Finansiella risker och finanspolicies i avsnittet om likviditetsrisk.

Belopp redovisade i resultatet – IFRS 16

kSEK	2024	2023
Koncernen		
Avskrivningar på nyttjanderättstillgångar	-21 659	-20 556
Ränta på leasingskulder	-1 528	-1 414
Kostnader för korttidsleasing	0	-14
Kostnader för leasar av lågt värde (ej korttidsleasing av lågt värde)	-1 590	-1 360

Kassaflöde

kSEK	2024	2023
Koncernen		
Belopp redovisade i rapporten över kassaflöden, kSEK	-21 380	-21 834
Summa kassautflöden hänförliga till leasingavtal	-21 380	-21 834

Ovanstående kassautflöde inkluderar såväl belopp för leasingavtal som redovisas som leasingskuld, som belopp som betalats för korttidsleasing och leasar av lågt värde.

Leasingavtal där företaget är leasetagare

Icke uppsägningsbara leasingbetalningar uppgår till:

kSEK	2024	2023
Moderbolaget		
Inom ett år	5 688	15 371
Mellan ett år och fem år	4 866	7 275
Totala leasingbetalningar	10 554	22 646

Kostnadsförda avgifter för operationella leasingavtal uppgår till:

kSEK	2024	2023
Moderbolaget		
Minimileaseavgifter	21 138	20 093
Totala leasingkostnader	21 138	20 093

Leasingavgifterna innehåller inga variabla avgifter.

NOT 13 Långfristiga fordringar och övriga fordringar

Koncernen		
kSEK	2024-12-31	2023-12-31
Långfristiga fordringar som är anläggningstillgångar		
Depositioner hyrd lokal	4 841	4 942
Förutbetalad finansieringskostnad	5 847	--
Summa	10 688	4 942
Övriga fordringar som är omsättningstillgångar		
Mervärdesskatt	61 977	12 209
Övrigt	408	-182
Summa	62 385	12 027
Moderbolaget		
kSEK	2024-12-31	2023-12-31
Långfristiga fordringar som är anläggningstillgångar		
Depositioner hyrd lokal	3 750	3750
Förutbetalad finansieringskostnad	5 847	-
Summa	9 597	3 750
Övriga fordringar som är omsättningstillgångar		
Fordran hos anställda	-	-
Fordran hos leverantörer	-	-
Övrigt	56	-
Summa	56	-

NOT 14 Kundfordringar

Kundfordringar redovisas efter hänsyn tagen till under året uppkomna kundförluster samt reservering för förväntade kundförluster, där reservationen minskade med 192 (7 090) kSEK i koncernen.

I koncernen konstaterades uppkomna kundförluster med 0 (0) kSEK under räkenskapsåret. Totalt har koncernen reserverat 0 (192) kSEK för förväntade kundförluster.

I moderbolaget minskade reserven för förväntade kundförluster med 0 (7 089) kSEK. Inga uppkomna kundförluster har bokförts under 2024, inte heller under föregående räkenskapsår.

Totalt har moderbolaget reserverat 0 (0) kSEK för förväntade kundförluster.

Se Not 21 Finansiella risker och finanspolicies.

NOT 15 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

Koncernen		
kSEK	2024-12-31	2023-12-31
Hyra	3 261	858
IT-relaterade kostnader	3 255	121
Upplupna intäkter från kunder	83 720	114 133
Övrigt	7 727	438
Summa	97 963	115 550
Moderbolaget		
kSEK	2024-12-31	2023-12-31
Hyra	4 776	5 056
It-relaterade kostnader	3 255	121
Upplupna intäkter från kunder	61 311	94 921
Övrigt	5 376	7 569
Summa	74 718	107 667

NOT 16 Eget kapital

Aktiekapital och överkurs

Anges i tusentals aktier	2024	2023
Aktier		
Emitterade per 1 januari	17 287	17 287
Emitterade per 31 december – betalda	17 287	17 287

Per den 31 december 2024 omfattade det registrerade aktiekapitalet 17 287 275 stamaktier med ett kvotvärde om 0,13 SEK. Innehavare av stamaktier är berättigade till utdelning som fastställs efter hand och aktieinnehavet berättigar till rösträtt vid bolagsstämman med en röst per aktie.

Övrigt tillskjutet kapital

Med övrigt tillskjutet kapital avses eget kapital som är tillskjutet från ägarna utöver aktiekapitalet. Här ingår överkurser som betalats i samband med emissioner.

Omräkningsreserv

Omräkningsreserven innefattar alla valutakursdifferenser som uppstår vid omräkning av finansiella rapporter från utländska verksamheter som har upprättat sina finansiella rapporter i en annan valuta än den valuta som koncernens finansiella rapporter presenteras i.

Optioner

Koncernen har per 31 december 2024 170 000 utestående teckningsoptioner. För mer information se not 5.

Utdelning

Efter balansdagen har styrelsen föreslagit följande utdelning. Utdelningen blir föremål för fastställelse på årsstämman den 14 maj 2025.

kSEK	2024	2023
7,0¹⁾ SEK per stamaktie (7,0 SEK)	121 010	121 011

1) Föreslagen utdelning

Kapitalhantering

Enligt styrelsens policy är koncernens finansiella mål att ha en god finansiell ställning, som bidrar till att bibehålla investerares, kreditgivares och marknadens förtroende samt utgöra en grund för fortsatt utveckling av affärsverksamheten; samtidigt som den långsiktiga avkastning som genereras till aktieägarna är tillfredsställande.

Kapital definieras som totalt eget kapital.

Moderbolaget

Bundet eget kapital

Bundna fonder
Bundna fonder får inte minskas genom vinstutdelning.

Reservfond

Syftet med reservfonden har varit att spara en del av nettovinsten, som inte går åt för täckning av balanserad förlust. Belopp som före 1 januari 2006 tillförts överkursfonden har överförts till och ingår i reservfonden.

Fond för utvecklingsutgifter

Det belopp som aktiveras avseende egenupparbetade utvecklingsutgifter ska föras om från fritt eget kapital till fond för utvecklingsutgifter i bundet eget kapital. Fondens ska minskas i takt med att de aktiverade utgifterna skrivs av eller ned. Den hanteras på liknande sätt som uppskrivningsfonden.

Fritt eget kapital

Följande fonder utgör tillsammans med årets resultat fritt eget kapital, det vill säga det belopp som finns tillgängligt för utdelning till aktieägarna.

Överkursfond

När aktier emitteras till överkurs, det vill säga för aktierna ska betalas mer än aktiernas kvotvärde, ska ett belopp motsvarande det erhållna beloppet utöver aktiernas kvotvärde, föras till överkursfonden. Belopp som tillförts överkursfonden fr.o.m. 1 januari 2006 ingår i fritt eget kapital.

Balanserade vinstmedel

Balanserade vinstmedel utgörs av föregående års balanserade vinstmedel och resultat efter avdrag för under året lämnad vinstutdelning.

NOT 17 Skulder till kreditinstitut

Koncernen

kSEK	2024-12-31	2023-12-31
Fakturakredit	194 667	213 941
Summa kortfristiga räntebärande skulder	194 667	213 941

Moderbolaget

kSEK	2024-12-31	2023-12-31
Fakturakredit	194 667	213 941
Summa kortfristiga räntebärande skulder	194 667	213 941

Ställda säkerheter

Säkerhet för pantbelåning är utställd med ett belopp av 1 567 462 (1 239 979) kSEK i pantbelånade kundfordringar.

