

Helhetslösningar för alla talangbehov

OM EWORK GROUP

Detta är Ework Group
Året i korthet
VD har ordet

Vår verksamhet

Strategisk inriktning
Affärsmodell
Vision och värderingar
Reportage: Eworkarna som stöttar våra
internationella kunder

Vårt erbjudande

Trender och drivkrafter
Total Talent Management
Solutions
Reportage: Protective Security Services
Geografiska segment
Reportage: Partnerskap som gynnar lokal
samhällsutveckling

Investeringscase

Investeringscase
Aktien

HÅLLBARHET

Hållbarhetsstrategi
Klimat
Mångfald, jämställdhet och inkludering
Reportage: Konsulter är inte oroliga för framtiden

STYRNING

5 Förvaltningsberättelse 42
7 Risker och möjligheter 48
8 Bolagsstyrningsrapport 50
Styrelse 54
Ledningsgrupp 56

FINANSIELLA RAPPORTER

Finansiella rapporter 59
Redovisningsprinciper och noter 69
Styrelsens underskrifter (Försäkran) 87
Revisionsberättelse 88

HÅLLBARHETSNOTER

H1. Om redovisningen 95
H2. Hållbarhetsstyrning 95
H3. Hållbarhetsagenda 95
H4. Intressentdialog 96
H5. Påverkansanalys 96
H6. Policyer 96
H7. Klimat 97
H8. Mångfald, jämställdhet och inkludering 97
H9. Medarbetarengagemang och arbetsmiljö 98
H10. Kunder och konsulter 98
H11. Affärsetik 98
Revisorns yttrande avseende den
lagstadgade hållbarhetsrapporten 99

ÖVRIGT

39 Definitioner av nyckeltal 101
Årsstämma, finansiell kalender 102
Adresser 103

Omslag: Träffa två av våra Eworkare

Ework utgår ofta från Total Talent Management-perspektivet i sin rådgivning när det gäller att identifiera och rekrytera kompetens i andra länder.

Några av dem som arbetar med detta är Malgorzata Migdal, Head of Remote Sourcing Center och Martin Svensson, Client Development Executive. Malgorzata är stationerad i Warszawa i Polen och arbetar tillsammans med Martin i Malmö främst när det gäller att hitta konsultlösningar internationellt på uppdrag av svenska kunder.

Läs mer om hur vi på Ework arbetar på sidan 17.

Ework Groups formella årsredovisning enligt Årsredovisningslagen omfattar sidorna 41-87. Ework Groups hållbarhetsredovisning omfattar sidorna 35-38 och 94-98 vilka även utgör bolagets lagstadgade hållbarhetsrapport enligt Årsredovisningslagen.

Ework Group är ledande inom kompetens- och talangförsörjning i norra Europa med ett omfattande nätverk bestående av närmare 140 000 konsulter och partners i över 50 länder. Vi snabbar på tillväxt och utveckling i våra kunders verksamheter genom att matcha högkvalificerade konsulter med uppdrag 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.

Om Ework

Detta är Ework Group

Detta är Ework Group

Ework Group är ledande inom kompetens- och talangförsörjning i norra Europa. Vi har över 20 års erfarenhet av att skapa framgångsrika samarbeten och att matcha uppdrag med marknadens främsta talanger inom områden som IT/digitalisering, R&D, teknik- och verksamhetsutveckling. I dag agerar vi som partner inom Total Talent Management till våra kunder.

Vårt erbjudande sträcker sig från planering och rekrytering till uppföljning och utveckling av både temporär och permanent personal. Våra hemmamarknader är Norden och Polen, men vi har också en växande andel uppdrag i andra länder och i slutet av året påbörjade vi vår expansion till Slovakien.

Ework verkar i en kunskapsekonomi där kompetens är av största vikt. Den omfattande digitaliseringen och omställningen till ett mer hållbart samhälle ökar efterfrågan på teknisk spetskompetens. Genom en bred portfölj av tjänster och talanglösningar, tillsammans med marknadens största talangnätverk, kan Ework tillhandahålla den kompetens som behövs i form av såväl konsultuppdrag som fast anställning.

Eworks omfattande nätverk består av närmare 140 000 konsulter inklusive 21 000 partners i över 50 länder. Med över 500 kunder inom olika branscher och geografier erbjuder vi mångsidiga uppdrag för frilansare och konsulter över hela Europa. Arbetet utförs oftast på plats hos våra kunder, men en växande del av uppdragen möjliggör distans- eller hybridarbete. Genom vårt medlemsprogram och tilläggstjänster inom administration, försäkringar och optimerade betalningsflöden skapar Ework förutsättningar för ett fritt och självständigt arbetsliv.

Lösningar för alla talangbehov

Ework Groups talanglösningar baseras på en bred portfölj av tjänster som innefattar allt från planering till rekrytering, administration, uppföljning och utveckling. Beroende på situation och behov kan vi leverera våra tjänster i olika former – rådgivning, hantering av transaktioner eller helhetsansvar för processer. Allt inom ramen för Total Talent Management.

Ework matchar och rekryterar talanger för konsultuppdrag, projekt eller fasta anställningar. Därtill erbjuder vi även rådgivning inom planering och kompetensutveckling för att säkerställa en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning, skräddarsydd efter kundens specifika krav och behov.

Vidare tillhandahåller Ework tjänster för att hantera hela kundens talangpool, från uppdragsbeskrivning till kontraktskrivning, administrativa processer, tidrapportering, fakturering och uppföljning. Vi kompletterar tjänsten med systemstöd/VMS, dataanalys och rådgivning för att på bästa sätt optimera kundens effektivitet.

Som komplement erbjuder vi även en rad tilläggstjänster och verktyg som förbättrar och förenklar hanteringen av talanger, inklusive finansierings- och försäkringslösningar samt rådgivning om regelverk, fördjupad dataanalys och säkerhets-skyddstjänster.

För vårt talangnätverk tillhandahåller vi tjänster som underlättar administration, finansiering och riskhantering för talanger och partners. Dessutom erbjuder vi ett medlemsprogram för frilansande konsulter som ger tillgång till bland annat utbildningar och litteratur till förmånliga villkor.

Omsättning

17 247 MSEK

Antal kunder

500 st

Antal medarbetare

320 st

Antal konsulter på uppdrag

12 900 st

Marknader

5 st

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

Antal profiler i vårt nätverk

140 000

Finansiella mål

I början av 2023 antog bolaget de finansiella mål som ska gälla för Ework Group till och med 2025.

- En årlig tillväxt av vinsten per aktie om minst 30 procent
- Minst 75 procent av nettovinsten ska delas ut till aktieägarna

Året i korthet

Q1

Nya finansiella mål

Ework Group antog nya finansiella mål för perioden fram till och med 2025:

- En årlig tillväxt av vinsten per aktie om minst 30 procent
- Minst 75 procent av nettovinsten ska delas ut till aktieägarna

Q2

Utvecklat värdeerbjudande

I Q2 fortsatte Ework Group att vidareutveckla tjänstportföljen. Ework noterade en stor efterfrågan på tjänsterna för rekrytering och säkerhetsskydd och bland annat tecknades flera omfattande avtal. Intresset ökade för Total Talent Management, där rekrytering blir allt viktigare. I syfte att vara en fortsatt intressant samarbetspartner för bolagets nätverk av konsulter lanserades även en utbildningsportal med ett stort utbud av kurser och certifieringar, i partnerskap med utbildningsföretaget Lexicon.

Q3

Industrier i fokus

Med start i det tredje kvartalet började Ework Group fokusera än mer på att utveckla sin affär genom ökat fokus på särskilda industrier. Ework fördjupade sina partnerskap med både nya och befintliga kunder. I Norge stärkte Ework sin position i den offentliga sektorn bland annat genom ett nytt, fyraårigt ramavtal med Sykehusinnkjøp. I Danmark uppvisade Life Science en imponerande tillväxt, drivet av den ökande globala efterfrågan. Samtidigt noterades en betydande tillväxt inom fordonsindustrin, särskilt i Sverige.

Q4

Geografisk expansion & nytt samarbete

Ework Group fortsatte den geografiska expansionen genom att initiera etableringen av en ny Market Unit i Slovakien, i linje med företagets strategi att växa tillsammans med sina befintliga kunder internationellt. Nya samarbetspartners och lösningar utvecklades också för andra geografier, särskilt i Asien och Nordamerika, för att möjliggöra en tjänsteleverans utan geografiska begränsningar.

Dessutom inleddes ett nytt samarbete med Öresundskraft inom grön omställning, där Ework agerar som en Managed Service Provider och tillhandahåller konsultstöd för kundens Carbon Capture & Storage-projekt.

Ework i siffror

	2023	2022	Förändring
Orderingång	21 929	23 145	-5 %
Nettoomsättning	17 247	16 070	7,3 %
Rörelseresultat EBIT	194,7	183,1	6,4 %
Rörelsemarginal EBIT, %	1,13	1,14	-1 bps
Avkastning på eget kapital, %	47,6	53,4	-580 bps
Soliditet, %	6,8	5,4	140 bps
Antal konsulter	12 900	13 742	-6 %
Genomsnittligt antal anställda	335	314	7 %
Resultat per aktie, efter utspädning, kr	7,46	8,05	-7,3 %
Utdelning/aktie, kr	7,00¹⁾	6,50	8 %

¹⁾ Föreslagen utdelning



VD-ord

Stärkt position och ökat värdeskapande för fortsatt lönsam tillväxt

Under 2023 fortsatte Ework Group att ta viktiga steg i vår strategiska utveckling, samtidigt som vi navigerade i en blandad och delvis utmanande marknad. Vår långsiktiga och tydliga målbild hjälpte oss att prioritera och hålla en fast kurs under året. Målet är ett ännu konkurrenskraftigare och mer skalbart Ework, vilket bland annat resulterade i en plan för införande av en uppdaterad operativ modell i början av 2024.

Vi fick en stark start på 2023, varefter efterfrågan mattades av under våren. Samtidigt var det ingen entydig nedgång, snarare var det – och fortsätter att vara – en blandad marknadsdynamik, där vissa branscher och geografier går bättre än andra. Detta skapar också möjligheter för oss, då vi kan fokusera på kunder och marknader med högre efterfrågan. I slutet av året såg vi tecken på återhämtning i vissa branscher, bland dem fordonsindustrin och Life Science.

Antalet förfrågningar om nya uppdrag sjönk, men i slutet av året mattades nedgången av. Under hösten fortsatte samtidigt volymen av kontrakt förlängningar att öka stadigt. Det var även en fortsatt hög efterfrågan på specialister och experter samt konsultstöd på distans. Det senare bidrog till fortsatt hög aktivitet vid vårt *Remote Sourcing Center*.

Breddat erbjudande och stärkt konsultnätverk

Stort fokus lades under året på att utveckla bolaget i linje med vår strategi. Den snabba tekniska och geopolitiska utvecklingen ökar våra kunders behov av rådgivning och stöd inom kompetens- och talangförsörjning. Utvecklingen påverkar dessutom allt fler intressenter – från linjechefer, IT, HR och Inköp till ledning och ägare. Det blir därmed allt viktigare att ha ett helhetsgrepp om kompetens- och talangförsörjning, där även planering och uppföljning ingår. Denna utveckling talar för vårt helhetserbjudande, Total Talent Management.

Vi fortsatte att satsa på tilläggstjänster som *PayExpress*, som under 2023 blev ny standard när konsultavtal tecknades. Genom tjänsten kan konsulter få betalt snabbare och mer regelbundet. I en kärvare ekonomi med högre räntor och ökat fokus på betalningsvillkor och kassaflöden blev *PayExpress* och motsvarigheten för våra företagskunder, *Corporate PayExpress*, än mer uppskattade tjänster.

Vi satsade också på spetserbjudanden där efterfrågan var hög, bland dem *Protective Security Services*, som innefattar skräddarsydda lösningar för verksamheter med särskilda säkerhets-



krav, samt *Compliance Services* för rådgivning inom kontroll och regelefterlevnad.

Konsultnätverket fortsatte att stärkas under året och ökade till att omfatta närmare 140 000 konsulter samt 21 000 konsultpartners vid årets utgång. De osäkrare tiderna bidrar till ett ökat intresset för nätverket, samtidigt som det ytterligare ökar förutsättningarna för oss att förmedla den bästa kompetensen som finns i marknaden. Utifrån vårt fokus på kompetens och talanger för IT/digitalisering, R&D, teknik- och verksamhetsutveckling kommer vi att fortsätta bygga starka ”skills communities” inom områden där vi ser att behoven hos våra kunder är särskilt stora.

Det breddade erbjudandet och växande konsultnätverket stärkte vår marknadsposition under året. Kombinationen av en bred kundportfölj med många starka varumärken samt en god mix av ramavtal i privat och offentlig sektor gör att vi fortsatt står mycket stabilt. Tillsammans med våra insikter om utvecklingen i olika industrisegment har vi goda förutsättningar att fortsätta öka värdeskapandet för Eworks intressenter i värdekedjan.

Ny operativ modell för ökat värdeskapande

Ökat värdeskapande för samtliga våra intressenter innebär att vi behöver en välutvecklad operativ modell för försäljning och leverans av tjänster inom Total Talent Management. Modellen som vi

nu övergår till under 2024 och som vi kommunicerade i slutet av januari, effektiviserar arbetet i vår kärnverksamhet och höjer standardiseringsgraden samtidigt som vi kan agera mer flexibelt. Modellen kommer att successivt ge en positiv effekt på rörelsemarginalen och göra oss mindre sårbara för hur marknaden utvecklas.

Den operativa modellen är resultatet av ett omfattande arbete som pågått sedan slutet av 2022 för att bygga ett konkurrenskraftigare och mer skalbart Ework, i linje med vår utstakade strategi. Hela organisationen har varit involverad i processen, som fokuserar på hur vi ska sälja och leverera våra tjänster till kund. Det som är spännande med den nya modellen är möjligheterna till nya och mer värdebaserade tjänsteleveranser inom området Total Talent Management.

Med vår nya modell får vi ännu bättre förutsättningar att nå vår vision om ett samhälle där talanger och kunder blomstrar och skapar framgång. Vi hör ofta om svårigheterna att matcha kompetens på arbetsmarknaden. Att brygga gapet mellan kompetens och uppdrag kan ofta vara mer komplext än man tror. Genom att verkligen förstå kundens behov för att kunna identifiera rätt kompetenslösning fyller vi en viktig samhällsfunktion – i armkrok med kunder, partners och konsulter.



Framsteg på hållbarhetsområdet

Utgångspunkten för Eworks hållbarhetsarbete är vår unika position som bryggan mellan kunder, partners och konsulter. Genom att koppla samman rätt kompetens med rätt projekt bidrar vi till att skapa hållbara värden för enskilda individer, företag och samhället. Under 2023 tog vi ett viktigt steg genom att vårt klimatmål för utsläppsminskning till 2030 godkändes av Science Based Targets initiative (SBTi). Ett mål som nu ger oss en tydlig riktning för vårt fortsatta arbete med att minska verksamhetens klimatpåverkan.

Som arbetsgivare värnar vi mångfald, likabehandling och inkludering. Ett arbete som under året belönade oss med en plats på Allbright Foundations Green list över företag med jämställda ledningsgrupper. Under året signerade vi även Women Empowerment Principles (WEP) för att understryka vikten av en företagskultur som stödjer och lyfter kvinnor.

