

Ersättningsrapport 2023

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Ework Group AB, antagna av årsstämman 2020, har tillämpats under 2023. 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 72-75 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 52 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sid 73 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Bolagets övergripande resultat sammanfattas på sid 7 i årsredovisningen 2023.

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 74 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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 2023 (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****	3548/165	346	716	4774	93/7
Klas Rewelj/vice VD****	2522/150	288	577	3535	92/8

*Inklusive semesterersättning om 53 resp 37 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 (kolumn 3), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

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 2023 beaktats. Valda prestationskriterier främjar en sund lönsamhetsutveckling vilket är grunden för att skapa förutsättningar för att uppnå Bolagets samtliga mål.

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

	1	2	3
Befattningshavarens namn/position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Karin Schreil/VD	Tillväxt resultat före skatt 2022-2023	100%	a) Minskning med 87% b) 346 000 SEK
Klas Rewelj/vVD	Tillväxt resultat före skatt 2022-2023	100%	a) Minskning med 30% b) 288 000 SEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

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

Årlig förändring	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	RR 2023
Årlig förändring i verkställande direktörens totala ersättning*	-7,20%	2,50%	-14,60%	27,10%	58%***	-31%	-2156
Årlig förändring i vice verkställande direktörens totala ersättning*	3,30%	2,90%	-14,80%	5,30%	90%****	9%	289
Koncernens rörelseresultat	0,20%	1,30%	-14,50%	25,60%	44%	6,36%	194 700
Genomsnittlig ersättning per anställd**	2,00%	2,50%	2,80%	16,10%	-22%	29%	626

*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.