NOT 18 Övriga skulder

Koncernen		
kSEK	2024-12-31	2023-12-31
Övriga kortfristiga skulder		
Innehållen skatt och momsskuld	39 178	21 675
Övriga skulder	460	1 013
Summa övriga kortfristiga skulder	39 638	22 688
Moderbolaget		
kSEK	2024-12-31	2023-12-31
Innehållen skatt och momsskuld	15 465	46 517
Övriga skulder	252	-144
Summa övriga kortfristiga skulder	15 717	46 373

NOT 19 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

Koncernen		
kSEK	2024-12-31	2023-12-31
Lönerelaterade kostnader	29 905	31 766
Rabatter till kunder	6 811	9 422
Upplupna kostnader leverantörer	3 106	2 499
Förutbetalda intäkter från kunder	3 557	10 817
Övriga upplupna kostnader	15 968	7 120
Summa	59 346	61 624
Moderbolaget		
kSEK	2024-12-31	2023-12-31
Lönerelaterade kostnader	21 134	23 303
Rabatter till kunder	6 811	4 685
Upplupna kostnader leverantörer	498	2 016
Förutbetalda intäkter från kunder	32	2 878
Övriga upplupna kostnader	5 796	5 657
Summa	34 270	38 539

NOT 20 Ställda säkerheter och eventualförpliktelser

Ställda säkerheter och eventualförpliktelser	Koncernen		Moderbolaget	
	2024-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2023-12-31
Ställda säkerheter				
Pantbelåning	1 567 462	1 239 979	1 567 462	1 239 979
Eventualförpliktelser	Inga	Inga	Inga	Inga

NOT 21 Finansiella risker och finanspolicies

Koncernen är genom sin verksamhet exponerad för olika slag av finansiella risker.

Med finansiella risker avses fluktuationer i företagets resultat och kassaflöde till följd av förändringar i valutakurser och kreditrisker. Koncernens finanspolicy för hantering av finansiella risker har utformats av styrelsen och bildar ett ramverk av riktlinjer och regler i form av riskmandat och limiter för finansverksamheten. Ansvar för koncernens finansiella transaktioner och risker hanteras centralt av koncernens finansfunktion som finns inom moderbolaget. Den övergripande målsättningen för finansfunktionen är att tillhandahålla en kostnadseffektiv finansiering samt att minimera negativa effekter på koncernens resultat som härrör från marknadsrisker.

Fakturaköp

Från och med juni 2024 har Ework tecknat en finansieringslösning med ett externt kreditinstitut som baseras på fakturaförsäljning. Vilka kundfordringar som överläts regleras i avtalet och maximalt belopp som kan överlätas uppgår till 1,5 miljarder kronor inklusive mervärdesskatt. Vid försäljning av kundfordringar övergår kreditrisken till kreditinstitutet, vilket innebär att finansiering sker off-balance.

Fakturakredit

Räntevillkoren på fakturakrediten baseras på en rörlig basränta plus fast procentsats, under året har en genomsnittlig ränta om 3,63 % (4,33) belastat koncernens resultat. Den totala kreditfaciliteten uppgår till 550 000 kSEK (550 000), varav utnyttjat belopp per 31 december 2024 uppgick till 194 667 kSEK (213 941).

Känslighetsanalys

Koncernens påverkan på totalresultatet av en ränteökning på 3% är 3 754 kSEK (7 364).

Likviditetsrisker

Koncernen har minimerat likviditetsrisken genom att avtalen som skrivs med våra leverantörer är speglade mot kundavtalet vad gäller betalningsfrist med 3 till 5 dagar efter kundinbetalning, genom detta arrangemang har koncernen minskat risken att drabbas av likviditetsbrist. Koncernen har dock en viss likviditetsrisk i de fall leverantörer väljer PayExpress, förskottsbetalning mot en avgift. I dessa fall får leverantören utbetalning innan vi erhållit kundinbetalning. Andelen avtal med den här uppsättningen är förhållandevis låg.

Företagets finansiella skulder uppgick vid årsskiftet till 3 272 761 kSEK (3 714 412).

Likviditetsreserven uppgick till 482 784 kSEK (467 506). Förfallostrukturen för leverantörsskulder är 0-120 dagar och för fakturakrediten 30–120 dagar.

NOT 21 Finansiella risker och finanspolicies forts.

Valutarisk
Valutarisken för koncernen är att det blir fluktuationer i valutor. Bolaget är utsatt för en omräknings-exponering vilket beror på tillgångar i andra valutor än SEK 2024-12-31. Känslighetsanalys på vad en förändring på 10% förstärkning av svenska kronan gentemot andra valutor per den 31 december 2024 visar en förändring av eget kapital med 7 156 (6 403) kSEK och av resultatet med 4 254 (3 134) kSEK. Känslighetsanalysen grundar sig på att alla andra faktorer (t.ex. räntan) förblir oförändrade. Samma förutsättningar tillämpades för 2023.

Omräkningsexponering
Vid omräkning av de utländska koncernföretagens nettotillgångar till svenska kronor uppstår en valutaexponering som påverkar koncernens övriga totalresultat.

Kreditrisk i kundfordringar
Risken att koncernens kunder inte uppfyller sina åtaganden, dvs. att betalning inte erhålls från kunderna, utgör en kundkreditrisk. Koncernens kunder kreditkontrolleras varvid information om kundernas finansiella ställning inhämtas från olika kreditupplysningsföretag.

På balansdagen föreligger ingen signifikant koncentration för kreditexponering. Den maximala exponeringen för kreditrisk framgår av det redovisade värdet i rapport över finansiell ställning för respektive finansiell tillgång.

Koncernen har historiskt låga konstaterade kundförluster. Vid bedömning av förväntade kreditförluster har kundfordringarnas risker delats upp utifrån förfallostruktur. Näst intill samtliga av utestående kundfordringar utgörs av för koncernen tidigare kända kunder med god kreditvärdighet. Koncernen har ett antal kunder som står för stor del av omsättningen, som bedöms som kreditvärdiga, detta sammantaget med ovan att kundfordringarna är speglade i leverantörsskulder gör att risken bedöms som låg.

Fordran för de 6 största kunderna var 1 067 (982) MSEK, vilket utgör 32 (26)% av totala saldot för kundfordringar.

Förfallostruktur finansiella skulder – odiskonterade kassaflöden								
Koncernen								
kSEK	Förfallet	< 1 mån	1-3 mån	3-12 mån	1-5 år	> 5 år	Summa odiskonterat värde	Redovisat värde
2024								
Leasingskulder	–	–	3 000	193	7 518	19 973	30 684	27 918
Kortfristiga räntebärande skulder*	–	30 971	152 377	11 319	–	–	194 667	194 667
Leverantörsskulder	103 815	1 838 069	1 088 419	47 791	–	–	3 078 094	3 078 094
Summa	103 815	1 869 039	1 243 767	59 300	7 072	17 684	3 300 679	3 300 679
2023								
Leasingskulder	–	479	5 124	15 548	22 765	7 190	51 107	46 865
Kortfristiga räntebärande skulder*	–	106 726	103 649	3 567	–	–	213 941	213 941
Leverantörsskulder	78 342	2 051 331	1 319 270	51 528	–	–	3 500 471	3 500 471
Summa	78 342	2 158 535	1 428 043	70 643	22 765	7 190	3 765 518	3 761 277
Moderbolaget								
kSEK	Förfallet	< 1 mån	1-3 mån	3-12 mån	1-5 år	> 5 år	Summa odiskonterat värde	Redovisat värde
2024								
Kortfristiga räntebärande skulder*	–	30 971	152 377	11 319	–	–	194 667	194 667
Leverantörsskulder	71 576	1 472 213	835 496	20 989	–	–	2 400 273	2 400 273
Summa	71 576	1 503 183	987 873	32 308	–	–	2 594 940	2 595 940
2023								
Kortfristiga räntebärande skulder*	–	106 726	103 649	3 567	–	–	213 941	213 941
Leverantörsskulder	65 021	1 592 766	1 066 417	37 373	–	–	2 761 577	2 761 577
Summa	65 021	1 699 492	1 170 065	40 940	–	–	2 975 518	2 975 518

* Räntekostnad på fakturakrediten som motsvaras av kortfristiga räntebärande skulder i tabellerna ovan betalas månadsvis.