Fortsatt tillväxt trots utmanande marknad

Det har varit ett utmanande, men också lärorikt år, vilket sammantaget har gjort oss starkare som bolag. Vi anstränger oss för att göra ett så bra jobb som möjligt och det är därför vi uppskattas av såväl konsulter som kunder. Det bekräftas också av våra mätningar, som visade att kundupplevelsen stärktes under 2023. Kundengagemanget är en del av vår kultur och Eworks signum. Det är jag stolt över och det ska vi fortsätta att vårda.

Sett till finansiella resultat ökade vår nettoomsättning med 7,3 procent till drygt 17,2 miljarder kronor medan rörelseresultatet steg 6,4 procent till knappt 195 Mkr, jämfört med 2022. Förklaringen är delvis en ökad andel experter med högre timtaxor. Även om en viss inflationseffekt också ingår ser jag det sammantaget som ett bevis på att vi fortsätter skapa värde för våra kunder.

Summering och utsikter

Ework Group förväntar sig en gradvis starkare efterfrågan och att därmed visa tillväxt i slutet av 2024. Under första halvåret förväntas en omsättningsminskning till följd av den lägre efterfrågan och ordergång som vi rapporterat om under 2023. För helåret 2024 prognostiseras en begränsad omsättningsminskning.

Med vår uppdaterade operativa modell på plats ökar vi vår flexibilitet, effektivitet och skalbarhet. Vi reducerar kostnaderna med cirka 60 Mkr årligen med full effekt från och med det andra kvartalet 2024. Avvecklingskostnader i kombination med realiserade besparingar förväntas ge en relativt neutral effekt i det första kvartalet. Med fokus på ökat värdeskapande i våra tjänsteleveranser ser vi att vi gradvis kan höja affärsmarginalerna. Mot den bakgrunden bedömer vi att rörelseresultatet för helåret 2024 kommer att öka med minst 30 procent, i linje med våra finansiella mål.

Stockholm april 2024

Karin Schreil, VD

Om Ework

Vår verksamhet

Strategisk inriktning

Ework Groups ambition är att vara ledande inom talanglösningar i Europa. Genom en heltäckande, värdeskapande tjänsteportfölj för kunder, talanger och partners och en skalbar operativ modell ska Ework utvecklas lönsamt och växa snabbare än marknaden. Som branschledare vill vi bidra till att lösa den växande kompetensbristen, utveckla framtidens arbetsmarknad och stötta omställningen mot ett hållbart samhälle.

Strategi 2025

Bli ledande inom talanglösningar i Europa, öka värdeskapandet och växa snabbare än marknaden

Utveckla tjänsteportföljen

Ework ska utveckla en mer värdeskapande och differentierad portfölj av talanglösningar som utgår från kundens affärsbehov. Tjänsterna ska bidra till optimerad och agil kompetensförsörjning som skapar affärsfördelar för kundens verksamhet, ökar produktivitet, minskar kostnader samt säkerställer kvalitet och efterlevnad.

Fördjupa kundrelationer

Breda och starka kundrelationer är kärnan i Eworks affär. Med vår omfattande tjänsteportfölj och djupa industrikunskap strävar vi efter att skapa maximalt värde för våra kunder och bygga nära och långsiktiga samarbeten med hela kundens verksamhet. Utvecklingen av vårt globala nätverk för specialistkompetens samt leverans av konsulter för internationella uppdrag är avgörande för att möta våra kunders behov.

Öka skalbarheten

Effektiva tjänsteleveranser är en grundpelare för Ework, där kvalitet och enhetlighet står i fokus. Ework introducerade sin nya operativa modell i januari 2024, vilken möjliggör skalbarhet och flexibilitet genom effektivisering. Vidare, för att uppnå full skalbarhet i vår affärsmodell kommer Ework att uppdatera den befintliga digitala plattformen med ett standardiserat applikationslandskap.

Expandera till nya marknader

Efterfrågan på specialistkompetens ökar från företag med internationell närvaro vilket gör det viktigt för Ework Group att expandera till nya marknader. Strategin för den geografiska expansionen är att utöka Eworks närvaro utifrån både befintliga kundsamarbeten och partnerskap med lokala och globala aktörer som kan tillhandahålla talanger.

I rollen som brygga mellan organisationer och talanger skapar Ework förutsättningar för den viktiga utvecklingen inom digitalisering, grön omställning och strategisk utveckling. Med vår strategi kommer vi att kunna bidra till hållbara värden i hela kompetensförsörjningskedjan och därmed ett allt bättre samhälle – i dag, i morgon och i framtiden.

”Genom att vara datadrivna sammanflätar vi vår interna kunskap och externa marknadsinsikter för att framgångsrikt navigera i kunskapsekonomin och skapa mervärde för våra kunder, partners och konsulter.”

Karin Schreil, VD



Affärsmodell

Ework Groups affärsmodell utgår från en stark position som brygga mellan uppdragsgivare och talanger inom IT/digitalisering, R&D, teknik- och verksamhetsutveckling. Genom våra talanglösningar och en integrerad värdekedja, där vi krokarm för att lösa kundernas behov, skapar Ework en win-win-win-situation.

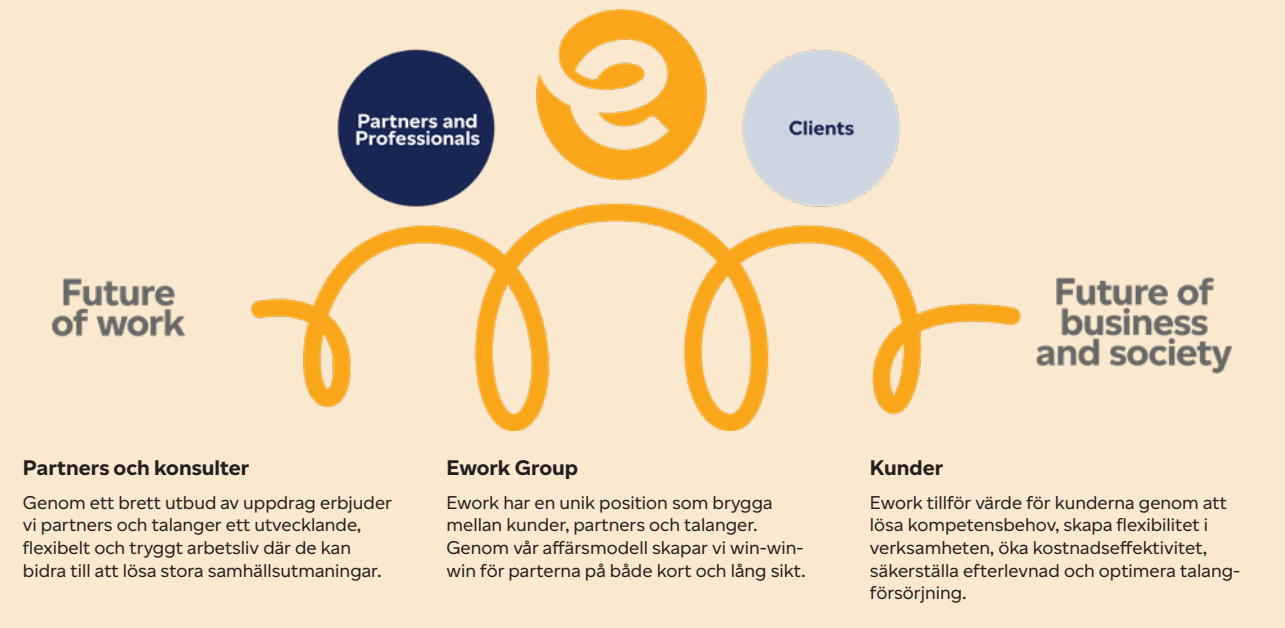
Med vårt globala talangnätverk har vi kapacitet att identifiera och leverera rätt kompetens vid rätt tillfälle till attraktiva villkor. Vårt arbete får extra kraft av Eworks *Remote Sourcing Center*, som tillför internationella resurser och spetskompetens på distans.

Utän egna anställda konsulter matchar vi opartiskt varje uppdrag med rätt kompetens från hela marknaden och är avtalspart till såväl konsultköpare som konsulter. Ework tar betalt av både kunden och konsulten för de tjänster vi levererar och tillhandahåller. Affärsmodellen bygger på att Ework betalar konsulten när kunden har betalat Ework.

I tillägg till våra tjänster för matchning av kompetens och hantering av konsulter tillför Ework värde genom stöd och rådgivning inom strategisk kompetens- och talangförsörjning. Dessa tjänster prissätts på projekt- eller transaktionsbasis. Baserat på vår samlade kompetens kan Ework ta ett helhetsgrepp om all talangförsörjning inklusive planering och uppföljning, det vi kallar Total Talent Management. Därtill erbjuder vi en rad värdeadderande tjänster för kunder, partners och talanger som underlättar administration, utvecklar kompetens, bidrar till ökad trygghet, minskar risker och optimerar kassaflöden.

Modellen lämnar stort utrymme för flexibilitet, vilket gör att Ework snabbt kan ställa om efter förändringar i efterfrågan.

En värdekedja som skapar win-win-win för parterna



Digitala plattformen VERAMA

Verama är Eworks digitala armkrok mellan kunder och talanger. Här möts vi på ett transparent sätt och på marknadsmässiga villkor när uppdrag ska matchas med rätt kompetens. Verama är centralt för vår leverans och för vår fortsatta utveckling av vårt erbjudande.

Marknadsplats för konsulter och partners

På Veramas marknadsplats kopplar vi samman talanger med deras nästa projekt. Både konsulter och partners får enkelt och smidigt överblick över vilka uppdrag som är tillgängliga att söka.

Systemlösningar för kunden

Kunden får också tillgång till marknadsplatsen, där de kan publicera sina uppdrag och synliggöra deras verksamhet för talanger. Verama erbjuder även kunden systemstöd för att enklare kunna upphandla konsultstöd. Med systemet kan kunden smidigt hantera och automatisera rekryteringsprocesser och få överblick över kandidater.



Ework – ett nav i kunskapsekonomin

Ework serverar sina cirka 500 kunder genom ett brett nätverk av 21 000 partnerföretag och 140 000 konsulter.

För att säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig vid rätt tillfälle har Ework även ett Remote Sourcing Center där frilansare på distans kan ansluta sig.

Sammantaget bedöms det finnas omkring 3 miljoner frilanskonsulter på den europeiska marknaden, vilket utgör basen i Eworks nätverk, men även den globala marknaden används för att hitta rätt talang.

I kunskapsekonomin är det kompetens som är det centrala, inte anställning eller fysisk närvaro på en viss plats.



Vision och värderingar

Drivkrafter som den snabba tekniska och gröna utvecklingen har ökat behovet av rådgivning och stöd inom kompetensförsörjning. Genom att erbjuda en helhetslösning inom kompetens- och talangförsörjning bidrar vi till att adressera de komplexa behoven i dagens föränderliga arbetsmiljö och stödja företag och samhället i stort att möta dessa utmaningar och förändringar. Med ett lösningorienterat synsätt ser vi alltmer 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, frilansare som konsultföretag att växa och nå sin fulla potential.

“Det är Eworkarna som är hela skillnaden. Det är med vår ackumulerade kompetens som vi stöttar våra kunder och bygger nära relationer.”

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 practice för bästa möjliga genomförande.

Committed

Vi bidrar till framgång och agerar ansvarsfullt för att leverera hållbart värde.

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



Case

Ework stöttar kunderna på deras internationella tillväxtresa

Med många stora internationella företag bland kunderna är det viktigt att kunna stötta dem oavsett var verksamheten bedrivs, eller varifrån i världen som konsultleveransen sker. Genom att öppna kontor i Slovakien breddar Ework sin närvaro i Europa. Därtill kan kompetens identifieras i hela världen genom Eworks Remote Sourcing Center. Redan i dag har Ework konsulter verksamma i ett 50-tal länder runt om i världen.

Ework utgår ofta från Total Talent Management-perspektivet i sin rådgivning när det gäller att identifiera och rekrytera kompetens i andra länder.

Några av dem som arbetar med detta är Malgorzata Migdal, Head of Remote Sourcing Center och Martin Svensson, ansvarig för global expansion. Malgorzata är stationerad i

Warszawa i Polen och arbetar tillsammans med Martin i Malmö främst när det gäller att hitta konsultlösningar internationellt på uppdrag av nordiska och polska kunder.

Vad har ni för bakgrund på Ework

“Jag började arbeta med leverantörer på Ework för tre år sedan och har arbetat inom vårt Remote Sourcing Center de senaste 1,5 åren. Jag jobbar främst med att hitta konsulter inom EU, men det kan vara andra länder också,” säger hon.

Malgorzatas arbete inom HR-området har alltid varit teknikrelaterat. Hon har tidigare varit involverad i neurovetenskaplig forskning och har en examen i psykologi.

”Jag har jobbat på Ework i sex år, till största del inom Client Development gentemot våra större och globala kundföretag”, säger Martin.

Case forts.

Martin har en ekonomiutbildning och har arbetat i konsultbranschen 15 år, inräknat Ework. På Ework så har han bland annat arbetat med att tillsammans med kunder effektivisera processer, identifiera besparingsmöjligheter samt skapa tydlighet kring de fördelar som finns med att samarbeta med Ework.

Vad lockade er till Ework?

”Jag ville arbeta med människor, talangförsörjning och HR. Jag var också lite nyfiken på den skandinaviska kulturen”, säger Malgorzata.

”För mig innebar jobbet på Ework chansen att arbeta mer strategiskt med kompetensförsörjning för stora internationella bolag. Att ta in en global resurs är en komplex apparat med många olika legala och kontraktuella parametrar att ta hänsyn till”, säger Martin.

”Det är inom Total Talent Management vi kan skapa mest värde”, tillägger Martin. ”Det är när vi inte bara är en konsultförmedlare utan

också kan komplettera vårt erbjudande med t ex rådgivning eller rekryteringslösningar. Det är när vi får möjlighet att jobba proaktivt, i en rådgivande roll nära våra kunder, som vi verkligen kan skapa värde.”

Vad är det bästa med att arbeta på Ework?

”Ework är ett spännande tillväxtbolag som agerar på en ständigt föränderlig och numera global arbetsmarknad. Att dessutom på en strategisk nivå få möjligheten att jobba med så många stora och välrenommerade kundbolag, är en otrolig förmån”, säger Martin.

”Vi har fantastiska bolag i vår kundportfölj som vi kan erbjuda superintressanta konsultprofiler. Det känns också roligt att kunna erbjuda intressanta jobbmöjligheter till konsulter och specialister. De har väldigt olika bakgrunder med extremt mycket erfarenhet och kunskap”, säger Malgorzata.



”Jag fick möjlighet att resa och lära känna 35 länder och bo i tre av dem. För att förbereda mig lärde jag mig från böcker om olika folk och olika sätt att tänka. Jag läser i allmänhet mycket om andra länder, om affärer, om allt. Jag är nyfiken på varför människor gör som de gör och har studerat psykologi. Det har hjälpt mig i mitt arbete med att hitta kandidater till våra kunder”

Malgorzata Migdal
Head of Remote Sourcing Center



”Jag har spelat golf sedan jag var fem år och har tävlat aktivt på den svenska och nordiska touren fram till jag var tvungen att ta beslut om jag skulle satsa på golfen eller inte. Jag valde att satsa på en utbildning och har inte ångrat mitt beslut. Det jag har med mig från golfen är främst min envishet att aldrig ge upp och vetskapen om att man måste vara ihärdig för att ständigt fortsätta att utvecklas.”

Martin Svensson
Client Development Executive



Redan i slutet av 2022 startade Ework sitt Remote Sourcing Center och började leverera tjänster till några av bolagets största kunder, bland annat Grundfos. Intresset för remote sourcing fortsatte att växa under 2023 till följd av bland annat den inflationsdrivna kostnadsuppgången och besparingsbehov hos kunder.

