

Ersättningsrapport 2025

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Ework Group AB, antagna av årsstämman 2024, har tillämpats under 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till 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 59-62 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 39-40 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sid 60 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Bolagets övergripande resultat sammanfattas på sid 5 i årsredovisningen 2025.

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 61-62 i årsredovisningen för 2025. Styrelsen har under 2025 utnyttjat möjligheten i de antagna riktlinjerna att göra avsteg från riktlinjerna vid fastställande av ledande befattningshavares rörliga ersättning till ett totalt belopp om 265 kSEK. Inga ytterligare avsteg från riktlinjerna har gjorts. 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 2025 (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	3660/151	360	1 154	5 326	93/7
Daniel Almgren/VD*****	576/0	0	0	576	100/0

*Inklusive semesterersättning om 58 resp 0 kSEK

**Bilförmån, sjukförsäkringsförmån

*** Maximal rörlig ersättning uppgår till 100% av fast lön för VD.

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

*****Daniel Almgren tillträdde som VD den 3 november 2025. Karin Schreil lämnade 31 december 2025.

Ettårig - rörlig kontantersättning

Prestationskriterierna för den 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 2025 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 2024-2025. 40% mäts på individuellt satta parametrar: För år 2025 är dessa kopplade till omsättningstillväxt och lönsamhet.	100%	a) Minskning med 63% b) 360 000 SEK
Daniel Almgren/VD	Ej tillämpligt då Daniel tillträdde 3 november 2025 och är inte berättigad till rörligersättning första anställningsåret.	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	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025	RR 2025
Årlig förändring i verkställande direktörens totala ersättning*	-14,60%	27,10%	58%	-31%	18%	5%	276
Årlig förändring i vice verkställande direktörens totala ersättning*	-14,80%	5,30%	90%	9%	49%	E/T	E/T***
Koncernens rörelseresultat	-14,50%	25,60%	44%	6,36%	-2,4%	-35%	122 924
Genomsnittlig ersättning per anställd**	2,80%	16,10%	-22%	29%	1%	4%	663

*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)

*** Under 2025 har bolaget inte haft någon vice verkställande direktör.

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. Bolagets incitamentsprogram i form av teckningsoptioner förföll under det första kvartalet 2026. Då

lösenkursen inte uppnåddes valde inga deltagare att utnyttja sina optioner vid förfall.

Verkställande direktören innehar inga optioner i det pågående incitamentsprogrammet.