NOT 21 Finansiella risker och finanspolicies forts.

Finansiella tillgångar och skulder

	2024			2023		
	Värderade till verkligt värde via resultatet	Värderade till upplupet anskaffningsvärde	Summa redovisat värde	Värderade till verkligt värde via resultatet	Värderade till upplupet anskaffningsvärde	Summa redovisat värde
Kundfordringar	–	3 310 890	3 310 890	–	3 741 799	3 741 799
Depositioner	–	4 841	4 841	–	4 942	4 942
Upplupna intäkter	–	83 720	83 720	–	114 133	114 133
Likvida medel	–	127 451	127 451	–	131 447	131 447
Summa finansiella tillgångar	–	3 526 902	3 526 902	–	3 992 321	3 992 321
Räntebärande skulder	–	194 667	194 667	–	213 941	213 941
Leverantörsskulder	–	3 078 094	3 078 094	–	3 500 471	3 500 471
Summa finansiella skulder	–	3 272 761	3 272 761	–	3 714 412	3 714 412

Åldersanalys kundfordringar

kSEK	Kundfordringar (netto)	
	2024	2023
Koncernen		
Ej förfallna kundfordringar	2 964 204	3 369 968
Förfallna kundfordringar 0-30 dgr	333 673	357 532
Förfallna kundfordringar >30 dgr-90 dgr	8 596	21 761
Förfallna kundfordringar >90 dgr-180 dgr	497	6 524
Förfallna kundfordringar >180 dgr-360 dgr	1 034	-4 621
Fordringar förfallna >360 dgr	2 887	-9 365
Moderbolaget		
Ej förfallna kundfordringar	2 247 951	2 611 392
Förfallna kundfordringar 0-30 dgr	234 169	245 714
Förfallna kundfordringar >30 dgr-90 dgr	6 080	2 421
Förfallna kundfordringar >90 dgr-180 dgr	-254	3 797
Förfallna kundfordringar >180 dgr-360 dgr	1 266	-6 364
Fordringar förfallna >360 dgr	845	-12 026

Verkliga värden

Koncernens finansiella instrument består främst av kundfordringar, leverantörsskulder och fakturakrediten med kort förfallotid samt kassa och banktillgodohavanden som koncernen fritt kan förfoga över. Några väsentliga skillnader mellan bokförda värden och verkliga värden på koncernens finansiella instrument bedöms därför inte föreligga.

Se även Not 14 Kundfordringar.

NOT 22 Disposition moderbolagets vinst

Förslag till vinstdisposition

kSEK	
Till aktieägare utdelas 7,0 SEK per aktie	
antal aktier 17 287 275	121 010 925
Balanseras i ny räkning	41 385 621
Summa	162 396 546

NOT 23 Närstående

Inga transaktioner med närstående har skett under räkenskapsåret utöver ersättningar till ledande befattningshavare. För mer information se not 5. Moderbolaget har en närståenderelation med sina dotterföretag, se not 24.

kSEK	Inköp av varor/ tjänster från närstående	Övrigt (t.ex. ränta, utdelning)	Fordran på närstående per 31-dec	Skuld till närstående per 31-dec
Moderbolaget				
Dotterföretag 2024	8 337	46 664	148 559	57 693
Dotterföretag 2023	16 629	43 035	200 614	100 841

Sammanställning över närståendetransaktioner

NOT 24 Koncernföretag

Moderbolagets innehav i dotterföretag

Dotterföretag	Säte	Ägarandel i %	
		2024	2023
Ework Group Finland OY	Finland	100	100
Ework Group Denmark ApS	Danmark	100	100
Ework Group Norway AS	Norge	100	100
Ework Group Poland Sp. z o.o.	Polen	100	100
Ework Group UK Ltd	Storbritannien	–	100
Ework Group Public AB	Sverige	100	100
Ework Group Slovakia, s.r.o.	Slovakien	100	–

Moderbolaget

kSEK	2024	2023
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	41 472	40 707
Årets anskaffning	56	–
Likvidation	-776	–
Lämnade aktieägartillskott	–	765
Utgående balans 31 december	40 752	41 472
Ackumulerade nedskrivningar		
Vid årets början	-6 467	-6 467
Utgående balans 31 december	-6 467	-6 467
Redovisat värde den 31 december	34 285	35 005

Specifikation av moderbolagets direkta innehav av andelar i dotterföretag

Dotterföretag, organisationsnummer, Säte	Antal andelar	Andel %	Redovisat värde, kSEK	
			2024-12-31	2023-12-31
Ework Group Finland OY 1868289-8, Esbo	1 000	100	74	74
Ework Group Denmark ApS 29394962, Köpenhamn	1 000	100	17 509	17 509
Ework Group Norway AS 989958135, Oslo	100	100	1 809	1 809
Ework Group Poland Sp. z o.o. 0000559036, Warszawa	124 000	100	14 811	14 811
Ework Group UK Ltd 10084340, Bristol ¹⁾	–	–	–	776
Ework Group Public AB 559322-7886, Stockholm	500	100	25	25
Ework Group Slovakia, s.r.o. 56 011 679, Bratislava ²⁾	1	100	56	–
			34 285	35 005

1) Bolaget likviderades under 2024.

2) Bolaget bildades under 2024.

NOT 25 Rapport över kassaflöden

Likvida medel				
Följande delkomponenter ingår i likvida medel				
	Koncernen		Moderbolaget	
kSEK	2024-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2023-12-31
Kassa och banktillgodohavanden	127 451	131 447	115 906	115 812
Summa enligt kassaflödesanalysen	127 451	131 447	115 906	115 812
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet				
	Koncernen		Moderbolaget	
kSEK	2024-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2023-12-31
Avskrivningar	44 207	41 127	22 079	20 042
Övrigt	40	–	622	0
	44 247	41 127	22 701	20 042
Betalda räntor				
	Koncernen		Moderbolaget	
kSEK	2024-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2023-12-31
Erhållen ränta	5 861	6 724	15 278	13 796
Erlagd ränta	-19 021	-31 533	-18 424	-24 218

Avstämning av skulder som härrör från finansverksamheten				
kSEK	UB 2023	Kassaflöden	Andra förändringar	UB 2024
Koncernen				
Leasingskulder	46 865	-19 790	843	27 918
Kortfristiga räntebärande skulder	213 941	-28 820	9 546	194 667
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	260 806	-48 610	10 389	222 585
Moderbolaget				
Kortfristiga räntebärande skulder	213 941	-25 061	5 787	194 667
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	213 941	-25 061	5 787	194 667

NOT 26 Händelser efter balansdagen

I ett pressmeddelande den 24 januari 2025 informerade Ework Group om att styrelsen beslutat om en etablering av Eworks verksamhet i Belgien. Verksamheten förväntas startas upp under första kvartalet 2025.

I början av det första kvartalet 2025 driftsatte Ework den uppgraderade IT-plattformen, vilken väntas medföra ytterligare effektiviserings- och skalfördelar över tid.