Om Ework

Vårt erbjudande

Trender och drivkrafter

År 2023 präglades av osäkerhet kring geopolitik, konjunktur- och ränteutveckling. AI, produktionsflytt närmare hemmamarknaderna och fortsatt kompetensbrist var andra trender under året. Utvecklingen bidrog till stora omställningsbehov bland kunderna.

Osäkerheten bidrog till lägre tillväxt i både våra nordiska länder och i Polen under 2023 då både hushåll och företag påverkades av högre räntor och inflation, vilket ledde till en mer avvaktande utveckling. Den internationella utvecklingen fick direkt inverkan på kundernas agerande, då efterfrågan steg på bland annat AI, säkerhetstjänster, cybersäkerhet och lösningsarkitekter. Ework följer noga förändringar i kompetensbehoven för att kunna rådgöra och stötta kunderna inom kompetensplanering och Total Talent Management.

Komplexare omvärld skapar nya behov

Den allt komplexare omvärlden driver på förändringar och skapar nya behov. Fortsatta geopolitiska spänningar mellan öst och väst samt kriget i Ukraina och en ökad hotbild mot Sverige, inklusive cyberhot var faktorer som behövde adresseras. Utvecklingen bidrog till förändrade behov med en tydlig ökad efterfrågan på olika säkerhets- och bakgrundskontroller vid projekt- och fastanställningar, områden där Ework är väl positionerat.

Ökade geopolitikiska spänningar har för många företag inneburit att nya affärsmodeller krävs och/eller nya logistik- och försörjningskedjor. Det gäller även talangförsörjning där Ework kan bidra med att underlätta omställningar, och genom vårt oberoende öka möjligheterna att hitta rätt kompetens till det specifika uppdraget. Utvecklingen bidrog bland annat till ökad near-

shoring av kompetens, ett lösningsområde där Ework flyttade fram sina positioner 2023.

Under året skedde även förändringar på lagstiftningsområdet medan rapporteringskraven för företag ökade, delvis som en följd av det förändrade säkerhetsläget. Utvecklingen bidrog till ökade behov av rådgivning kring hur kunden skulle agera för att följa regler och lagstiftning och i vilken utsträckning de omfattas av dem. Genom informationsinsamling, erfarenhetsutbyte och analys hade Ework goda möjligheter att stötta kunderna i dessa frågor.

Teknikutvecklingen och den ökade användning av AI-verktyg drev också på förändringsbehov, inte minst på digitaliseringsområdet där Ework är väl positionerat. Användning av AI är samtidigt något Ework kan använda för en effektivare och bättre kompetensmatchning.

Den ihållande kronförsvagningen under större delen av året inverkade också. Det gjorde att den svenska arvodesnivån blev mer konkurrenskraftig internationellt, trots stigande konsultarvoden, särskilt för experter och specialister.

Hybridarbete – mindre jobbstress

Efter flera pandemiår med hem- och distansarbete blev arbetslivet mer balanserat under 2023. Den stora majoriteten av arbetsgivare införde hybridlösningar där medarbetarna fick möjlighet att arbeta på distans eller hemifrån en eller flera dagar i veckan.

Det underlättar veckoplaneringen och skapar bättre balans mellan jobb och fritid. Det gynnar samtidigt Ework som har goda förutsättningar att möta kundens behov av flexibla lösningar och skraddarsyddas tjänster, samtidigt som konsultens önskemål avseende friare arbetsformer kan uppfyllas.

Kompetens är det centrala, inte anställningsform

Intresset för tillfälliga anställningar, distansarbete och att arbeta i egen regi var oförändrat i stort. I dagens kunskapsekonomi är det fullt möjligt då uppdragsgivare i hög grad efterfrågar spetskompetens för begränsad tid och projektbaserade insatser. Den fortsatta höga efterfrågan på kvalificerad kompetens har minskat risken med att arbeta som frilans. Därmed har kompetens och inte anställningsform blivit avgörande för hur uppdrag och roller tillsätts. På denna arbetsmarknad kan Ework tillföra värde genom:

- flexibilitet och bättre balans i arbetslivet för den enskilde
- högre produktivitet,
- lägre kostnader för uppdragsgivaren då behoven av kontorsyta och kringsservice minskar,
- uppdragsgivare får tillgång till en större kompetensbank, inklusive hållbarhetskompetens,
- gränsöverskridande tillgång på kompetens.

Ework är väl positionerat för att fortsätta möta dessa trender.

Total Talent Management

Det blir allt viktigare som företag och organisation att ha en helhets-syn på sin talanghantering. Med Total Talent Management som utgångspunkt blir det enklare att optimera kompetensförsörjningen och öka produktivitet, kvalitet och skalbarhet, samtidigt som kostnaderna kan sänkas.

Ju närmare kundens kärnaffär och affärsbehov vi står, desto större möjlighet har vi att ge relevanta råd, matcha uppdrag med rätt kompetens och långsiktigt stötta kunderna med kompetensförsörjning och planering. Detsamma gäller partners och konsulter; desto bättre vi känner dem kan vi underlätta deras arbete, hitta intressanta uppdrag och ge råd och utbilda för långsiktig kompetensutveckling.

De snabba tekniska och geopolitiska förändringarna i omvärlden skapar också ett ökat behov av rådgivning och stöd inom kompetensförsörjningsområdet. Utvecklingen påverkar fler intressenter inom företaget, från HR, inköp och linjechefer, till ledning och ägare. Det blir därmed viktigare med en helhets-syn och ett helhetsgrepp på talangförsörjningen. Denna utveckling talar sammantaget för Total Talent Management som angreppssätt.

Baserat på det omfattande konsultnätverket, portföljen med 500 kunder samt löpande informations- och datainsamling har Ework goda förutsättningar att skapa mervärden genom att stötta och rådgive kunderna baserat på sin marknadsanalys.

Kundens behov är utgångspunkten för allt

För att utveckla tjänsteportföljen utgår Ework från kundernas behov och under 2023 gjordes ett gediget arbete för att tydliggöra olika behov för att underlätta tjänsteutvecklingen.

Behoven kan delas in i fyra olika kategorier:

- **Skaffa (Acquire)** Att identifiera och anlita kompetens som matchar behoven är ofta en tidskrävande utmaning, både för tidsbegränsade avtal och permanenta rekryteringar. Den fortsatta kompetensbristen gör att denna punkt står högt på många företags agenda.
- **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.

Med denna övergripande behovsanalys som bas tillämpar Ework Total Talent Management för att på ett holistiskt sätt tillgodose krav som företagen har vid hanteringen av hela sin personalstyrka, både fast anställda och tillfällig arbetskraft. Fördelarna med Total Talent Management gör att många företag planerar att använda modellen, enligt flera undersökningar.



Solutions

Ework Group erbjuder skräddarsydda lösningar för att möta varierande talangbehov, exakt när den behövs och det blir viktigt för Ework att hela tiden vara relevant och attraktiv för sina partners och konsulter. Som en del i det erbjuds även en rad tilläggstjänster och förmåner i syfte att underlätta livet som konsult eller partner till Ework. Lösningarna och tjänsterna som vi erbjuder bygger på Eworks expertis och över 20 års erfarenhet från många branscher.

Utbud och funktionalitet utvecklas löpande för att så som långt möjligt uppfylla behov och förväntningar. Lösningarna omfattar allt från exakt kompetensmatchning i specifika uppdrag, till en mer omfattande hantering av talangprocesser, Total Talent Management.



Consulting Solutions

Vi hjälper företag och organisationer att hitta experterna de behöver och sköter administrationen av dem under projektets hela livscykel. För att identifiera rätt talanger för uppdragen utgår vi från vårt omfattande nätverk, använder toppmoderna verktyg och kompletterar med specialiserade jobbportaler och talangpooler.



Recruitment Solutions

Baserat på Eworks långa erfarenhet kan vi effektivisera kundens rekryteringsprocesser. Våra rekryteringslösningar integreras sömlöst med HR-organisationen och fokuserar på att identifiera, välja ut och introducera toppkvalificerade talanger för kunden.



Managed Solutions

Företag kan få hjälp med hela flödet inklusive rekrytering, kontraktsarbete, introduktion, löpande hantering och administration av konsultbasen, från förfrågningar, arbetsorder, tidrapportering till fakturering och avslut. Lösningen, s.k. MSP, är särskilt lämpad för outsourcade inköps-team för att säkerställa sömlös rekrytering och upphandling av rätt konsult.



Talent Advisory Solutions

Eworks storlek och breda kundbas gör att bolaget ackumulerar mycket kunskap om best practise. Kompletterat med omfattande marknadsanalys kan Ework agera projektledare och rådgivare och stötta sina kunder genom att driva olika aktiviteter och insatser inom talanghantering i stort.

Värdeadderande tjänster

För att göra det så enkelt som möjligt för kunder, partners och konsulter erbjuder Ework Group en rad tilläggstjänster. Under 2023 ökade efterfrågan kraftigt på både nearshoringlösningar och säkerhetstjänster.

Nearshoring

Kombinationen av ökade geopolitiska spänningar och ett ökat kostnadstryck bidrog till ett växande intresse för kostnadseffektiva lösningar. Som en konsekvens blev nearshoring väldigt eftertraktat där Ework som exempel kan åta sig att leverera alla eller delar av företagets utvecklingsresurser.

Remote Sourcing

Eworks Remote Sourcing Center kompletterar erbjudandet med talanger inom nischsegment, oavsett var de är baserade. Specialister väljer oftare att lämna en fastanställning för att arbeta självständigt på distans.

Compliance

Förändringar inom lagstiftning och ökade rapporteringskrav på företag har skapat behov av rådgivning för att navigera och följa regler. Eworks compliance-tjänster säkerställer kunders efterlevnad genom att erbjuda skräddarsydda rapporter och stöd och rådgivning för att hantera förändringar i regelverk och lagstiftning.

PayExpress och Corporate PayExpress

PayExpress är från och med 2023 förvalt som standard på avtalet så att konsulten alltid får betalt 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 fortsatte tjänsten att vara mycket efterfrågad. Även för kunden är det positivt då betalningslösningarna bidrar till att attrahera de bästa konsulterna, vilket bidrar till att stärka Eworks konkurrenskraft.

Kundernas ökade fokus på rörelsekapitalet bidrog till efterfrågan på Corporate PayExpress som förenklar finansiering av leverantörskedjan. Vi är ensamma om att erbjuda denna tjänst på marknaden.

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.

Insurance- and Foreign Exchange

Ansvarsförsäkringar krävs ofta av uppdragsgivaren för att få utföra ett uppdrag. Ework kan från 2024 erbjuda försäkringslösningar till lägre kostnad jämfört med att som enskild konsult teckna motsvarande ansvarsförsäkring själv. Ework kan även låsa in växelkursen för att säkerställa lönsamheten i ett kunduppdrag.



Case

Protective Security Services

Marknaden för säkerhetstjänster har vuxit kraftigt under senare år. Utöver det försämrade geopolitiska läget har företagsspionaget ökat. Sämre privatekonomi har lett till att fler är benägna att ta större risker för att öka sina inkomster och samtidigt har användningen av falska intyg ökat. Även företag har tagit risker när de snabbt behövt ta in ytterligare konsultresurser.

Eworks erbjudande inom säkerhetstjänster har blivit alltmer efterfrågade, och vi har noterat en betydande ökning av våra kunders behov på detta område. Tjänsterna inkluderar bland annat säkerhets- och bakgrundskontroller vid tillsättande av känsliga roller.

”Inom bara en vecka kan en anlita person sitta uppkopplad direkt mot ett företags mest känsliga system. De företag som inte tar säkerhetsåtgärderna på allvar i dag utsätter sig för stora risker”

**Tobias Flodeer,
Manager
Protective Services Team**

Case forts.

Vad är bakgrunden till detta tjänsteerbjudande?

Tobias: Sedan en längre tid har vi levererat kundniska lösningar som efterfrågades bland annat inom försvarsindustrin och energisektorn. Jag och Arun insåg ganska snart att behovet även fanns inom andra branscher så vi började tjänstefiera och paketera våra lösningar för att kunna erbjuda det till fler.

Arun: Tjänsterna fanns i olika delar av vår organisation men nivån på leveranserna varierade. Vi började centralisera dem, såg över leveransformer och insåg att utbudet kunde kompletteras.

Har det funnits en tendens att inte ta säkerhetsåtgärder på allvar?

Tobias: Det var många kunder som så sent som våren 2023 sade att de inte var intresserade av våra tjänster men som nu är våra kunder. Det kunde ha varit att de råkade ut för en incident och inser värdet av tjänsterna. Slår man ut kostnaden för våra tjänster på hela konsultkostnaden så blir det ett väldigt litet påslag för att säkerställa trovärdigheten hos personen som ska rekryteras.

Vilka är de främsta fördelarna med Eworks säkerhetstjänster?

Arun: Vår expertis. Anser vi att kunden borde ha något annat eller att behoven borde hanteras på ett annorlunda sätt så säger vi det. För oss är det viktigt att detta sköts på rätt sätt och tas på allvar, det är inte bara ännu en tjänstleverans enligt ett pappersavtal.

Cosette: Vi har använt underlag från många kunder och kunnat jämföra och vet vad som fungerar bäst.

Tobias: Genom att vi arbetar med många kunder inom i stort sett alla branscher kan vi ligga steget före och fånga upp marknadstrender. På det sättet får våra kunder mer aktuell information.

Inom Ework verkar Protective Services-teamet oberoende från övriga Ework för att undvika risken för eventuella intressekonflikter i säkerhetsbedömningarna.

Vad har varit det bästa med den här resan?

Arun: Att utveckla tjänsten helt organiskt har varit utvecklande för både mig och vår egen verksamhet. Det fanns kunskapsluckor som Ework gav oss möjlighet att fylla igen. Det är väldigt kul att ligga i framkant av den här utvecklingen!

Tobias: Att göra något helt nytt. Vi har tagit affärer som vi inte trodde var möjliga så sent som 2022. Det finns en otroligt potential och nu ska vi se hur långt vi kan ta det här. Vi har fått möjlighet att vara entreprenörer under Eworks namn och det har varit otroligt tillfredsställande.

Cosette: För min del har det varit en nästan explosionsartad utveckling från början. Det har varit roligt att se den snabba utvecklingen och att vi som jobbat operativt fått mycket utrymme att själv komma med förslag på hur vi ska jobba, det har varit fantastiskt kul och spännande.



Cosette Boqvist Bäckman, Protective Security Coordinator

Först jobbade jag operativt som säkerhetskoordinator och var med och drog upp riktlinjerna för fysisk säkerhet på alla våra kontor i samtliga länder. Hösten 2022 fick jag möjlighet att börja arbeta med säkerhet på deltid i en nyinrättad roll, men det blev heltid nästan från början.

Det bästa med Ework har varit att samtliga tre chefer jag har haft har alla varit positiva till förändring. Det har varit väldigt fint.

Tobias Flodeer, Manager Protective Services Team

Jag är jurist i grunden och efter att ha arbetat med dataskydd på Electrolux kom jag till Ework. Först hade jag inte tänkt stanna så länge men så dök möjligheten upp att jobba med säkerhet och dataskydd 2021.

Det bästa med Ework är utvecklingspotentialen och att det ges utrymme att komma med nya idéer. Det är prestigelöst och det spelar ingen roll var i hierarkin man är.

Arun Supasree, CISO

För fem år sedan började jag jobba som manager för Eworks cybersäkerhet. Jag har fått mer och mer ansvar inom IT och säkerhet i stort. Det har verkligen varit en resa som har inneburit att ta mer och mer ansvar där behoven funnits.

