

Ersättningsrapport 2024

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Ework Group AB, antagna av årsstämman 2024, har tillämpats under 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören samt en sammanfattning av Bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sid 66-69 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 46 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sid 67 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Bolagets övergripande resultat sammanfattas på sid 7 i årsredovisningen 2024.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är Bolagets förutsättningar att kunna attrahera och behålla Ledande Befattningshavare med expertis och förmåga att realisera uppsatta målsättningar. Det förutsätter att företaget tillhandahåller en konkurrenskraftig ersättning och Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör för sådan totalersättning för Ledande Befattningshavare.

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

Riktlinjerna finns på sid 68-69 i årsredovisningen för 2024. Bolaget har under 2024 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på: <https://www.eworkgroup.com/sv/investerare/bolagsstyrning>

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2024 (kSEK)*

	1	2	3	4	5
	Fast ersättning	Rörlig ersättning***	Pensionskostnad****	Totalersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning
Befattningshavares namn/position	Grundlön*/Andra förmåner**	Ettårig			
Karin Schreil/VD	3662/172	961	830	5626	83/17
Klas Rewelj/vice VD*****	4378/200	0	701	5279	100/0

*Inklusive semesterersättning om 57 resp 60 kSEK

**Bilförmån, sjukförsäkringsförmån

*** Maximal rörlig ersättning uppgår till 100% av fast lön för VD, samt för vVD möjlighet till max 68% av fast lön.

**** Pensionskostnader baseras i sin helhet på grundlön och är premiebestämd.

*****Klas Rewelj avgick som vice VD den 31 oktober 2024. I grundlönen ingår avgångsvederlag uppgående till 2 259 kSEK.

Ettårig - rörlig kontantersättning

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens och vice verkställande direktörens rörliga ersättning har utformats för att främja uppfyllelsen av Bolagets kort- och långsiktiga mål, strategi, långsiktiga intressen och utveckling, värdeskapande, hållbarhet och finansiella tillväxt, och ska vara utformade så att de inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2024 beaktats. Valda prestationskriterier främjar en sund lönsamhetsutveckling vilket är grunden för att skapa förutsättningar för att uppnå Bolagets samtliga mål.

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

	1	2	3
Befattningshavarens namn/position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Karin Schreil/VD	60% mäts på tillväxt i resultat per aktie 2023-2024. 40% mäts på individuellt satta parametrar: För år 2024 är dessa kopplade till omsättningstillväxt och lönsamhet.	100%	a) Ökning med 178% b) 961 000 SEK
Klas Rewelj/vVD	Ej tillämplbart då Klas lämnade under 2024	E/T	E/T

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

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

Årlig förändring	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	RR 2024
Årlig förändring i verkställande direktörens totala ersättning*	2,50%	-14,60%	27,10%	58%***	-31%	18%	852
Årlig förändring i vice verkställande direktörens totala ersättning*	2,90%	-14,80%	5,30%	90%****	9%	49%	1744
Koncernens rörelseresultat	1,30%	-14,50%	25,60%	44%	6,36%	-2,4%	190041
Genomsnittlig ersättning per anställd**	2,50%	2,80%	16,10%	-22%	29%	1%	635

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

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

Sammanställning av incitamentsprogram 2023-2026

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

Verkställande direktören innehar inga optioner i det pågående incitamentsprogrammet.