NOT 27 Viktiga uppskattningar och bedömningar

Företagsledningen har diskuterat utvecklingen, valet och upplysningarna avseende koncernens viktiga redovisningsprinciper och uppskattningar, samt tillämpningen av dessa principer och uppskattningar.

Ledningen har inte identifierat några områden där de anser att betydande risk råder för att koncernen ska komma att få en väsentlig justering av redovisade värden under kommande räkenskapsår.

NOT 28 Uppgifter om moderbolaget

Ework Group AB är ett svenskregistrerat aktiebolag med säte i Stockholm. Den 18 februari 2010 noterades moderbolagets aktier på Nasdaq Stockholm.

Adressen till huvudkontoret är Vasagatan 16, 111 20 Stockholm.

Koncernredovisningen för år 2024 består av moderbolaget och dess dotterföretag, tillsammans benämnda koncernen.

Försäkran

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med god redovisningssed i Sverige och koncernredovisningen har upprättats i enlighet med de internationella redovisningsstandarder som avses i Europa parlamentets och rådets förordning (EG) nr 1606/2002 av den 19 juli 2002 om tillämpning av internationella redovisningsstandarder.

Årsredovisningen respektive koncernredovisningen ger en rättvisande bild av moderbolagets och koncernens ställning och resultat. Förvaltningsberättelsen för moderbolaget respektive koncernen ger en rättvisande översikt över utvecklingen av moderbolagets och koncernens verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som moder bolaget och de företag som ingår i koncernen står inför.

Stockholm den 11 april 2025

Staffan Salén
Styrelseordförande

Magnus Berglind
Styrelseledamot

Johan Qviberg
Styrelseledamot

Sara Murby Forste
Styrelseledamot

Frida Westerberg
Styrelseledamot

Erik Åfors
Styrelseledamot

Karin Schreil
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har lämnats den 11 april 2025

KPMG AB

Helena Nilsson
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Ework Group AB (publ), org. nr 556587-8708

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Ework Group AB (publ) för år 2024 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 44–52. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 37–81 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets finansiella ställning per den 31 december 2024 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av koncernens finansiella ställning per den 31 december 2024 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt IFRS Redovisningsstandarder som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 44–52. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget samt rapport över totalresultat och rapport över finansiell ställning för koncernen.

Våra uttalanden i denna rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen är förenliga med innehållet i den kompletterande rapport som har överlämnats till moderbolagets revisionsutskott i enlighet med revisorsförordningens (537/2014) artikel 11.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Detta innefattar att, baserat på vår bästa kunskap och övertygelse, inga förbjudna tjänster som avses i revisorsförordningens (537/2014) artikel 5.1 har tillhandahållits det granskade bolaget eller, i förekommande fall, dess moderföretag eller dess kontrollerade företag inom EU.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Särskilt betydelsefulla områden

Särskilt betydelsefulla områden för revisionen är de områden som enligt vår professionella bedömning var de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen för den aktuella perioden. Dessa områden behandlades inom ramen för revisionen av, och i vårt ställningstagande till, årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet, men vi gör inga separata uttalanden om dessa områden.

Intäktsredovisning

Se not 1, 2 och 3 och redovisningsprinciper på sidan 63 i årsredovisningen och koncernredovisningen för detaljerade upplysningar och beskrivning av området.

Beskrivning av området

Koncernen redovisar för 2024 en nettoomsättning om 15 764 MSEK vilket huvudsakligen avser tjänster i form av konsultintäkter fakturerade på löpande räkning. För tjänster på löpande räkning redovisas utfört arbete som nettoomsättning i den period arbetet utförts. Intäktsredovisning av konsultintäkter fakturerade på löpande räkning bedöms vara ett särskilt betydelsefullt område då den stora transaktionsvolymen medför att riktigheten i dessa är kritisk för att ett väsentligt fel i den finansiella rapporteringen inte ska uppstå.

Hur området har beaktats i revisionen

Vår granskning är inriktad på, men inte begränsad till, att fakturering sker till rätt pris, det vill säga i enlighet med avtalat pris med kunden för fullgjorda prestationer, och att nettoomsättningen redovisas på ett i allt väsentligt korrekt sätt i resultaträkningen. Vi har uppdaterat vår förståelse för intäktsprocessens utformning och testat nyckelkontroller i flödet kopplade till nettoomsättningens riktighet. Vidare har vi genom dataanalys kontrollerat överensstämmelse mellan nettoomsättning med av konsult rapporterad arbetad tid och pris enligt avtal med kund.

Vi har också bedömt innehållet i den information som presenteras i årsredovisningens och koncernredovisningens upplysningar kring intäkter.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 1-36, 88-92 samt 94-97. Den andra informationen består också av ersättningsrapporten som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att de ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och, vad gäller koncernredovisningen, enligt IFRS Redovisningsstandarder som de antagits av EU. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de

bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Styrelsens revisionsutskott ska, utan att det påverkar styrelsens ansvar och uppgifter i övrigt, bland annat övervaka bolagets finansiella rapportering.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till

betydande tvivel om bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncern-

redovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

- planerar och utför vi koncernrevisionen för att inhämta tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för företag eller affärsenheter inom koncernen som grund för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och genomgång av det revisionsarbete som utförts för koncernrevisionens syfte. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Vi måste också förse styrelsen med ett uttalande om att vi har följt relevanta yrkesetiska krav avseende oberoende, och ta upp alla relationer och andra förhållanden som rimligen kan påverka vårt oberoende, samt i tillämpliga fall åtgärder som har vidtagits för att eliminera hoten eller motåtgärder som har vidtagits.

Av de områden som kommuniceras med styrelsen fastställer vi vilka av dessa områden som varit de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen, inklusive de viktigaste bedömda riskerna för väsentliga felaktigheter, och som därför utgör de för revisionen särskilt betydelsefulla områdena. Vi beskriver dessa områden i revisionsberättelsen såvida inte lagar eller andra författningar förhindrar upplysning om frågan.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Revisorns granskning av förvaltning och förslag till disposition av bolagets vinst eller förlust

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Ework Group AB (publ) för år 2024 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets och koncernens verksamhetsart, omfattning och risker ställer på storleken av moderbolagets och koncernens egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt.

Verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försumelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat styrelsens motiverade yttrande samt ett urval av underlagen för detta för att kunna bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Revisorns granskning av Esef-rapporten

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en granskning av att styrelsen och verkställande direktören har upprättat årsredovisningen och koncernredovisningen i ett format som möjliggör enhetlig elektronisk rapportering (Esef-rapporten) enligt 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden för Ework Group AB (publ) för år 2024.

Vår granskning och vårt uttalande avser endast det lagstadgade kravet.

Enligt vår uppfattning har Esef-rapporten upprättats i ett format som i allt väsentligt möjliggör enhetlig elektronisk rapportering.

Grund för uttalande

Vi har utfört granskningen enligt FARs rekommendation RevR 18 Revisorns granskning av Esef-rapporten. Vårt ansvar enligt denna rekommendation beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till Ework Group AB (publ) enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de bevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att Esef-rapporten har upprättats i enlighet med 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, och för att det finns en sådan intern kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att upprätta Esef-rapporten utan väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

Vår uppgift är att uttala oss med rimlig säkerhet om Esef-rapporten i allt väsentligt är upprättad i ett format som uppfyller kraven i 16 kap. 4 a § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, på grundval av vår granskning.

RevR 18 kräver att vi planerar och genomför våra granskningsåtgärder för att uppnå rimlig säkerhet att Esef-rapporten är upprättad i ett format som uppfyller dessa krav.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en granskning som utförs enligt RevR 18 och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i Esef-rapporten.