Det bästa med Ework är att du kan förändra. Det är inget här som är så hugget i sten att det inte kan uppdateras, förändras eller bytas ut. Att jobba med säkerhet är inte bara ett problem som ska lösas utan det är något som driver affärer.

Geografiska segment

Ework Group finns i samtliga nordiska länder samt Polen. Under 2023 fortsatte Ework växa geografiskt och etablering av en ny Market Unit i Slovakien initierades i slutet av året. Nytt är också att Ework är indelat i två rörelsesegment, Market Unit Sweden respektive Market Unit Northern & Central Europe, NCE.

Generellt var det första halvåret 2023 starkare medan det andra halvåret präglades av mer avvaktan. Mot slutet av året stabiliserades dock läget och det fanns tecken på ökad aktivitet.

Market Unit Sweden

Den ökade osäkerheten i ekonomin bidrog till ökad kostnadsmedvetenhet och hårdare prioriteringar bland kunderna. Telekom och handel hade det fortsatt utmanande medan aktiviteten var högre inom energisektorn och life science. Inom det senare området stärkte Ework sin position som förmedlare av specialister. Även fordonsindustrin hade sammantaget ett bra år, även om utvecklingen där var mer slagig till följd av bland annat komponentbrist och teknikomställningen till eldrift.

Kostnadsinflation bidrog till ett utmanande år för den offentliga sektorn. Vi kunde trots det bibehålla en stark position i sektorn genom en proaktiv och nära kunddialog. Genom att därtill lägga ett större fokus på lokal kompetens i den enskilda kommunen samt genom att utveckla medarbetare och företag på plats, bidrar Ework till att skapa samhällsnytta i hela Sverige.

Market Unit Swedens fyra marknadsenheter är centrala för att hålla nätverket levande med olika lokala aktiviteter och utbildningar, till exempel inom SAP-tjänster. Det är en konkurrensfördel att kunna erbjuda kompetens exklusivt för nätverkets medlemmar

*”Jag är så stolt över personalen!
Vi har agerat agilt, vi har ställt om efter nya förutsättningar och vi har kraftsamlat där vi har sett affärspotential och alltid utifrån kundperspektivet.”*

**Peter Lundahl,
Head of Market Units Sweden**





Market Unit Northern and Central Europe, NCE

Genom närvaro i hela Norden kan Ework Group möta behov från internationella kunder som är eller planerar att vara verksamma i regionen. Sammantaget var det en spretig marknadsbild 2023 där den danska och polska marknaden visade stark tillväxt och Norge var mer återhållsam på grund av ny lagstiftning.

”Det har varit ett tufft år, men alla har gjort väldigt bra ifrån sig givet förutsättningarna. Vi har tagit en position hos kunder på ett mycket tydligare sätt. Vi har klivit framåt i flera länder och vår thought leader-dimension har utvecklats enormt.”

Jörgen Lindeborg,
Head of Market Units Northern & Central Europe

Norway

Marknaden präglades av osäkerhet kring konsekvenserna av ny arbetsmarknadslagstiftning som trädde i kraft våren 2023. Lagen reglerar under vilka former som frilansare och konsulter kan anlitas. Många företag avvaktade med att anlita kompetens på konsultbasis vilket påverkade Ework.

Efta Surveillance Authority, ESA, har hävdad att den norska lagstiftningen bryter mot Norges åtaganden gentemot European Economic Area, EEA, som är utvidgningen av EU:s inre marknad till Eftas medlemsländer. Det förs olika politiska dialoger och frågan har även lyfts i Stortinget. Det fanns förhoppningar om att det skulle komma vissa lättnader i lagstiftningen, men vid årsskiftet var det fortfarande oklart hur ärendet skulle hanteras av den norska regeringen.

Som en konsekvens etablerade Ework nya kontraktsformer för konsulter som uppfyller kraven i den nya lagstiftningen. Under 2024 kommer Total Talent Management-lösningar att prioriteras i Norge, inklusive rådgivning och rekrytering.

Denmark

Den danska ekonomin var stark 2023 och Danmark blev därmed den av Eworks marknader där en tydlig nedgång inte märktes. Life science, bank och finans samt tillverkningsindustri bidrog till en positiv utveckling i kombination med hårt arbete från det lokala teamet för att flytta fram Eworks positioner som under året har byggt upp en växande och alltmer diversifierad kundportfölj.

Polen

Polen visade fortsatt stark tillväxt under större delen av 2023 även om en viss nedgång skedde mot slutet av året. Polen är en intressant marknad då många internationella företag har valt att lägga sin IT-utveckling där, bland annat på grund av tillgången på välutbildad personal till en attraktiv kostnadsnivå.

Under året skapades nearshoring-lösningar i Polen på uppdrag av stora svenska exportföretag. Det är resultatet av ett målmedvetet arbete för att identifiera kunder som Ework har i Sverige och övriga Norden och som också är verksamma i Polen, till exempel inom R&D eller annan teknikutveckling.

Finland

Det var ett utmanande år men trots det lyckades Ework växa i Finland, bland annat genom att öka marknadsandelarna hos vissa kunder. Ework är fortfarande relativt litet på den finländska marknaden och därmed beroende av ett färre antal kunder än på Eworks övriga marknader och stort fokus lades på att stärka relationerna till existerande och nya kunder, liksom nätverket av partners och konsulter.



Slovakien

I slutet av året initierade Ework etableringen av en ny Market Unit i Slovakien. Öppningen av marknadsenheten ligger i linje med Eworks strategi att växa tillsammans med svenska exportbolag när de expanderar.

Strategin för den internationella expansionen är att dels ha kundavtal på plats, dels teckna samarbetsavtal med lokala partners innan en ny kontorsetablering sker. Med detta som bas underlättas nykundsbearbetning samtidigt som riskerna minskar i expansionsresan.

Case

Med Ework ökar kommuner sina chanser att lyckas med komplexa upphandlingar

Gynnar lokal samhällsutveckling och den gröna omställningen

Regionala och kommunala nyinvesteringar som behöver göras med anledning av exempelvis förändrat klimat, nya krav på elförsörjning och digitalisering är komplexa. Behoven är stora och förändringstakten hög. Många gånger behöver kommunen upphandla specialister med expertkunskap för att kunna genomföra dessa investeringar. Komplexiteten ökar ytterligare för de kommuner som är destinationer för industrins gröna omställning, där kompetensbehoven är stor och uppskattningsvis kommer 100 000 nya jobb att skapas, bara i regionerna Västerbotten och Norrbotten.

Ework genomförde under hösten 2023 en undersökning för att få en bättre förståelse för allmänhetens inställning till upphandlingar av tjänster och teknik. Resultaten visar att det finns en tydlig vilja från medborgarna att investera i moderna lösningar men att medborgarna varken har ett starkt förtroende eller en hög förväntan på att kommunen klarar att hantera upphandlingar av komplexa system, trots att de är strategiskt viktiga uppgifter.

En framgångsrik modell för att undvika inlåsningar vid upphandling är att arbeta med fristående och oberoende samarbetspartners som matchar rätt kompetens och ny teknik i takt med att olika projekt utvecklas. Modellen blir här en funktionell försäkringslösning för beställaren.

Case forts.

Detta är illavarslande men kan förklaras av att offentliga upphandlingar har ett inneboende problem när det gäller komplexa upphandlingar med bärande inslag av teknik eller IT. Utvecklingen går snabbt inom dessa områden och alltför ofta fastnar därför kommuner i avtal med bolag och lösningar som är konkurrenskraftiga när avtalet skrevs men som hinner bli omoderna under projektets gång. I praktiken köps en långvarig inlåsning i omoderna lösningar.

Ework erbjuder i stället en mer flexibel lösning

Ework som fristående och oberoende aktör kan över tid, tillsammans med upphandlarna, matcha rätt kompetens och teknik i takt med att projekten utvecklas och tekniken förfinas. Vi är själva inte investerade i en specifik lösning eller kompetens med egna anställda med specifika kunskaper som behöver beläggas med jobb.

I stället kan vi undvika inlåsningseffekter, matcha lokala experters och aktörers kompetens med uppdrag på den lokala marknaden med fokus på att utveckla varaktig kunskap och återinvestera kompetens långsiktigt.

”Med vår genomlysning av kompetensgapet i norra Sverige som bakgrund arbetar vi nu med att stärka vår leveransförmåga och öka tillgången till rätt kompetens för att kunna stötta våra kunder i norr.” Säger Johan Liberson, Sales Executive, Public Sverige på Ework.

Vi bidrar till utvecklingen av den lokala arbetsmarknaden och en sund skattebas för berörda kommuner. Därigenom bidrar vi till samhällsutvecklingen och verklig tillväxt på plats i kommuner som driver den gröna omställningen, vilket stärker kommunen och deras ekonomi.

Det finns en tydlig vilja från medborgarna att investera i moderna lösningar.

Sex av tio tillfrågade anser att det är ganska eller mycket viktigt att den egna kommunen investerar i den senaste tekniken, inte minst av klimatskäl.

Endast en av tio anser att det är ganska eller mycket oviktigt.

6/10**1/10**

”Eworks erbjudande har blivit allt intressantare för offentlig sektor till följd av vår förmåga att skapa värde för lokalsamhället”

**Johan Liberson,
Sales Executive, Public Sverige**

Om Ework

Investeringscase

Investeringscase

Ework Group är positionerat för att gynnas av globala trender där kompetens och erfarenhet står i centrum. Genom att erbjuda kunderna marknadens mest flexibla lösningar samt sina partner utvecklande kunduppdrag som kan utföras under flexibla former har Ework möjlighet att attrahera spetskompetenser och fortsätta växa.

Att utvecklingen går allt snabbare med mer skiftande utvecklingsbehov ökar efterfrågan på konsulter och specialister i ”beredskapsläge” vilket gynnar Ework. När vi brygger kundernas behov med rätt kompetens vid rätt tid och plats och till rätt villkor blir det en win-win-win-situation för kunden, konsulten och Ework. Genom att skapa värden för alla parterna i hela kompetensförsörjningskedjan finns goda förutsättningar att fortsätta växa och utveckla vår affär.

1.

Stark marknadsposition

Ework har en stark position i Sverige, övriga Norden och Polen. Det finns många starka varumärken bland kunderna och kundbasen är väldigt diversifierad mellan offentlig och privat sektor och mellan olika branscher. Utan egna anställda konsulter kan all kraft läggas på kundrelationen och att bredda nätverket av partners och konsulter.

2.

Nära kundrelationer

Nära kundrelationer med kunder respektive partners och konsulter ökar möjligheterna att göra fler och bättre affärer som samtliga parter vinner på. Med ett heltäckande erbjudande och gedigen erfarenhet kan Ework ta ett större ansvar för en verksamhets hela kompetensförsörjning.

3.

Ett av de starkaste konsultnätverken i norra Europa

Genom Eworks egna digitala plattform, Verama, kan kunderna få en enkel, effektiv och flexibel leverans av kvalificerade konsulttjänster. Nätverket med 140 000 profiler täcker in en väldigt stor del av marknaden med en bra mix av kompetenser inklusive en hög andel senior expertis. Vid utgången av 2023 hade närmare 13 000 konsulter uppdrag hos 500 kunder via Ework. Via Eworks konsultnätverk får kunderna tillgång till rätt kompetens, samtidigt som specialisterna får möjlighet att arbeta med intressanta uppdrag, på plats hos kunden eller på distans.

4.

Förutsättningar för ökad lönsamhet

Genom fortsatta effektiviseringar och investeringar i automatisering, digitalisering och standardisering av tjänster, ökar skalbarheten i affären. Med potential att uthålligt växa affären, fokus på värdeaddande tjänster samtidigt som kostnadernas andel av intäkterna faller, är utsikterna för stigande marginaler goda.

5.

Fortsatt tillväxt

Eworks strategiskt starka position i värdekedjan skapar förutsättningar för att växa snabbare än marknaden och expandera till nya marknader. Här kommer remote sourcing och internationella partnerskap att spela en viktig roll för den organiska tillväxten hos såväl befintliga som nya kunder.

6.

God utdelning

Starka kassaflöden och låga kapitalbehov skapar möjligheter för goda utdelningar till aktieägarna.

Eworks aktie

Aktien är noterad på Nasdaq Stockholm Mid Cap. Börsvärdet var vid årets slut 2 562 MSEK och under 2023 omsattes aktier till ett värde av 730,9 MSEK. Huvudägare är Staffan Salén med familj genom bolag.

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 2023 var kursen 122,00 SEK och vid årets slut 148,20 SEK, en uppgång med 21,48 procent. Under samma period ökade Nasdaq Stockholm Support Services PI med 8,70 procent. Kursen varierade under året och stängde som lägst på 96,20 SEK den 24 oktober 2023 och som högst på 179,80 SEK den 20 april 2023. Eworks börsvärde var vid 2023 års utgång 2 562 MSEK (2 109). Free float uppgick vid årets slut till 923 MSEK (675), 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 7,46 SEK (8,05). Under 2023 omsattes Eworks aktie till ett värde av 730,9 MSEK (235). Detta motsvarar en omsättningshastighet på 28,5 procent (11,8) av den totala aktiestocken och 79,2 procent (36,9) av free float beräknat på börskursens medelvärde under året. Antalet aktier i Ework Group AB (publ) uppgick den 31 december 2023 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.

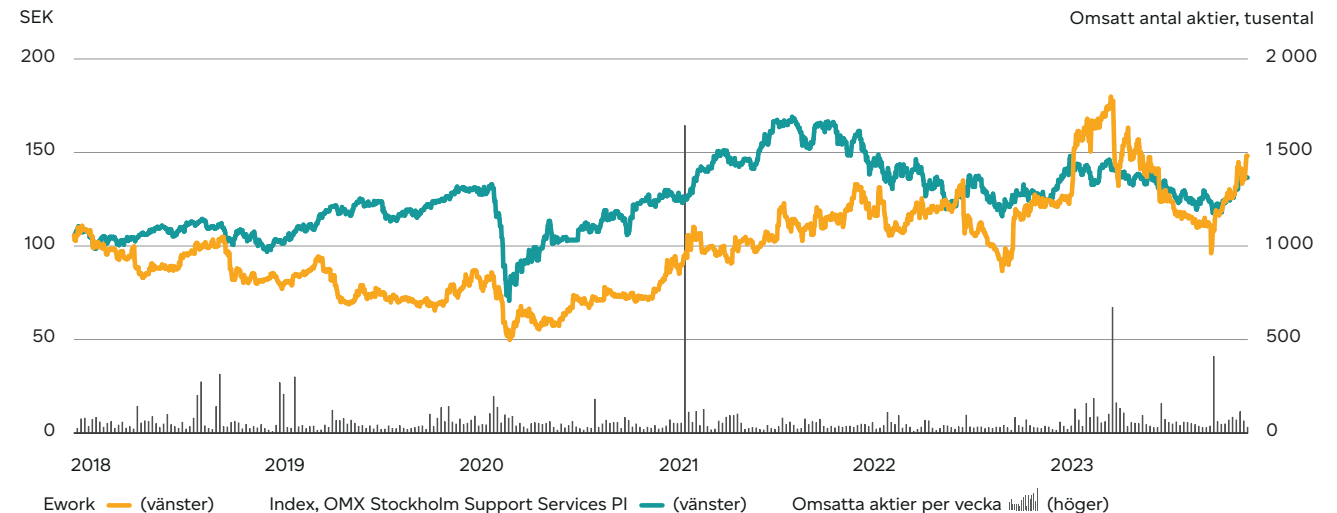
Utdelningspolicy och utdelning

Styrelsens mål är att dela ut minst 75 procent av nettovinsten. Styrelsen föreslår stämman att en utdelning på 7,00 SEK (6,50) per aktie, totalt 121,0 MSEK (112,4) ska lämnas till aktieägarna. Totalt motsvarar utdelningen 93,8 procent av bolagets resultat efter skatt för verksamhetsåret 2023.

Likviditetsgaranti

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

Ework-aktien



Ägarförteckning

Per den 31 december 2023	Antal aktier	Röster & kapital
Investment AB Arawak 1)	6 813 691	39,4 %
Avanza Pension	3 352 322	19,4 %
Protector Forsikring ASA	894 268	5,2 %
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	376 970	2,2 %
Karin Schreil genom bolag	252 000	1,5 %
Verdipapirfondet fondsfinans	250 000	1,4 %
Nordnet Pensionsförsäkring AB	191 192	1,1 %
Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolag	187 559	1,1 %
Summa	13 189 964	76,3 %
Övriga	4 097 311	23,7 %
Summa	17 287 275	100 %

¹⁾ Staffan Salén med familj 86,2 %, Erik Åfors 13,8 %.

Nyckeltal per aktie

SEK	2023	2022
Resultat/aktie före utspädning	7,46	8,07
Resultat/aktie efter utspädning	7,46	8,05
Eget kapital per aktie före utspädning	16,25	15,13
Eget kapital per aktie efter utspädning	16,25	15,09
Kassaflöde från den löpande verksamheten per aktie före utspädning	9,49	6,40
Kassaflöde från den löpande verksamheten per aktie efter utspädning	9,49	6,38
Antalet utestående aktier vid periodens utgång före utspädning, tusental	17 287	17 240
Antalet utestående aktier vid periodens utgång efter utspädning, tusental	17 287	17 287
Genomsnittligt antal utestående aktier före utspädning, tusental	17 287	17 240
Genomsnittligt antal utestående aktier efter utspädning, tusental	17 287	17 287


Ework Group

Per den 31 december 2023

Innehavets storlek, antal aktier	Antal ägare	Summa aktier	Procent
1-1000	10 123	1 168 137	5,25
1001-10 000	366	960 213	5,06
10 001-100 000	40	1 082 456	6,93
100 001-1 000 000	17	3 910 456	13,44
>1 000 000	2	10 166 013	69,32
Totalt	10 548	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

Hållbarhetsstrategi

Unik position för att skapa hållbara värden

Utgångspunkten för Ework Groups hållbarhetsarbete är vår unika position som bryggan mellan kunder, partners och konsulter. Vår affärsmodell som kopplar samman rätt kompetens med rätt projekt ger goda förutsättningar för att skapa hållbara värden för enskilda, organisationer och samhällen.

En hållbar samhällsutveckling, minskad klimatpåverkan, mångfald, jämställdhet och inkludering utgör våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor och står högt på vår agenda för hållbarhetsarbetet. Grunden för vårt hållbarhetsarbete är Eworks affärsmodell som kopplar samman rätt kompetens med rätt projekt. Det skapar värden för våra kunder genom att lösa kompetensbehov, skapa flexibilitet i verksamheter, säkerställa efterlevnad och optimera kompetensförsörjning. För såväl våra partners och konsulter som egna medarbetare erbjuder vi ett utvecklande, flexibelt och tryggt arbetsliv med goda förutsättningar att bidra till en mer hållbar samhällsutveckling och grön omställning. Därtill tillsätter vi våra uppdrag på ett opartiskt sätt genom att sätta varje individs kunskaper och färdigheter i fokus, vilket minskar risken för diskriminering på grund av till exempel kön, ålder eller etnicitet.

Kompetens som matchar behov vid grön omställning

Som en ledande aktör inom den växande kunskapsekonomin 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. Genom att Ework är en fristående och oberoende samarbetspartner kan vi matcha rätt kompetens och teknik i takt med att projekten utvecklas och tekniken förfinas. Ework följer med i varje tekniksprång genom vårt stora nätverk av konsultbolag och konsulter.

Anpassning till nya krav

Under 2023 tog Ework ett viktigt steg genom att få klimatmål till 2030 godkänt av Science Based Targets initiative. Vi påbörjade också ett insiktsarbete för att bättre förstå de krav som hållbarhetsrapporteringsdirektivet CSRD ställer på vårt hållbarhetsarbete. Under första delen av 2024 kommer vi att genomföra en dubbel väsentlighetsanalys, vilken sedan blir ett viktigt stöd för att både accelerera vårt hållbarhetsarbete och utveckla en rapportering i enlighet med redovisningsstandarderna, ESRS, som ska avges från och med räkenskapsåret 2025.



Klimat

Vetenskapligt mål som ger en tydlig riktning

Ework Group arbetar för att minska den negativa klimatpåverkan i verksamheten och i hela värdekedjan. Eworks mål vägleder deras arbete och säkerställer att Ework tar positiva kliv i rätt riktning.

Ework vill bidra till den gröna omställningen och att successivt minska den negativa klimatpåverkan som vår verksamhet 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 (2022 som basår). Utfall 2023 se not H7 sid 97. Under året 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.

Utmanande utsläpp längs värdekedjan

Den absolut största mängden utsläpp som vår verksamhet ger upphov till sker dock utanför verksamheten. Eworks arbete med att reducera de indirekta utsläpp som främst sker uppström längs värdekedjan (scope 3), behöver därför accelereras ytterligare. 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

Science Based Target
scope 1 & 2 till 2030 (basår 2022)

-42%

Total minskning av växthusgaser mellan 2022 och 2030

samt affärsresor. Ework satte målet att fram till 2026 minska utsläppen från affärsresor med flyg och tåg med 20% 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 långsiktig målsättning för en reduktion. Ework bedriver ett kontinuerligt arbete med att effektivisera vår energi- och resursanvändning.



Mångfald, jämställdhet och inkludering

Ihärdigt arbete uppmärksammas

Ework Group skapar länken mellan företag som behöver kompetens och konsulter. Genom ett brett utbud av intressanta och attraktiva kunduppdrag erbjuder Ework partners och konsulter ett utvecklande, flexibelt och tryggt arbetsliv. Som arbetsgivare värnar Ework om mångfald, likabehandling och inkludering, och ser människors olikheter som styrkor och grundläggande framgångsfaktorer – såväl internt som i mötet med kund.

På Ework uppmuntras såväl medarbetare som konsulter att vara sig själva och respektera andra. Det är Eworks fasta övertygelse att mångfald, inkludering och likabehandling skapar en trygg och hälsosam arbetsplats som stimulerar kreativitet och initiativförmåga. Och att arbetsplatsen därigenom bidrar till balans i livet. Detta ger nöjda medarbetare, konsulter som trivs på jobbet och det ger direkta effekter på Eworks möjligheter att växa.

Under året fick Ework flera kvitton på det ihärdiga arbete med mångfald, jämställdhet och inkludering som drivits under lång tid.

Ework blev under 2023 listade på Albright Foundations Green list över företag med jämställda ledningsgrupper. En självklarhet tycker vi, men ändå bara något som en fjärdedel av svenska noterade bolag lever upp till.

Under året gick Ework även med i, och signerade Women Empowerment Principles, WEPs, principer för att säkra och fostra en företagsverksamhet som stödjer och lyfter kvinnor. Principerna lever Ework redan upp till och nu följer ett fortsatt arbete med våra jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

Eworks kommitté för Diversity, Equity & Inclusion (DEI), med representanter från alla verksamhetsländer, strävar efter att skapa lika möjligheter och inkludering för alla anställda. Målet är att varje medarbetare ska känna sig som en del av Eworkfamiljen, oavsett olikheter. Årligen fokuserar kommittén på områden baserat på den årliga medarbetarundersökningen. Under 2023 sattes även två mål för kommitténs arbete:

- **Minst 80%** av våra anställda anser att vi prioriterar jämställdhet och inkludering på Ework.
- **100%** 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.

Båda målen mäts i den årliga medarbetarundersökning och resultaten för 2023 visar att 92% anser att Ework prioriterar jämställdhet och inkludering, samt 98% anser att arbetsplatsen är fri från all form av diskriminering.





Case

Konsulter är inte oroliga för framtiden

2023 har varit ett turbulent år med skenande räntor, hög inflation och ökade kostnader som påverkat många företag och privatpersoner. Trots det sa hela 80 procent av alla frilansande konsulter i Ework Groups marknadsundersökning att de inte var villiga att ge upp konsultlivet för en fast anställning.

Under det fjärde kvartalet 2023 genomförde Ework Group en marknadsundersökning i sitt nätverk av företag, konsulter och frilansare. 1 297 anonyma respondenter gav sina svar på frågor inom sex olika områden. Från hur och var man arbetar, till vilka utmaningar och trender man ser på marknaden, lagförändringar och cybersäkerhet.

Den största andelen respondenter var frilansare och konsulter och den största mängden var bosatta och jobbar i Sverige.

Inte intresserade av att byta bort livsstilen
På frågan om den ekonomiska situationen under 2023 fått konsulterna att överväga att skaffa en heltidsanställning svarade 80 procent av konsulter och frilansare att de inte var villiga att göra det. Detta förstärker bilden av deras tilltro till den växande globala kunskapsökonomi, som enligt SIA-rapporten ”The global gig economy 2023” spås fortsätta växa exponentiellt kommande år.

Företagsrepresentanterna fick frågan om de drog in på projekt på grund av ekonomiska skäl eller fortsatte som vanligt trots en sviktande konjunktur.

Case forts.

Svaren från företagen var varierande; 52 procent angav att de fortsatte som vanligt medan 36 procent prioriterade och endast genomförde några projekt.

Kompetensbrist den främsta utmaningen hos företag

I undersökningen fick respondenterna gradera vilka olika utmaningar de anser påverkar marknaden mest just nu. Den som fick högst poäng, på den femgradiga skalan, var kompetensbrist. Att just kompetensbrist hamnade överst är inte så förvånade.

Kompetensbrist har varit en brinnande fråga under många år, och något World Economic Forum lyft under flera år i Davos. Kompetensbristen drabbar inte minst inom digitalisering, grön omställning och elektrifiering som förändrats i snabb takt de senaste åren. Just kompetens inom digitalisering var den kompetens som respondenterna lyfte fram i undersökningen som den mest akuta.

45 procent av representanterna från företag uppgav att de var oroliga för att ha problem med att hitta kompetens under 2024. Samtidigt visar enkäten att många företag erbjuder omskolnings-/kompetensutvecklingsinitiativ som en del av lösningen.

”I en tid där företag oroar sig för kompetensbrist har vårt nätverk växt med 40 procent och omfattar i dag nästan 140 000 konsulter och frilansare. På vår marknadsplats Verama

får konsulterna tillgång till alla våra kunders uppdrag men de erbjuds även möjligheten att, i samarbete med Lexicon, vidareutbilda sig genom rabatterade kurser och certifieringar. I en miljö där expertis är avgörande är dessa konsulter väl rustade för framgång.” Säger Karin Antonsson, Head of Service Lines.

Undersökningen visar att 65 procent av konsulterna inte känner någon oro när det gäller att hitta nya uppdrag. Detta kan förklara varför konsulter fortsätter att välja konsultlivet framför traditionell anställning, då det fortfarande råder hög efterfrågan på specifika kompetenser.

Flexibilitet en viktig faktor för att välja konsultlivet

Future of Work-trenden fortsätter genomgå ett paradigmskifte med distansarbete och flexibilitet som integrerade komponenter i organisationsstrukturer. Vår undersökning förstärker bilden ytterligare, som visar att den främsta anledningen till att konsulter väljer konsultlivet är just möjligheten till ett flexibelt arbete, men även för att tjäna mer pengar.

När de väljer nya uppdrag var det däremot ersättningen de värderade allra högst. Här kunde man dock se en skillnad bland kvinnor som i högre grad värderade flexibilitet när de väljer nya uppdrag.

Högt utbildade konsulter

Marknadsundersökningen besvarades av 1 297 respondenter och av dem var utbildningsgraden hög. Över 90 procent hade en kandidatexamen eller högre och de allra flesta hade dessutom över sju års arbetslivserfarenhet.



”Konsulterna inom vårt nätverk visar på en stark tilltro. Deras omfattande utbildning och långa erfarenhet ger dem en konkurrensfördel som är en viktig pusselbit på en orolig marknad.”

Karin Antonsson,
Head of Service Lines

Förvaltningsberättelse	42
Risker och möjligheter	48
Bolagsstyrningsrapport	50
Styrelse	54
Ledningsgrupp	56

Styrning

Förvaltningsberättelse

Styrelsen och verkställande direktören för Ework Group AB (publ) med organisationsnummer 556587-8708 avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för räkenskapsåret 2023.

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 13 000 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 och Finland. Huvudkontoret ligger i Stockholm och lokalkontor finns i Göteborg, Malmö, Linköping, Västerås, Jönköping, Helsingfors, Oslo, Köpenhamn, Warszawa, Wrocław, Gdynia och Katowice.

Nettoomsättning och resultat

Nettoomsättningen ökade med 7,3 procent till 17 247 MSEK (16 070). Danmark och Polen ökade mest med drygt 40 procent, medan Norges omsättning minskade med 10 procent. I Sverige steg omsättningen med 6 procent. Rörelseresultatet steg 6,4 procent till 194,7 MSEK (183) där alla marknadssegment visade ett positivt resultat. Rörelsemarginalen uppgick till 1,1 procent (1,1). Resultatet efter finansiella poster uppgick till 167 MSEK (176).

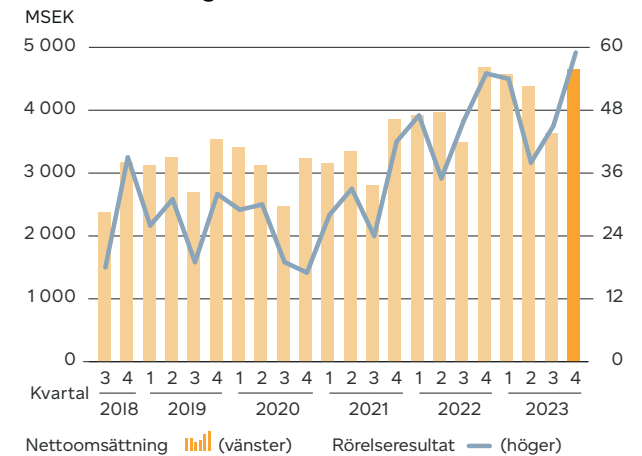
Resultatet efter skatt blev 129 MSEK (139). Resultat efter skatt per aktie och efter utspädning uppgick till 7,46 SEK (8,05), vilket motsvarar en minskning med 7,3 procent. Orderingen minskade med 5 procent till 21 929 MSEK (23 145). Antalet konsulter på uppdrag uppgick till 12 900 (13 742).