Revisionsföretaget tillämpar International Standard on Quality Management 1, som kräver att företaget utformar, implementerar och hanterar ett system för kvalitetsstyrning inklusive riktlinjer eller rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Granskningen innefattar att genom olika åtgärder inhämta bevis om Esef-rapporten har upprättats i ett format som möjliggör enhetlig elektronisk rapportering av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i rapporteringen vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag. Vid denna riskbedömning beaktar vi de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur styrelsen och verkställande direktören tar fram underlaget i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i den interna kontrollen. Granskningen omfattar också en utvärdering av ändamålsenligheten och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens antaganden.

Granskningsåtgärderna omfattar huvudsakligen validering av att Esef-rapporten upprättats i ett giltigt XHTML-format och en avstämning av att Esef-rapporten överensstämmer med den granskade årsredovisningen och koncernredovisningen.

Vidare omfattar granskningen även en bedömning av huruvida koncernens resultat-, balans- och egetkapitalräkningar, kassaflödesanalys samt noter i Esef-rapporten har märkts med iXBRL i enlighet med vad som följer av Esef-förordningen.

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 44–52 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört

med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplysningar i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2–6 årsredovisningslagen samt 7 kap. 31 § andra stycket samma lag är förenliga med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar samt är i överensstämmelse med årsredovisningslagen.

KPMG AB, Box 382, 101 27, Stockholm, utsågs till Ework Group AB (publ)s revisor av bolagsstämman den 2 maj 2024. KPMG AB eller revisorer verksamma vid KPMG AB har varit bolagets revisor sedan 2009.

Stockholm den 11 april 2025

KPMG AB

Helena Nilsson
Auktoriserad revisor

H1. Om redovisningen	89
H2. Hållbarhetsstyrning	89
H3. Hållbarhetsagenda	89
H4. Intressentdialog	90
H5. Påverkansanalys	90
H6. Policyer	90
H7. Klimat	91
H8. Nolltolerans mot diskriminering	91
H9. Medarbetarengagemang och arbetsmiljö	92
H10. Kunder och konsulter	92
H11. Affärsetik	92
Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten	93

Hållbarhetsnoter

H1. Om redovisningen

Ework Groups hållbarhetsredovisning omfattar sidorna 33-36 och 88-92 vilka även utgör bolagets lagstadgade hållbarhetsrapport enligt Åsredovisningslagen 6 kapitel § 11. Hållbarhetsredovisningen har samma omfattning som den finansiella rapporteringen, om inget annat anges, och avser räkenskapsåret 1 januari till 31 december 2024. Revisorns uttalande om att den lagstadgade hållbarhetsrapporten har upprättats finns på sida 93. Hållbarhetsredovisningen har i övrigt inte varit föremål för oberoende extern granskning och bestyrkande.

Ework har undertecknat FN:s Global Compact och rapporterar årligen hur Ework efterlever de tio principer som utgör grunden i det globala initiativet. Från och med 2023 rapporterar Ework enligt det nya formatet för Communication on Progress (CoP) där VD:s uttalande om fortsatt stöd bekräftas samt CoP Questionnaire besvaras med fokus på styrning, mänskliga rättigheter, arbete, miljö och anti-korruption.

I mars 2025 lade EU fram det så kallade Omnibusförslaget. Detta innebar en förändring av tidigare regelverk där enbart företag med fler än 1 000 anställda skall rapportera enligt ESRS. Ework följer utvecklingen inom området och förhåller sig till överstatlig och statlig lagstiftning allteftersom den läggs fram.

H2. Hållbarhetsstyrning

Ework Groups styrelse har det övergripande ansvaret för bolaget och dess långsiktiga verksamhet. Styrelsen ansvarar för att anta policyer och uppförandekoder, samt för att löpande följa upp hållbarhetsarbetet och måluppfyllelse kopplat till hållbarhet.

Inför varje årsstämma gör Eworks valberedning en bedömning av styrelsens sammansättning för att säkerställa en ändamålsenlig sammansättning avseende kompetens och erfarenhet. Bedömningen är till viss del baserad på resultatet av den utvärdering av styrelsens arbete som genomförs årligen och som görs enligt en systematisk och strukturerad process för att utveckla styrelsens arbetsformer och effektivitet. Även frågan om oberoende och frågan om mångfald diskuteras. Därtill beaktar valberedningen styrelseledamöternas engagemang och vikten av kontinuitet i styrelsearbetet.

Eworks VD har det övergripande ansvaret över den löpande förvaltningen enligt styrelsens anvisningar med stöd av koncernledningen. I koncernledningen hanteras och beslutas gemensamt om bolagets styrningsprocesser och kontroller för riskhantering och möjligheter. VD har även det yttersta ansvaret för hållbarhetsfrågor inom koncernen och ingår i bolagets Sustainability Board som leder det operationella hållbarhetsarbetet. Se avsnittet Bolagsstyrningsrapport sid 44-52 för mer information.

H3. Hållbarhetsagenda

Ework Groups verksamhet ska bedrivas på ett etiskt, socialt och miljömässigt ansvarstagande sätt. Hållbarhet är en förutsättning för vår fortsatta framgång och ska betraktas som en självklar del av vår verksamhet. Grunden för vårt hållbarhetsarbete är Eworks affärsmodell, som effektivt kopplar samman rätt kompetens med rätt uppdrag. Högst på hållbarhetsagendan står våra väsentligaste hållbarhetsfrågor som utgörs av en hållbar samhällsutveckling, minskad klimatpåverkan, mångfald, jämlikhet och inkludering. Även etiska affärsmetoder, transparens och ansvarsfullt ledarskap är centrala för vårt arbete.

Vi vill tillsammans med kunder, partners, medarbetare och andra intressenter arbeta mot de mål som ligger nära vår verksamhet och där vårt bidrag kan göra skillnad.

Vår analys av Eworks möjligheter att bidra till FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling visade att vi genom vår verksamhet har en direkt eller indirekt positiv påverkan på tio av de globala målen. Av dessa finns det fem prioriterade mål som vi bedömer att vi kan bidra extra mycket till genom;

Mål 3: God hälsa och välbefinnande

Säkerställa hög frisknärvaro genom att uppmuntra till balans i arbetslivet, rörelse och arrangera olika evenemang för anställda.

Mål 4: God utbildning

Arbeta aktivt med kompetensutveckling internt. Verka för att identifiera områden i samhället med kompetensbrist och vara en aktör som aktivt bidrar till kompetensutveckling.

Mål 5: Jämställdhet

Verka för att ingen diskriminering skall förekomma internt eller vid matching av konsulter på kunduppdrag

Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Attrahera, behålla och utveckla medarbetare. Verka för en öppen och konkurrenskraftig arbetsmarknad där kompetens kommer till sin rätt. Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygghet och säker arbetsmiljö. Upprätthålla hög kvalitet och säkerhet i tjänster. Finansiell utveckling och ekonomisk tillväxt.

Mål 13: Bekämpa klimatförändringarna

Minimera resursförbrukning och minska koldioxidutsläpp i scope 1, 2 och 3.

Indirekt och direkt bidrag till globala målen



H4. Intressentdialogen

Eworks huvudsakliga intressenter utgörs av medarbetare, kunder, ägare, partners och konsulter samt samhället. Att kartlägga och analysera intressenternas förväntningar på vår verksamhet är en förutsättning för att skapa hållbara värden. Med en öppen dialog och nära samarbete med våra intressenter lägger vi grunden till ett fungerande hållbarhetsarbete och bygger förståelse för de frågor som har störst strategisk betydelse för oss genom att de skapar värden för intressenterna.