Lönsamhet och finansiell ställning

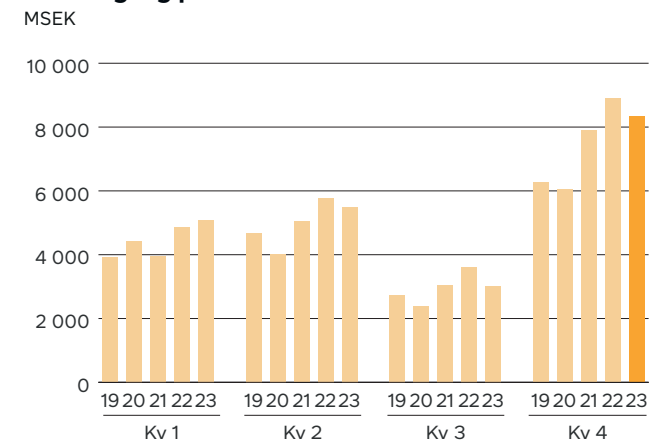
Avkastningen på eget kapital uppgick till 47,6 procent (53,4). Koncernens kassaflöde från den löpande verksamheten uppgick till 164 MSEK (110,4). Rörelsekapitalet varierar naturligt under året till följd av skillnader i förfallodag på in och utbetalningar. Samtliga betalningar från kunder och till konsulter 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 6,8 procent (5,4) den 31 december 2023.

Företaget innehar en kredit om 550 MSEK (550) med kundfordringar som säkerhet för krediten. Lokal kredit för rörelsekapitalsfinansiering i Polen avslutades under året. Ework har en cashpool i SEB där 81 MSEK utnyttjats för rörelsekapitalsfinansiering i Polen. Totalt icke utnyttjat kreditutrymme vid periodens slut var 336 MSEK (224).

Nettoomsättning och rörelseresultat



Orderingång per kvartal



Rörelsesegment

Från och med 2023 har Ework två rörelsesegment, Market Unit Sweden respektive Market Unit Northern & Central Europe, NCE. Jämförelsesiffrorna har därvid räknats om. 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, Linköping, Jönköping och Västerås. Nettoomsättningen ökade 6 procent till 12 753 MSEK (12 016) medan segmentresultatet ökade med 11 procent till 264 MSEK (238). Marknadsenheterna Sweden South och West var de starkaste tillväxtmarknaderna och växte utifrån en stark bas inom tillverkningsindustrin, fordonsindustrin och offentlig sektor. Verksamheten i Sverige påvisade fortsatt skalning och fin lönsamhetsutveckling.

Northern & Central Europe

I rörelsesegmentet ingår marknadsenheterna Norway, Denmark, Poland och Finland. Segmentets omsättning ökade med 11 procent och resultatet sjönk 0,3 procent. Utvecklingen var starkast i Poland och Denmark, medan den var avvaktande i Norge på grund av ny lagstiftning. Sammantaget skymtade några positiva tecken i samtliga marknadsenheter mot slutet av året.

Norway

I Norge bedrivs verksamheten genom kontor i Oslo. Den ändrade arbetsmarknadslagstiftning som infördes under våren 2023 dämpade aktivitetsnivån och skapade en del osäkerhet i samband med anlåtande av konsultstöd. Intäkterna i den norska verksamheten sjönk, och för helåret minskade nettoomsättningen med 11 procent till 1 921 MSEK (2 153). Segmentresultatet uppgick till 57,0 MSEK (60,2). Den tidigare skattetvisten i Norge blev slutgiltigt avgjord under 2023 och ingen reservering kvarstår därmed.

Denmark

I Danmark bedrivs verksamheten genom kontor i Köpenhamn. Nettoomsättningen ökade med nära 40 procent till 1 080 MSEK (776) och segmentsresultatet förbättrades till 22,1 MSEK (15,1). Life Science bidrog under året till omsättningstillväxten och resultatet. Även energi- och tillverkningsindustrierna bidrog till tillväxten. Under året har MU Denmark byggt upp en växande och alltmer diversifierad kundportfölj vilket bidrog till den goda tillväxten.

Poland

I Polen bedrivs verksamheten genom kontor i Warszawa, Wrocław, Gdynia och Katowice. Nettoomsättningen ökade med 43 procent till 1 066 MSEK (745). Segmentresultatet ökade med 0,7 procent till 21,1 MSEK (20,9). 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. En högre andel utpekade konsulter jämfört med matchade konsulter, ihop med högre kostnader för de finansieringslösningar som Ework erbjuder sina kunder, sänkte resultat och gav lägre marginal.

Finland

I Finland bedrivs verksamheten genom kontor i Helsingfors. Nettoomsättningen för helåret steg med 12,5 procent och uppgick till 428 MSEK (380) medan segmentsresultatet uppgick till 8,0 MSEK (8,0). 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 320 personer (268). Medelantalet anställda (FTE) under året uppgick till 334 (314). Medelantalet 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 12 747 MSEK (12 009). Resultatet efter finansiella poster uppgick till 161 MSEK (135) medan resultatet efter skatt blev 135 MSEK (111). Moderbolagets eget kapital uppgick vid årets utgång till 217 MSEK (193) och soliditeten till 6,4 procent (5,2). Moderbolaget erhöll under året utdelning från andelar i dotterföretag med 34,3 MSEK (21,1). 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 35-38 och 95-98. Revisorns uttalande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten återfinns på sidan 99.

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. Verama 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 integrerad data och värdeskapande rapportering till våra externa intressenter. I slutet på året genomfördes en förstudie att ersätta befintlig plattform för CRM samt ett antal viktiga processförbättringar med en ny

molnbaserad standardiserad systemlösning och beslut fattades att gå vidare med detta initiativ 2024.

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 2024 att en utdelning om 7,00 SEK (6,50) per aktie, totalt 121 MSEK (112,4) 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.

Övrig information

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 under perioden februari till 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.

Ersättningsprinciper för ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2024 beslutar 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"), den vice verkställande direktören ("vVD") och övriga ledande befattningshavare i Eworks koncernledning. För koncernledningens sammansättning, se sidorna 54-58. Riktlinjer under 2023 framgår i not 5 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar på sidorna 74-75.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2024 beslutar 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"), den vice verkställande direktören ("vVD") 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.

Förslaget inför årsstämman 2024 överensstämmer i sak huvudsakligen med de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020. Aktieägarna har inte framställt några synpunkter på 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 verksamt. 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, vVD 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 och vVD, 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 kontantersättning

Utöver den fasta lönen kan rörlig kontantersättning utgå. Rörlig kontantersättning 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 och vVD. 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 och 70 procent för vVD. Rörlig kontantersättning till övriga ledande befattnings-

havarna 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 och maximalt 30 procent av fast lön för vVD och övriga ledande befattningshavare och kan utgå utöver kollektivavtalad pensionsplan (ITP), såvida inte annat följer av i det enskilda fallet gällande ITP-plan. Endast fast lön är tjänstepensionsgrundande, 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 vVD och övriga ledande befattningshavare. Under uppsägningstiden 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, ersättningskomponenter samt ersättningsökning 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 bolagsstämman 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 av-

vikelse 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 och vVD, 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, vVD eller andra ledande befattningshavare i den mån de berörs av frågorna

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 befatt-

ningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om åtminstone vart fjärde år, samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i koncernen.

Ersättning till VD och vVD, 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, vVD 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 konsulttjänster, svårigheter att attrahera och behålla kompetent personal, kreditrisker samt valutarisker i mindre omfattning. Vidare hänvisas till beskrivning av risker och riskhantering på sidan 48 samt till not 21 i årsredovisningen.

Händelser efter balansdagen

Samtliga dotterbolag inom Ework Group blev ISO 14001 certifierade 26 februari 2024.

I ett pressmeddelande den 30 januari 2024 informerade Ework Group om att införa en ny operativ modell i början av 2024. Modellen effektiviserar vårt arbete i kärnverksamheten, säkerställer enhetlighet och medger ökad flexibilitet och skalbarhet. Den kommer att ge en positiv effekt på rörelsemarginalen och göra oss mindre sårbara för hur marknaden utvecklas.

Utsikter

Ework förväntar sig en gradvis starkare efterfrågan och att därmed visa tillväxt i slutet av 2024. Under första halvåret förväntas en omsättningsminskning till följd av den lägre efterfrågan och orderingång som vi rapporterat om under 2023. För helåret 2024 prognostiseras en begränsad omsättningsminskning.

Med vår nya operativa modell på plats ökar vi vår flexibilitet, effektivitet och skalbarhet. Vi reducerar kostnaderna med cirka 60 Mkr årligen med full effekt från och med det andra kvartalet 2024. Avvecklingskostnader i kombination med realiserade besparingar förväntas ge en relativt neutral effekt i det första kvartalet. Med fokus på ökat värdeskapande i våra tjänsteleveranser ser vi att vi gradvis kan höja affärsmarginalerna. Mot den bakgrunden bedömer vi att rörelseresultatet för helåret 2024 kommer att öka med minst 30 procent, i linje med våra finansiella mål.

Styrelsens förslag till utdelning

Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman att en utdelning om 7,00 SEK (6,50) per aktie, totalt 121 MSEK (112,4), ska lämnas till aktieägarna.

Till årsstämmans förfogande stående medel utgörs av:

SEK

Överkursfond	15 368 008
Balanserat resultat	-7 615 054
Årets resultat	134 603 011
Summa	142 355 965

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	21 345 040
- varav överkursfond	15 368 008
Summa	142 355 965

Risker och möjligheter

All affärsverksamhet innefattar risker. Ework Groups 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 Ework Groups verksamhet bygger på. I det här avsnittet beskrivs riskfaktorer som kan komma att påverka Ework Groups framtida utveckling. 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

Ework konkurrerar direkt med 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 också med konsultföretag med anställda konsulter. I Norden kan Ework dra nytta av skalfördelar samt marknads största nätverk av specialister.

På den nordiska 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.

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 i den nordiska arbets- och skattelagstiftningen. Nya 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 som berör kundernas inköp av konsulter. Det kan fortsatt råda viss osäkerhet om effekterna av lagen på den norska marknaden, men den bedöms vara övergående.

Anseenderisker

Eworks anseende är beroende av att sina leverantörer, konsulter och medarbetare uppträder affärsmässigt i relationer med kunder, leverantörer och andra intressenter så att varumärket inte skadas. Ework bedriver ett förebyggande arbete med hållbarhetsansvar genom koncernens uppförandekod och hållbarhetspolicy. Koncernens uppförandekod baseras på FN:s Global Compact.

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 vara på plats. En risk för Ework är därför att inte tillräckligt många kvalificerade konsulter och konsultföretag 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.

Ramavtal med kunder

En tydlig trend är att större kunder väljer att begränsa sina konsultinköp till färre leverantörer och reglera affärsrelationen genom ramavtal. I ramavtal regleras priser, tjänster och åtaganden. Ramavtalen påverkar riskerna i Eworks verksamhet i förhållande till intjäning på följande sätt: skulle antalet ramavtal minska innebär det med stor sannolikhet minskad efterfrågan på Eworks tjänster från nuvarande kunder, samt om kunderna i genomsnitt minskar inköpta volymer inom ramavtalen kan samma negativa effekt uppstå. Ework arbetar fortsatt målmedvetet med att bredda kundbasen och antalet ramavtal.

Beroende av enskilda kunder

Skulle ett flertal större kunder helt sluta eller kraftigt minska sina inköp från Ework skulle det påverka Ework negativt. Totalt stod de 10 största kunderna för cirka 43 procent av omsättningen 2023. Risken sprids på flera sätt. Ework har ett stort antal kunder, ofta med ramavtal. Konsulterna hos en kund har ofta kontrakterats vid olika tidpunkter för olika uppdrag. En stor andel av kostnaderna är rörliga och direkt kopplade till intäkterna, varför ett plötsligt intäktsbortfall inte behöver få någon dramatisk effekt på rörelseresultatet.

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 likvärdighet 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 kunden har Ework som avtalspartner kommer sådant anspråk att riktas mot Ework och inte mot den leverantör vars konsult förorskat skadan. Ework speglar ner de villkor som återfinns i ramavtalen med kunderna till sina partnerbolag i syfte att säkra regressrätt om kund riktar skadeståndsanspråk mot Ework. För att minska riskerna att inte drabbas ekonomiskt av sådana händelser har Ework tecknat ansvarsförsäkringar. Hittills har dock inte någon sådan situation uppkommit där ansvarsförsäkringen behövt tas i anspråk.

Investeringsrisk vid nya outsourcingavtal

Genom utveckling av outsourcingkonceptet och framgångsrik marknadsbearbetning har Ework flera stora kunder och åtaganden på detta område. Dessa samarbeten är av långsiktig karaktär och fordrar initiala investeringar. Risken finns att intjäningen av investeringarna tar längre tid än beräknat eller uteblir. Leveransen i dessa åtaganden baseras på Eworks standardprocesser och system med stor och beprövad tillförlighet. Genom effektiv uppföljning och styrning av affären och leveransen minimeras utrymmet för negativa överraskningar.

Bolagsstyrningsrapport

Ework Group AB

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 överträdelser mot tillämpliga börsregler har förekommit.

Aktien och ägarna

Ework hade vid årets utgång 17 287 275 utestående aktier fördelat på 10 548 (6 631) 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 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 förvaltaren om detta i god tid före avstämningsdagen. Rösträtsregistrering som genomförts av förvaltare senast fyra 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 månader efter räkenskapsårets utgång. Kallelsen annonseras i Svenska Dagbladet och Post-och Inrikestidningar 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, styrelseordförande, revisorer samt ersättning till styrelse och revisorer, principer för ersättning till ledande befattningshavare och andra viktiga frågor.

Vid årsstämman 2023 deltog 27 aktieägare som representerade 56,5 procent av antalet röster i bolaget. Samtliga styrelseledamöter inklusive styrelseordförande, revisor, VD och CFO var närvarande.

På årsstämman 2023 fattades följande beslut:

- Stämman fastställde styrelsens förslag om att utdelning om 6,50 kronor per aktie ska utgå till bolagets aktieägare med avstämningsdag den 27 april 2023. Utdelningen utsändes av Euroclear Sweden AB den 3 maj 2023.
- Stämman beslutade att Eworks styrelse ska bestå av sex ledamöter; Staffan Salén (omval), Erik Åfors (omval), Frida Westerberg (omval), Magnus Berglind (omval), Mernosh Saatchi (omval) 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 250 000 kronor till vardera styrelseledamot och 500 000 kronor till styrelsens ordförande.
- Stämman beslutade i enlighet med valberedningens förslag om oförändrad arvodesprincip, det vill säga att arvode till revisorerna ska utgå enligt räkning godkänd räkning.
- Stämman beslutade att godkänna styrelsens ersättningsrapport avseende 2022.

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 kraftigt 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 Forsikring 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 med kallelsen 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 ordinarie ledamöter som tillsammans representerar en bred kommersiell, teknisk och kommunikativ kompetens.

Vid årsstämman 2023 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 styrelsemötena tillser ordförande tillsammans med VD att dagordning och beslutsunderlag utarbetas och sänds till styrelsens ledamöter senast en 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 2023 hade styrelsen 13 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 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 2023 har styrelsen ägnat särskild uppmärksamhet åt följande frågor:

- försäljningsarbete, tillväxt, lönsamhet och nya marknader,
- nya kunderbjudanden,
- 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 omfattning 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 2023.

Arvoden till styrelsen

Årsstämman 2023 beslutade att det ska utgå ett arvode om 500 000 kronor till styrelsens ordförande och arvoden om 250 000 kronor var till styrelsens ledamöter. Det totala styrelsearvodet i Ework för 2023 uppgick till 1 750 000 SEK (1 161 000).

Ersättningsutskott

Ersättningsutskottet bestående av Staffan Salén och Magnus Berglind 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 av Staffan Salén, Magnus Berglind och Erik Åfors 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 2023 valdes revisionsbolaget KPMG AB, med auktoriserade revisorn Helena Nilsson som huvudansvarig revisor för perioden till och med årsstämman 2024, 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 Karin Schreil (se mer på sid 56), 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. VDs aktieinnehav i bolaget redovisas på sid 56.

Eworks VD har utsett en bolagsledning som består av vVD/CFO, Head of Market Units Sweden, Head of Market Unit Northen & Central Europe, Head of Services Lines, Head of Strategic Sales, Head of Shared Delivery, Chief Digital 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 13	Aktier per 23-12-31	Optioner per 23-12-31
Staffan Salén ¹⁾	Ordförande	1967	2003	ja	nej	13/13	5 873 402	0
Magnus Berglind	Ledamot	1970	2000	ja	nej	13/13	36 667	0
Mernosh Saatchi ²⁾	Ledamot	1979	2016	ja	ja	12/13	6 000	500 ⁴⁾
Erik Åfors ³⁾	Ledamot	1960	2014	ja	nej	13/13	940 289	0
Johan Qviberg	Ledamot	1981	2014	ja	ja	13/13	115 000	0
Frida Westerberg	Ledamot	1975	2021	ja	ja	13/13	1 991	0

¹⁾ Staffan Salén innehav med familj genom bolag.

²⁾ Mernosh Saatchi innehav genom bolag.

³⁾ Erik Åfors innehav genom bolag.

⁴⁾ Varje köpoption ger rätten att köpa 100 aktier i bolaget. Köpoptionerna är utställda av bolagets huvudägare, Investment AB Arawak.

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

Ersättningsprinciper för ledande befattningshavare beskrivs i Not 5 på sidorna 74-75.

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 atteststrätter samt manualer. Koncernrapporteringssystemet för integrerad finansiell och operationell informa-

tion 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 atteras 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 och kommunikation

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

terna förekommer frekvent dialog mellan ekonomiavdelningen och de olika operativa enheterna.

Kommunikation till kapitalmarknaden

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 3 april 2024

Styrelsen

Styrelse



ORDFÖRANDE

Staffan Salén

Född: 1967 Invald: 2003

Staffan arbetar i dag som VD för Salenia AB och var tidigare vice VD och informationsdirektör för FöreningsSparbanken AB och redaktionschef för Finanstidningen. Staffan är styrelseordförande i Amapola AB, ordförande i AB Sagax och ledamot i bland annat följande bolag; Strand Kapitalförvaltning AB, Landauer Ltd, Westindia AB, Largus Holding AB, Green Landscaping AB. Staffan har en civilekonomexamen från Stockholms Universitet.

Oberoende bolaget: ja

Oberoende största ägarna: nej

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2023:
5 873 402 (genom bolag)

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
0



GRUNDARE OCH STYRELSELEDAMOT

Magnus Berglind

Född: 1970 Invald: 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 och 2c8 Business Solutions, 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 2023:
36 667

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
0



STYRELSELEDAMOT

Mernosh Saatchi

Född: 1979 Invald: 2016

Mernosh är grundare och partner för reklambyrån Humblestorm. Hon är styrelseledamot i Svenska Postkodföreningen och Changers Hub. Mernosh har studerat elektronik vid Kungliga Tekniska Högskolan.

Oberoende bolaget: ja

Oberoende största ägarna: ja

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2023:
6 000 (genom bolag)

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
500 köpoptioner i Ework utställda av Eworks huvudägare berättigade till 50 000 aktier



STYRELSELEDAMOT

Erik Åfors

Född: 1960 Invald: 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 2023:
940 289 (genom bolag)

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
0



STYRELSELEDAMOT

Johan Qviberg**Född:** 1981 **Invald:** 2014

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

Oberoende bolaget: ja**Oberoende största ägarna:** ja**Aktieinnehav i Ework per 31 december 2023:**
115 000**Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:**
0

STYRELSELEDAMOT

Frida Westerberg**Född:** 1975 **Invald:** 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 2023:**
1 991**Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:**
0

Ledningsgrupp



PRESIDENT & CEO

Karin Schreil

Född: 1971 Invald: 2021

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 2023:
252 000 (genom bolag)

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
0



EXECUTIVE VICE PRESIDENT & CFO

Klas Rewelj

Född: 1972 Invald: 2022

Klas tillträdde som CFO för Ework Group i februari 2022. Klas kommer närmast från Tyréns i en roll som Group CFO. Dessförinnan har han haft ledande roller hos CGI, Munters och Atlas Copco. Klas har en civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm.

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2023:
0

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
60 000



HEAD OF MARKET UNITS SWEDEN

Peter Lundahl

Född: 1966 Invald: 2016

Peter är civilekonom och systemvetare från Lunds Universitet och har över 25 års erfarenhet som Executive ledare i olika organisationer. Peter har en bakgrund som bl.a. koncernchef för Manpower Group Sverige och som senior rådgivare för både startups och börsnoterade bolag.

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2023:
7 736

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
3 000



HEAD OF MARKET UNITS NORTHERN
& CENTRAL EUROPE

Jörgen Lindeborg

Född: 1970 **Invald:** 2022

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 2023:
373

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
18 000



HEAD OF SERVICE LINES

Karin Antonsson

Född: 1980 **Invald:** 2014

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 2023:
0

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
1 000



HEAD OF STRATEGIC SALES

Maria Jonsson

Född: 1974 **Invald:** 2023

Maria tillträdde som Head of Strategic Sales på Ework Group maj 2023. Maria har lång erfarenhet av försäljning, försäljningsledning och marknadsföring och har dokumenterat goda resultat inom både B2B och B2C försäljning från företag som TeliaSonera och Clear Channel. Senast har Maria haft rollen som Försäljningschef på Martin & Servera Restauranghandel, som ingår i Axel Johnson Group. Hon har ett starkt kundfokus och brinner för proaktiv försäljning, kommersiell excel-lens, kundutveckling. Maria har en Magisterexamen i Företagsekonomi med inriktning på marknad och beteendevetenskap från Lunds Universitet.

Aktieinnehav i Ework per 31 december 2023:
0

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
10 000



HEAD OF SHARED DELIVERY

Paulina Zar

Född: 1969 **Invald:** 2023

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 2023:
0

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
12 000



CHIEF DIGITAL OFFICER

Tobias Kryss

Född: 1982 **Invald:** 2023

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 2023:
0

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
14 000



CHIEF LEGAL OFFICER

Mia Lavett

Född: 1981 **Invald:** 2019

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 2023:
0

Aktieoptioner i Ework per 31 december 2023:
6 000

Femårsöversikt	60
Rapport över resultat och övrigt totalresultat för koncernen	61
Rapport över finansiell ställning för koncernen	62
Rapport över förändringar i koncernens eget kapital	63
Rapport över kassaflöden för koncernen	64
Resultaträkning för moderbolaget	65
Balansräkning för moderbolaget	66
Rapport över förändringar i eget kapital för moderbolaget	67
Kassaflödesanalys för moderbolaget	68
Redovisningsprinciper och noter	69
Styrelsens underskrifter (Försäkran)	87
Revisionsberättelse	88

Finansiella rapporter

Femårsöversikt

Nyckeltal i koncernen (ksek)	2023	2022	2021	2020	2019
Nettoomsättning	17 247 433	16 069 954	13 188 655	12 237 865	12 621 305
Rörelseresultat EBIT	194 700	183 059	126 770	94 308	107 942
Resultat före skatt	166 802	175 592	124 298	84 924	96 599
Årets resultat	129 028	139 189	97 987	69 335	75 290
Omsättningsutveckling, %	7,3	21,8	7,8	-3,0	14,4
Rörelsemarginal EBIT, %	1,1	1,1	1,0	0,8	0,9
Vinstmarginal, %	1,0	1,1	0,9	0,7	0,8
Avkastning på eget kapital, %	47,6	53,4	47,7	37,5	48
Balansomslutning	4 137 144	4 800 154	3 724 151	3 362 601	3 854 186
Eget kapital	280 859	260 849	198 917	212 074	158 107
Soliditet, %	7	5,4	5,3	6,3	4,1
Kassalikviditet, %	104	103,3	103,2	103,9	102
Genomsnittligt antal anställda personer	335	314	280	283	306
Nettoomsättning per anställd	51 485	51 178	47 102	43 243	41 246
Nyckeltal per aktie					
Eget kapital per aktie, SEK	16,2	15,1	11,5	12,3	9,2
Resultat per aktie före utspädning, SEK	7,46	8,07	5,68	4,02	4,37
Resultat per aktie efter utspädning, SEK	7,46	8,05	5,67	4,02	4,37
Utdelning per aktie, SEK	7,00 ¹⁾	6,5	5,00	4,50	2,00
Antal aktier, tusental	17 287	17 287	17 240	17 240	17 240
Genomsnittligt antal aktier före utspädning, tusental	17 287	17 240	17 240	17 240	17 240
Genomsnittligt antal aktier efter utspädning, tusental	17 287	17 287	17 247	17 240	17 240

¹⁾ Föreslagen utdelning som förväntas godkännas på årsstämman.
För definitioner av nyckeltal se sid 101.

Rapport över resultat och övrigt totalresultat för koncernen

kSEK	Not	2023	2022
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning	2, 3	17 247 433	16 069 954
Övriga rörelseintäkter	4	0	78
Summa rörelseintäkter		17 247 433	16 070 031
Rörelsens intäkter			
Kostnad konsulter i uppdrag		-16 589 979	-15 470 888
Aktiverat arbete för egen räkning		14 196	18 823
Övriga externa kostnader	6	-129 233	-125 777
Personalkostnader	5	-306 539	-278 569
Avskrivningar och nedskrivningar på materiella och immateriella anläggnings- samt nyttjanderättstillgångar	10, 11, 12	-41 179	-30 561
Summa rörelsekostnader		-17 052 733	-15 886 972
Rörelseresultat	3	194 700	183 059
Resultat från finansiella poster			
Finansnetto	7	-27 898	-7 467
Resultat efter finansiella poster		166 802	175 592
Skatt	8	-37 774	-36 402
Årets resultat		129 028	139 189

kSEK	Not	2023	2022
Övrigt totalresultat			
Poster som har omförts eller kan omföras till årets resultat			
Förändringar i verkligt värde på kassaflödessäkringar överfört till årets resultat		0	754
Årets omräkningsdifferenser vid omräkning av utländska verksamheter		1 832	4 053
Årets övrigt totalresultat		1 832	4 807
Årets totalresultat		130 861	143 996
Resultat per aktie			
före utspädning, SEK		7,46	8,07
efter utspädning, SEK		7,46	8,05
Antalet utestående aktier vid årets utgång			
före utspädning, i tusental		17 287	17 240
efter utspädning, i tusental		17 287	17 287
Genomsnittligt antal utestående aktier			
före utspädning, i tusental		17 287	17 420
efter utspädning, i tusental		17 287	17 287

Rapport över finansiell ställning för koncernen

kSEK	Not	2023-12-31	2022-12-31
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	10	66 509	67 827
Materiella anläggningstillgångar	11	7 157	9 479
Nyttjanderättstillgångar	12	50 707	41 598
Uppskjuten skattefordran	8	6 132	5 546
Långfristiga fordringar	13	4 942	4 906
Summa anläggningstillgångar		135 447	129 356
Omsättningstillgångar			
Kundfordringar	14, 21	3 741 799	4 122 864
Skattefordringar		873	0
Övriga fordringar	13	12 027	24 491
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	115 550	191 436
Likvida medel		131 447	332 007
Summa omsättningstillgångar		4 001 697	4 670 798
Summa tillgångar		4 137 144	4 800 154

kSEK	Not	2023-12-31	2022-12-31
Eget kapital och skulder			
Eget kapital	16		
Aktiekapital		2 247	2 247
Övrigt tillskjutet kapital		63 877	63 877
Reserver		-3 596	- 5 429
Balanserade vinstmedel inklusive årets resultat		218 331	200 154
Summa eget kapital		280 859	260 849
Långfristiga skulder			
Leasingskulder	12	26 695	18 036
Summa långfristiga skulder		26 695	18 036
Kortfristiga skulder			
Kortfristiga räntebärande skulder	17	213 941	423 726
Leasingskulder	12	20 170	19 726
Skatteskulder		10 695	9 777
Leverantörsskulder	21	3 500 471	3 948 002
Övriga skulder	18	22 688	44 364
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	19	61 624	75 673
Summa kortfristiga skulder		3 829 589	4 521 269
Summa eget kapital och skulder		4 137 144	4 800 154

Rapport över förändringar i koncernens eget kapital

kSEK	Aktie- kapital	Övrigt tillskjutet kapital	Om- räknings- reserv	Säkrings- reserv	Balanserade vinst- medel inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående eget kapital 2022-01-01	2 241	59 749	-9 482	-754	147 162	198 917
Årets totalresultat						
Årets resultat					139 189	139 189
Årets övrigt totalresultat			4 053	754		4 807
Årets totalresultat			4 053	754	139 189	143 996
Transaktioner med koncernens ägare						
Utdelningar					-86 198	-86 198
Emission vid aktieteckning via teckningsoptioner	6	4 127				4 134
Utgående eget kapital 2022-12-31	2 247	63 877	-5 429	-	200 154	260 849
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

Rapport över kassaflöden för koncernen

kSEK	Not	2023	2022
Den löpande verksamheten	25		
Resultat efter finansiella poster		166 802	175 592
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet		41 127	30 561
Betald inkomstskatt		-37 023	-14 576
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital		170 906	191 577
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital		-6 880	-81 224
Ökning (-)/Minskning (+) av rörelsefordringar		471 164	-776 931
Ökning (+)/Minskning (-) av rörelseskulder		-478 045	695 707
Kassaflöde från den löpande verksamheten		164 026	110 353
Investeringsverksamheten			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-2 491	-9 737
Investering i immateriella anläggningstillgångar		-14 456	-18 823
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-16 947	-28 560
Finansieringsverksamheten			
Inbetald premie vid emission		1 723	4 134
Utbetald utdelning till moderbolagets ägare		-112 367	-86 198
Amortering av leasingskuld		-20 475	-14 798
Realiserade derivat		-	-9 533
Upptagna lån		-	212 570
Amortering av lån		-214 618	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-345 737	106 175
Årets kassaflöde		-198 659	187 968
Likvida medel vid årets början		332 007	154 495
Valutakursdifferens		-1 901	-10 456
Likvida medel vid årets slut		131 447	332 007

Resultaträkning moderbolaget

kSEK	Not	2023	2022
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning	2	12 747 882	12 008 849
Aktiverat arbete för egen räkning		14 196	18 823
Övriga rörelseintäkter	4	59 297	39 749
Summa rörelseintäkter		12 821 375	12 067 421
Rörelsens kostnader			
Kostnad konsulter i uppdrag		-12 307 614	-11 613 431
Övriga externa kostnader	6, 12	-156 556	-138 542
Personalkostnader	5	-203 121	-188 851
Avskrivningar och nedskrivningar på materiella och immateriella anläggningstillgångar	10, 11	-20 042	-15 284
Summa rörelsekostnader		-12 687 332	-11 956 108
Rörelseresultat		134 043	111 313
Resultat från finansiella poster	7		
Utdelningar från andelar i dotterföretag		34 277	21 144
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		18 397	15 626
Räntekostnader och liknande resultatposter		-25 659	-12 892
Resultat efter finansiella poster		161 058	135 190
Skatt	8	-26 455	-23 793
Årets resultat *		134 603	111 396

* Årets resultat överensstämmer med Årets totalresultat.