Under 2024 har kunddialogen präglats av ett ökat fokus på uppföljning i värdekedjan och transparens kopplat till flera hållbarhetsämnen.

H5. Påverkansanalysen

Ework Groups påverkansanalys identifierar de hållbarhetsfrågor som är mest väsentliga för oss att målsätta, hantera och rapportera kring. I analysen väger vi samman i vilken utsträckning frågorna påverkar intressenternas beslutsfattande och förväntningar på oss, samt den påverkan som verksamheten har på klimat, miljö, människa och samhälle. Resultatet av påverkansanalysen – en hållbar samhällsutveckling, minskad klimatpåverkan, mångfald, jämställdhet och inkludering – utgör vår hållbarhetsagenda och struktur för det fortlöpande hållbarhetsarbetet.

Ework genomförde sin dubbla väsentlighetsanalys under 2024. I mars 2025 lade EU fram det så kallade Omnibusförslaget. Detta innebär en förändring av tidigare regelverk där enbart företag med fler än 1 000 anställda skall rapportera enligt ESRS. Ework följer utvecklingen inom området och förhåller sig till överstatlig och statlig lagstiftning alltefter som den läggs fram.

H6. Policyer

Ework Groups styrande dokument tillsammans med våra ledningssystem utgör ramverket för hållbarhetsarbetet och ger vägledning åt medarbetare och andra intressenter i det dagliga arbetet. Alla styrande dokument, inklusive rutiner, processer och anvisningar är tillgängliga via Eworks intranät.

Intressentgrupp	Dialogforum	Nyckelfrågor
Medarbetare	- Medarbetarundersökningar - Utvecklingssamtal - Löpande dialog mellan ledning och medarbetare - Utbildningar	- Trygg och säker arbetsmiljö - Kompetensutveckling - Gott ledarskap - Nolltolerans mot diskriminering - Socialt ansvarstagande - Minimera klimatpåverkan
Kunder	- Kundundersökningar - Löpande dialog i försäljning och under pågående leverans	Hög kvalitet och säkerhet i tjänster
Ägare	- Bolagsstämma - Kontakter med styrelsen - Möten med analytiker och investerare	- Långsiktig lönsamhet - Strategiskt hållbarhetsarbete
Partners & konsulter	Löpande dialog vid tillsättning av och under pågående uppdrag	- Affärsetik och integritet - Sunda relationer
Samhället	- Pågående dialog under uppdrag - Löpande kontakter med myndigheter	- Motverka all form av diskriminering på företaget - Motarbeta all form av korruption - Kompetensutveckling och kunskapsspridning

Uppförandekod

Code of Conduct for Corporate Sustainability; Eworks uppförandekod lägger grunden för sunda affärsprinciper och ansvarsfullt företagande.

Code of Conduct for Suppliers; tydliggör de förväntningar vi har på våra leverantörer som ingår avtal med Ework.

Ledningssystem

ISO 14001; Eworks svenska verksamhet är sedan 2012 certifierad enligt miljöledningssystemet ISO 14001. Vårt norska dotterbolag är certifierat sedan 2021 och samtliga dotterbolag blev certifierade 26 februari 2024.

ISO 27001; ledningssystem som sedan 2021 reglerar dataskydd och informationssäkerhet i Ework.

ISO 9001; Eworks kvalitetsledningssystem är certifierat enligt ISO 9001 sedan 2022.

Policyer

Antikorrutionspolicy	Miljöpolicy
Dataskyddspolicy	Kvalitetspolicy
Inköpspolicy	Informationssäkerhetspolicy
Policy för Whistleblower	

Ett antal interna medarbetarrelaterade policyer för arbetsmiljö, rehabilitering, diskriminering, jämställdhet, kompetensutveckling, mobbning, trakasserier samt hot och våld.

H7. Klimat

Ework Group vill bidra till den gröna omställningen och att successivt minska den negativa klimatpåverkan som verksamheten ger upphov till. 2023 tog vi ett viktigt kliv när vi satte upp ett nytt mål för att minska verksamhetens utsläpp av växthusgaser inom scope 1 och 2 med 42 procent till 2030 (med 2022 som basår). År 2023 fick vi vårt mål utvärderat av Science Based Targets initiative (SBTi), som godkände målet som vetenskapligt och i linje med de globala klimatmål som fastställts i Parisavtalet. Detta innebär att våra åtgärder är i harmoni med vad som faktiskt krävs för att begränsa den globala uppvärmningen. Ework utvärderar även möjligheten att klimatkompensera för utsläpp i scope 1, 2 och 3.

Fördelning av växthusgasutsläppen

Våra tjänstebilar och köldmedia står för våra direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1). Som indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2) räknas den inköpta energi (el, kyla, värme) som vi förbrukar i verksamheten. Den absoluta majoriteten av våra utsläpp uppstår dock indirekt genom våra aktiviteter uppströms längs värdekedjan (scope 3). Under 2023 gjorde vi ett viktigt arbete med att identifiera de kategorier som representerar majoriteten av våra indirekta utsläpp av växthusgaser, såsom inköp av produkter och tjänster samt affärsresor. Ework satte 2023 målet att fram till 2026 minska utsläppen från affärsresor med flyg och tåg med 20 procent per anställd (FTE). För att mäta och reducera övriga växthusgasutsläpp (scope 3) blir nästa steg att säkerställa tillräckliga underlag och data för att med 2024 som basår formulera en målsättning för reduktionen framåt.

Ework bedriver ett kontinuerligt arbete med att effektivisera verksamhetens energi- och resursanvändning.

H8. Nolltolerans mot diskriminering

Ework Group driver ett målinriktat arbete för att främja mångfald, likabehandling och inkludering. För att driva det övergripande arbetet med dessa frågor har Ework en Likabehandlings- och jämställdhetsplan. Den revideras årligen och visar på aktiviteter som säkerställer jämställda arbetsvillkor och likabehandling vid rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling, föräldraskap, samt lika lön och andra anställningsvillkor.

Varje år skickas en mer omfattande medarbetarundersökning ut. Undersökningen fokuserar primärt på medarbetarnas känsla av mångfald, likabehandling och inkludering, samt tar avstamp i de sju svenska lagstadgade diskrimineringsgrunderna.

På Ework råder nolltolerans mot alla former av trakasserier och diskriminering. Under året kom det in en anmälan avseende diskriminering. Anmälningar utreds internt enligt den standard som är uppsatt för just dessa typer av anmälningar och beslut om eventuella åtgärder tas efter utredning.

Nolltolerans mot diskriminering

Ework Group har en kommitté för Diversity, Equity & Inclusion (DEI). Den består av frivilliga representanter från alla länder där Ework har kontor. Kommitténs verksamhet syftar till att skapa möjligheter för alla anställda oavsett likheter och olikheter samt att få alla medarbetare att känna sig inkluderade på lika villkor. I kommitténs uppdrag ingår arbete med olika fokusområden som sätts årsvis utifrån medarbetares önskemål och vad som framkommer i den årliga medarbetarundersökningen.

Mål	Utfall 2024
Minst 80 procent av våra anställda anser att vi prioriterar jämställdhet och inkludering på Ework.	89%
100 procent av våra anställda anser att vår arbetsplats är fri från all form av diskriminering från en kollega, chef eller annan Ework-anställd i relation till kön, könsidentitet/ könsuttryck, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell orientering, funktionsnedsättning eller religion eller annan trosuppfattning.	92%

Under våren 2025 har gruppens arbete har inordnats under People & Development-avdelningen och visselblåsarfunktionen.

WEPs

Ework stöttar fortsättningsvis Women Empowerment Principles som vi signerade 2023. Därmed engagerar vi oss i att skapa ett företagsklimat som stärker kvinnors möjligheter i arbetslivet. Medlemskapet innebär att Ework ställer sig bakom de principer för bland annat hälsa, utbildning, diskriminering och rapportering som WEPs ställt upp.

Allbright och Green list

Under 2024 fick Ework Group en plats på Allbright Foundations så kallade Green list. Det innebär att Ework har en könsfördelning i ledningsgruppen inom spannet 40/60. Av 358 börsnoterade företag i Sverige är Ework på 16:e plats ett av 93 företag på Green list.

Rekrytering

Ework Group arbetar med kompetensbaserad rekrytering där fokus ligger i att identifiera de kompetenser som krävs för en roll och matcha rätt kandidat till rollen, baserat på dennes kompetens. Detta för att undvika andra distraktioner som exempelvis kön, ålder, bakgrund och etniskt ursprung. Ework strävar efter diversifierade arbetsgrupper. Genom den verksamhet som Ework bedriver har rekryteringsmetoder en stor påverkan inte bara inom vår organisation. Därför arbetar Ework även med sina matchningsprocesser. Då dessa processer är inriktade på kompetensförsörjning skapar själva affären en process som fokuserar på det som är viktigt: kandidaternas kompetens.

(Antal)	Sverige						Norge						Finland						Danmark						Polen						Totalt		
	Kvinnor			Män			Kvinnor			Män			Kvinnor			Män			Kvinnor			Män			Kvinnor			Män					
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2022	2021	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Anställda	111	130	126	65	73	89	15	21	21	11	9	8	4	9	8	4	4	5	13	12	10	6	6	4	52	65	77	18	20	25	300	349	373

Dessa siffror speglar det totala antalet anställda och inkluderar även medarbetare på längre ledighet såsom föräldra- eller studieledighet.

H9. Medarbetarengagemang och arbetsmiljö

Arbetsvillkor

Ework Group vill erbjuda goda arbetsvillkor. Därför erbjuds anpassningar i arbetsmiljö och arbetsförhållanden, t.ex. flexitid till olika individers förutsättningar. Att kunna kombinera arbete och föräldraskap är till exempel en självklarhet. Alla ges också samma möjlighet att vara föräldraledig eller ta ledigt för barnomsorg.

Lön och andra anställningsvillkor

Ework Group genomför årliga lönekartläggningar och systematiska lönejämförelser mellan könen. Lönesättning ska baseras på objektiva lönekriterier och lönejämförelser görs mellan och inom grupper av anställda. I de fall skillnader inte kan förklaras med något annat än kön vidtas åtgärder. Ework har ett ramverk för lönesättning och karriärsutveckling. Detta för att säkerställa marknadsmässiga löner samt en tydlighet i rollers kompetens kvalifikationer.

Utbildning och kompetensutveckling är viktigt både på individnivå och för att Ework Group ska kunna säkra att medarbetare har den kunskap som krävs och följer med i utvecklingen. Alla som är anställda på Ework har samma möjligheter till utbildning och kompetensutveckling.

I 2024 års medarbetarundersökning svarade 94 procent av respondenterna att det erbjuds lika möjligheter till utbildning och kompetensutveckling för alla medarbetare.

H10. Kunder och konsulter

På Ework Group är konsulterna det ”erbjudande” som vi tillhandahåller (uppströms) och kunder är de som tar del av vårt erbjudande (nedströms). Det är en förutsättning för Eworks framgång att säkerställa att både konsulter och kunder får ett professionellt bemötande och att våra tjänster är av hög kvalitet och uppskattas av såväl konsulter som kunder. Eworks kunder ska kunna lita på att tjänsterna motsvarar deras krav och förväntningar samtidigt som konsulterna ska känna sig trygga med Eworks stöd under hela uppdraget. Under 2024 implementerar Ework en global leveransmodell för att bättre och effektivare matcha kundernas behov.

Årligen genomför Ework en undersökning av kund- och konsultnöjdhet i syfte att bygga goda relationer och en djupare förståelse för deras behov. På frågan i årets undersökning om hur troligt det är att kunder skulle rekommendera Ework till andra, Client Net Promoter Score (NPS), erhöll vi +11 (+11), vilket visar på en fortsatt stabil nivå i relation till vårt mål om NPS >+20. Årets mätning visade också att även konsulter är fortsatt nöjda med sitt samarbete med Ework, med ett genomsnittsbetyg på 4,4 (4,5) på en skala 1–6. Upplevelse av engagemang och effektiv kommunikation från Eworks sida var några av framgångsfaktorerna som främst lyftes i svaren.

Mätningar av kund- och konsultnöjdhet sågs under året över med målet att öka mätfrekvensen, differentiera målgrupper samt lägga till specifika mätområden för olika delar av kund- och konsultresan.

H11. Affärsetik

Ework Group ska bedriva en ekonomiskt sund och långsiktig verksamhet med hög affärsetik. Det inkluderar ett ansvarsfullt agerande i alla delar av värdekedjan och en verksamhet som bedrivs i enlighet med tillämpliga lagar och regelverk.

Vår uppförandekod, Code of Conduct for Corporate Sustainability, anger riktlinjer för hur vi ska uppträda mot varandra och bolagets intressenter, och lägger därmed grunden för sunda affärsprinciper och ansvarsfullt företagande. Uppförandekoden baseras på lagar och internationella ramverk såsom FN:s Global Compact och dess tio principer som berör mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, miljö och antikorruption.

Att följa vår uppförandekod är ett grundläggande krav för alla individer associerade med vår organisation.

Leverantörer och inköp

Vanligen delas Ework Groups leverantörer upp i den stora grupp konsulter som är ute på kunduppdrag respektive ett betydligt mindre antal konsulter som bidrar med olika former av stöd till Eworks egen verksamhet. Dessa konsultleverantörer utgör Eworks i särklass största inköpskategori, följt av inköp av IT och lokalhyra.

Under 2023 togs en ny Code of Conduct for Suppliers fram där vi tydliggör våra förväntningar på samtliga leverantörer som ingår avtal med Ework. Leverantörskoden, som är inkluderad i alla avtal, återspeglar kraven i vår uppförandekod, FN:s Global Compact och våra övriga åtaganden inom hållbarhet. Det innebär att våra leverantörer ska respektera mänskliga rättigheter, arbetsrätt, minimera negativ miljöpåverkan samt upprätthålla god affärsetik. Dessa krav inkluderar även nolltolerans mot barn- och tvångsarbete.

Vi uppmanar också våra leverantörer att gå längre än kraven i leverantörskoden och sträva efter ständiga förbättringar på de angivna områdena. Inom Ework finns idag ingen central inköpsfunktion utan uppförandekoden för leverantörer förmedlas till ledare och nyckelroller som ansvarar för dess implementering och efterlevnad.

För att ge ytterligare stöd till organisationen i arbetet med inköp och leverantörsuppföljning styrs inköpsarbetet av en Procurement Manager. Rollen ansvarar för att utfärda policyer och riktlinjer samt bistå i komplexa upphandlingar. Inköp hanteras lokalt i organisationen utifrån en inköpspolicy som reglerar attestnivåer, leverantörskrav, avtalsgranskning och arkivering.

Norsk lagstiftning med fokus på Due Diligence

2022 införde Norge Åpenhetsloven (Transparency Act) som ålägger norska företag att bedöma sina risker samt rapportera sitt arbete med att hantera sin påverkan på mänskliga rättigheter i hela sin värdekedja. I enlighet med detta lagkrav avger Ework Groups norska dotterbolag en årlig rapport med en beskrivning av Due Diligence-processen och riskbedömning av leverantörsbasen med fokus på att bedöma om tillräcklig hänsyn tas till mänskliga rättigheter, anständiga arbetsvillkor samt hur verksamhetens negativa effekter i leverantörskedjan minimeras. Den Due Diligence-process som utvecklats för vår norska verksamhet kommer fortsättningsvis också vara en central del av riskbedömningen av hela gruppens leverantörskedja. Läs mer på Eworks hemsida eworkgroup.com.

Visselblåsning

Ework Group uppmanar och eftersträvar en transparent och ärlig kultur där medarbetare kan lyfta synpunkter internt i organisationen, i första hand med sin chef. I bolagets HR-verktyg finns också möjlighet att rapportera personrelaterade ärenden anonymt.

Ework Group har även en extern visselblåsarkanal som är avsedd för rapportering av missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de uppmärksammas alternativt om ärendet i övrigt är av karaktären att det faller inom visselblåsarlagens tillämpningsområde. Visselblåsarkanal är tillgänglig såväl internt för organisationen som för externa personer som har rätt att rapportera. Ansvariga för att ta emot och hantera rapporterna i visselblåsarkanal är Chief Legal Officer och Chief People Officer, dessa funktioner har valts ut för att hantera rapporterna med anledning av att de betraktas som självständiga och opartiska i sina funktioner.

Under 2024 rapporterades ett ärende i visselblåsarkanal, ärendet bedömdes inte utgöra ett ärende av visselblåsarkaraktär och det bedömdes att någon åtgärd i övrigt inte behövdes.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Ework Group AB org. nr 556587-8708

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2024 på sidorna 33-36 samt 88-92 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 11 april 2025

KPMG AB

Helena Nilsson

Auktoriserad revisor

Övrigt

Definitioner av nyckeltal

Ework Group använder ett antal finansiella mått i årsredovisningen som inte definieras enligt IFRS, s.k. alternativa nyckeltal eller Alternative Performance Measures, enligt ESMA:s (The European Securities and Markets Authority) riktlinjer.

Nedan definieras mått och nyckeltal som förekommer i delårsrapporter och årsredovisningen. Flertalet nyckeltal är att beakta som allmänt vedertagna och av sådan art att de förväntas presenteras i delårsrapporter och årsredovisningen för att förmedla en bild av koncernens resultat, lönsamhet och finansiella ställning.

Nyckeltal	Definition samt beskrivning av användande
Omsättningsutveckling	Nettoomsättning för året minus nettoomsättning för jämförelseåret i förhållande till nettoomsättning för jämförelseåret.
Rörelsemarginal EBIT	Rörelseresultat i förhållande till nettoomsättningen.
Vinstmarginal	Resultat efter finansiella poster i förhållande till nettoomsättningen.
Avkastning på eget kapital	Årets resultat i förhållande till genomsnittligt eget kapital under året. Avkastning på eget kapital omräknas till årstakt vid delårsrapportering. Ett lönsamhetsmått som visar avkastning under året på det kapital ägarna investerat i verksamheten.
Soliditet	Redovisat eget kapital i relation till redovisade totala tillgångar vid årets utgång. Mått som visar räntekänslighet och finansiell stabilitet.
Kassalikviditet	Omsättningstillgångar i förhållande till kortfristiga skulder.
Resultat per aktie	Årets resultat i förhållande till antalet utestående aktier före utspädning vid årets utgång. Definieras av IAS 33.
Eget kapital per aktie	Eget kapital i förhållande till antalet utestående aktier före utspädning vid årets utgång. Mått som visar ägarnas andel av totala nettotillgångar per aktie.

Årsstämma 2025

Anmälan

Aktieägare som önskar delta i årsstämman ska dels vara upptagen i den av Euroclear förda aktieboken senast den 6 maj 2025, dels anmäla sig senast den 8 maj 2025 på något av följande sätt:

- Telefon 08-50 60 55 00
- Post till Ework Group AB
Vasagatan 16, 111 20 Stockholm
- E-post arsstamma@eworkgroup.com

Vid anmälan ska aktieägare uppge:

- Namn
- Personnummer/organisationsnummer
- Adress och telefonnummer
- Antal aktier
- Namn på biträden (högst två stycken) som tillsammans med aktieägaren ska närvara vid årsstämman.

Aktieägare som låtit förvaltarregistrera sina aktier måste, för att äga rätt att delta i och rösta för sina aktier vid stämman, begära att tillfälligt införas i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken. Aktieägaren måste underrätta förvaltaren härom i god tid före tisdagen den 6 maj 2025, då sådan införing ska vara verkställd. Rösträtsregistrering som av aktieägare begärts i sådan tid att registreringen gjorts av förvaltaren senast torsdagen den 8 maj 2025 kommer dock att beaktas vid framställningen av aktieboken.

Eworks årsstämma hålls kl 15.00 onsdagen den 14 maj 2025 i Eworks lokaler på Vasagatan 16 i Stockholm.

Valberedning

Eworks valberedning har följande sammansättning: Staffan Salén (styrelsens ordförande), Magnus Berglind (valberedningens ordförande), samt Dag Marius Nereng.

Valberedningens uppgift är att till årsstämman lämna förslag till val av styrelse, revisorer och revisorssuppleanter samt arvoden till dessa.

Kalendarium 2025

14 maj	Delårsrapport januari – mars 2025
14 maj	Årsstämma
18 juli	Delårsrapport januari – juni 2025
23 oktober	Delårsrapport januari – september 2025



Sverige

Stockholm

Ework Group AB
Vasagatan 16
111 20 Stockholm
Telefon:
+46 8 50 60 55 00

Göteborg

Ework Group AB
Kungssportsavenyn 34
411 36 Göteborg
Telefon:
+46 31 339 59 50

Malmö

Ework Group AB
S:t Johannesgatan 1D
211 46 Malmö
Telefon:
+46 40 10 27 80

Västerås

Ework Group AB
Kopparbergsvägen 6
722 13 Västerås
Telefon:
+46 8 50 60 55 00

Linköping

Ework Group AB
Stora Torget 3
582 19 Linköping
Telefon:
+46 13 31 01 55

Jönköping

Ework Group AB
Huskvarnavägen 82
554 66 Jönköping
Telefon:
+46 8 50 60 55 00



Danmark

Köpenhamn

Ework Group Denmark ApS
Axeltorv 2 F, 6. sal.
1609 København V
Telefon: +45 31 10 18 75



Finland

Helsinki

Ework Group Finland Oy
Mikonkatu 6 C
00100 Helsinki
Telefon: +46 8 50 60 55 00



Norge

Oslo

Ework Group AS
Øvre Slottsgate 2B
0157 Oslo
Telefon: +47 22 40 36 20

Polen

Warszawa

Ework Group Sp. z o.o.
Marszałkowska 107
00-110 Warszawa
Telefon +48 22 395 75 44

Wrocław

Ework Group Sp. z o.o.
ul. Grabarska 1
50-079 Wrocław
Telefon: +48 22 395 75 44

Gdansk

Ework Group Sp. z o.o.
aleja Grunwaldzka 409
80-236 Gdańsk
Telefon: +48 22 395 75 44



Produktion: Ework Group i samarbete med
Hallvarsson & Halvarsson.

Foto: Ework Group, Fond&Fond och Unsplash.



eworkgroup.com