Balansräkning för moderbolaget

kSEK	Not	2023-12-31	2022-12-31
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	10	66 509	67 827
Materiella anläggningstillgångar	11	5 675	8 798
Finansiella anläggningstillgångar			
Andra långfristiga fordringar	13	3 750	3 750
Andelar i koncernföretag	24	35 005	34 240
Summa finansiella anläggningstillgångar		38 755	37 990
Summa anläggningstillgångar		110 938	114 616
Omsättningstillgångar			
Kundfordringar	14, 21	2 844 933	3 162 283
Fordringar på koncernföretag		200 614	133 801
Skattefordringar		0	1 611
Övriga fordringar	13	0	2
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	107 667	133 458
Kassa och bank		115 812	170 809
Summa omsättningstillgångar		3 269 027	3 601 964
Summa tillgångar		3 379 965	3 716 580

kSEK	Not	2023-12-31	2022-12-31
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		66 385	67 892
Summa bundet eget kapital		74 987	76 495
Fritt eget kapital			
Överkursfond		13 645	13 645
Balanserat resultat		-5 892	-8 152
Årets resultat		134 603	111 396
Summa fritt eget kapital		142 356	116 890
Summa eget kapital		217 343	193 384
Kortfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut	17	213 941	326 183
Leverantörsskulder	21	2 761 577	3 096 494
Skulder till koncernföretag		100 841	333
Skatteskulder		1 350	0
Övriga skulder	18	46 373	46 743
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	19	38 539	53 441
Summa kortfristiga skulder		3 162 622	3 523 195
Summa eget kapital och skulder		3 379 965	3 716 580

Rapport över förändringar i eget kapital för moderbolaget

kSEK	Bundet eget kapital				Fritt eget kapital		
	Aktiekapital	Reservfond	Fond för utvecklingsutgifter	Överkursfond	Balanserade resultat	Årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående eget kapital 2022-01-01	2 241	6 355	61 528	9 518	-839	85 250	164 053
Årets totalresultat							
Årets resultat						111 396	111 396
Vinstdisposition					85 250	-85 250	0
Avsättning till utvecklingsfond			18 823		-18 823		0
Avskrivningar av utvecklingsfond			-12 458		12 458		0
Utdelningar					-86 198		-86 198
Emission vid aktieteckning via teckningsoptioner	6			4 127			4 134
Utgående eget kapital 2022-12-31	2 247	6 355	67 892	13 645	-8 152	111 396	193 385
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

Kassaflödesanalys för moderbolaget

kSEK	Not	2023	2022
Den löpande verksamheten	25		
Resultat efter finansiella poster		161 058	135 190
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet		20 042	15 284
Betald inkomstskatt		-23 494	-14 254
		157 606	136 220
Ökning (-)/Minskning (+) av rörelsefordringar		276 329	-596 908
Ökning (+)/Minskning (-) av rörelseskulder		-249 682	594 713
Kassaflöde från den löpande verksamheten		184 254	134 025
Investeringsverksamheten			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-1 143	-9 637
Investeringar i immateriella anläggningstillgångar		-14 456	-18 823
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-15 600	-28 460
Finansieringsverksamheten			
Inbetald premie vid utfärdande av teckningsoptioner		1 723	4 134
Utbetald utdelning till moderbolagets ägare		-112 367	-86 198
Aktieägartillskott till dotterbolag		-765	0
Upptagna lån		0	115 027
Amortering av lån		-112 242	0
Realiserade derivat		0	-9 533
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-223 651	23 430
Årets kassaflöde		-54 997	128 995
Likvida medel vid årets början		170 809	41 814
Likvida medel vid årets slut		115 812	170 809

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 finansiell rapporteringsrekommendation 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 2024-04-04. Koncernens rapport över totalresultat, rapport över finansiell ställning och moderbolagets resultat- och balansräkning blir föremål för fastställelse på årsstämman 2024-05-02.

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

Tillgångar och skulder är redovisade till historiska anskaffningsvärden.

(c) Tillämpning av nya och ändrade redovisningsregler 2023 eller senare

Ändring har gjorts av IAS 1 *Utformning av finansiella rapporter*, ändringen syftar till att öka användbarheten av upplysningar om tillämpade redovisningsprinciper genom att uppmuntra att endast väsentliga principer beskrivs och att dessa beskrivningar förklarar hur dessa principer tillämpas. Beskrivningen av redovisningsprinciperna har därför koncentrerats till väsentliga principer och mer fokuserats på tillämpning av dessa principer.

Koncernen har gjort en utvärdering av sin exponering för tilläggsskatt och enligt utvärderingen överstiger den effektiva skatten beräknad enligt de tillfälliga lätttnadsreglerna (transitional safe harbour) 15 % för samtliga jurisdiktioner där koncernen är verksam avseende 2023. Ledningen är inte medveten om några förhållanden som innebär att detta kommer ändras och förväntar sig därför inte ha någon exponering för tilläggsskatt 2024

(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. 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 timarvode 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 erlaggs 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 avtalsleasingperiod, 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 baseras 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.

NOT 1 Väsentliga redovisningsprinciper forts.

(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 leverantörsskulder 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.

(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 finansiell rapporterings rekommendation RFR 2 Redovisning för juridisk person. Även av Rådet för 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 årsredovisningslagen, 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.

NOT 1 Väsentliga redovisningsprinciper forts.

(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.

(iiiiii) 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 leasetaagare i operationella leasingavtal vilka är de avtal där leasegivaren bär de ekonomiska riskerna och fördelarna. Då moderbolaget är leasetaagare kostnadsförs leasingavgiften linjärt överleasing perioden.

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 2023 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). Jämförelsesiffrorna har därvid räknats om.

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 tjänstestud 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 rörelse resultat per market unit presenteras på frivillig basis nedan.

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 på två punkter. I segmentsresultatet ingår kostnaden för de finansieringslösningar som Ework erbjuder sina kunder. Dessa kostnader redovisas i koncernens resultat enligt IFRS som räntekostnader inom Finansnettot. Resultateffekten av redovisningsprincipen IFRS 16 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.

Information om större kunder

Bolaget har under 2023 genererat intäkter från en koncern på totalt 1 096 387 kSEK (928 826). Dessa intäkter redovisas i rörelsesegmenten Sverige, Danmark och Finland (Sverige, Danmark och Finland).

Market Units (MSEK)	Omsättning		Segmentsresultat	
	2023	2022	2023	2022
Market Unit East	6 102	5 934	101	92
Market Unit West	3 456	3 108	107	97
Market Unit South	1 650	1 470	36	31
Market Unit Mid North	1 545	1 504	33	25
Market Units Sweden*	12 753	12 016	264	238
Market Unit Norway	1 921	2 153	57	60
Market Unit Denmark	1 080	776	22	15
Market Unit Poland	1 066	745	21	21
Market Unit Finland	428	380	8	8
Market Units Northern & Central Europe*	4 494	4 054	103	104

* Sweden och Northern & Central Europe inkluderar även overheadkostnader för styrning av segmenten.

Koncernens rörelsesegment	Market Units Sweden		Market Units Northern & Central Europe		Summa segment		Centrala kostnader		Skillnader i redovisningsprinciper		Elimineringar		Summa IFRS	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
MSEK														
Externa intäkter	12 753	12 016	4 494	4 054	17 247	16 070					-	-	17 247	16 070
Interna intäkter	59	103	38	51	97	154					-97	-154	0	0
Segmentsresultat	264	238	103	104	368	341								
Rörelseresultat EBIT							-206	-170	33	12	-	-	195	183
Finansnetto									-28	-16			-28	-7
Resultat före skatt													167	176

NOT 4 Övriga rörelseintäkter

kSEK	Koncernen		Moderbolaget	
	2023	2022	2023	2022
Management fee	-	-	46 691	39 749
Övrigt	0	78	12 607	-
	0	78	59 297	39 749

NOT 5 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar**Kostnader för ersättning till anställda**

kSEK	2023	2022
Koncernen		
Löner och ersättningar m.m.	218 402	192 285
Pensionskostnader, avgiftsbaserade planer	23 115	20 882
Sociala avgifter	54 008	46 136
	295 525	259 302

Medelantalet anställda

	2023	varav män	2022	varav män
Moderbolaget				
Sverige	192	75	208	85
Totalt moderbolaget	192	75	208	85
Dotterföretag				
Finland	14	6	10	5
Danmark	15	5	11	5
Norge	30	9	27	3
Polen	83	22	58	25
Totalt i dotterföretag	142	42	106	38
Koncernen totalt	334	117	314	123

Könsfördelning i företagsledningen

Procent	Andel kvinnor	
	2023-12-31	2022-12-31
Moderbolaget		
Styrelsen	33,33	33,33
Övriga ledande befattningshavare	55,55	58,33
Koncernen totalt		
Styrelsen	33,33	33,33
Övriga ledande befattningshavare	55,55	58,33

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

kSEK	2023			2022		
	Ledande befattningshavare (9 personer) ¹⁾	Övriga anställda	Summa	Ledande befattningshavare (6 personer) ²⁾	Övriga	Summa
Löner och andra ersättningar	20 258	114 616	134 874	30 934	89 345	120 279
(varav tantiem o.d.)	1 642	2 207	3 849	6 760	1 090	7 850
Sociala kostnader	7 829	38 809	46 638	9 784	32 185	41 969
(varav pensionskostnader)	4 514	10 800	15 314	5 295	9 290	14 585

Löner och andra ersättningar samt pensionskostnader för ledande befattningshavare, koncernen

kSEK	Ledande befattningshavare	
	2023 (9 personer) ¹⁾	2022 (13 personer) ²⁾
Löner och andra ersättningar	20 258	30 934
(varav tantiem o.d.)	1 642	6 760
Pensionskostnader	4 514	5 295

1) Under 2023 har ledningsgruppen minskat från 13 till 8 befattningshavare. Ledande befattningshavare har under 2022 varit samma för koncern och moderbolag.

2) Under 2022 bestod ledningsgruppen av 13 personer. Ledande befattningshavare har under 2022 varit samma för koncern och moderbolag.

NOT 5 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar forts.**Löner och andra ersättningar för ledande befattningshavare, moderbolaget**

kSEK	2023					2022				
	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	459	0	0	0	459	332	0	0	0	332
Övriga styrelseledamöter ¹⁾										
Ersättning från moderbolaget	1146	0	0	0	1146	829	0	0	0	829
VD Karin Schreil										
Ersättning från moderbolaget	3 548	346	165	716	4 774	3 409	2 688	151	682	6 930
vVD Magnus Eriksson ²⁾										
Ersättning från moderbolaget	0	0	0	0	0	4 800	1 055	116	850	6 820
vVD Klas Rewelj										
Ersättning från moderbolaget	2 522	288	148	577	3 535	2 150	409	111	576	3 246
Andra ledande befattningshavare ³⁾ (9 personer 2023, 10 personer 2022)										
Ersättning från moderbolaget	13 719	1 008	156	3 221	18 104	12 653	2 609	147	3 187	18 596

1) Magnus Berglind, Johan Qviberg, Mernosh Saatchi, Frida Westerberg, Erik Åfors 250 tkr (167) var.

2) Magnus Eriksson avgick som vVD den 14 juni 2022 och efterträddes av Klas Rewelj. Under 2022 har därtill avgångsvederlag kostnadsförts uppgående till 2 155 tkr.

3) Under året har koncernen ändrat sammansättningen av ledningsgruppen.

NOT 5 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar forts.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Årsstämman 2020 beslutade att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla tills vidare, dock längst för tiden fram till årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar den verkställande direktören ("VD"), den vice verkställande direktören ("vVD") och övriga ledande befattningshavare i Eworks koncernledning. Enskilda styrelseledamöter i Bolaget omfattas också av riktlinjerna i den mån Bolaget ingår anställnings- eller konsultavtal med dem. Endast ersättning enligt avtal som ingår 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 verksamt. 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. En förutsättning för en framgångsrik implementering och ett stödande 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, vVD 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 och vVD, 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 kontantersättning

Utöver den fasta lönen kan rörlig kontantersättning utgå. Rörlig kontantersättning 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 avseende rörlig ersättning till VD och vVD. Avseende 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 och 75 procent för vVD. Rörlig kontantersättning till övriga ledande befattningshavarna ska vara begränsad till maximalt 75 procent av den årliga fasta lönen. Med den årliga fasta lönen menas här fast, under året intjänad, kontant lön exklusive pension, tillägg, förmåner och liknade.

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 måloppfyllelse, affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Pension

Ordinarie pensionsålder ska i normalfallet vara 65 år. Pensionsförmåner ska som huvudregel vara avgiftsbestämda och uppgå till maximalt 20 procent av fast lön för VD, vVD och övriga ledande befattningshavare, såvida inte annat följer av i det enskilda fallet gällande ITP-plan. Endast fast lön är tjänstepensionsgrundande, 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 vVD och övriga ledande befattningshavare. Under uppsägningstiden 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, ersättningskomponenter samt ersättningsökning 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 bolagsstämman 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.

NOT 5 forts.**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 och vVD, 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, vVD eller andra ledande befattningshavare i den mån de berörs av frågorna.

Aktierelaterade ersättningar

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. 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. Utspädningen om samtliga tilldelade instrument löses in till aktuell teckningskurs uppgår till 0,13 procent beräknat på antal aktier om 17 287 275 per 31 december 2023.

NOT 6 Arvode och kostnadsersättning till revisorer

kSEK	Koncernen		Moderbolaget	
	2023	2022	2023	2022
KPMG				
Revisionsuppdrag	2 137	1 910	1 386	1 329
Skatterådgivning	0	0	0	0
Andra uppdrag	0	0	0	0
Övriga revisorer				
Revisionsuppdrag	52	50	0	0
Andra uppdrag	0	17	0	0

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen 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 genomförandet av sådana övriga arbetsuppgifter.

NOT 7 Finansnetto

Koncernen		
kSEK	2023	2022
Ränteintäkter	6 724	485
Netto valutakursförändringar	3 576	-
Finansiella intäkter	10 300	485
Netto valutakursförändringar	-	-1 395
Övriga räntekostnader	-38 198	-6 558
Finansiella kostnader	-38 198	-7 953
Finansnetto	-27 898	-7 467
Moderbolaget		
kSEK	2023	2022
Utdelningar från andelar i dotterföretag	34 277	21 144
Ränteintäkter koncernföretag	8 903	9 631
Ränteintäkter övriga	4 894	321
Netto valutakursförändringar	4 600	-
Finansiella intäkter	52 674	31 096
Netto valutakursförändringar	-	-1 163
Räntekostnader övriga	-25 659	-6 056
Finansiella kostnader	-25 659	-7 219
Finansnetto	27 015	23 877

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

NOT 8 Skatter

kSEK	Koncernen		Moderbolaget	
	2023	2022	2023	2022
Aktuell skatt på årets resultat	-37 886	-36 981	-26 455	-23 793
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	108	0	-	-
Uppskjuten skatt	5	578	-	-
Summa aktuell skattekostnad	-37 774	-36 402	-26 455	-23 793

Avstämning av effektiv skatt Koncernen

kSEK	2023		2022	
	%	kSEK	%	kSEK
Resultat före skatt		166 802		175 756
Vägt genomsnitt av skattesatser	21,2	35 417	20,9	36 744
Justering av skatt avseende tidigare år	0,1	108	0,0	316
Ej avdragsgilla kostnader	1,4	2 370	0,3	455
Ej skattepliktiga intäkter	-0,1	-120	-0,1	-951
Utnyttjande av underskottsavdrag	0,0	0	-	7
Övrigt	0,0	0	-	-169
Redovisad effektiv skatt	22,6	37 774	20,7	36 402

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 2023 uppgående till 6 132 kSEK (5 546) avseende underskottsavdrag för dotterbolagen i Norge och Polen samt en mindre del av leasing enligt IFRS 16.

Avstämning av effektiv skatt Moderbolaget

kSEK	2023		2022	
	%	kSEK	%	kSEK
Resultat före skatt		161 058		135 190
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	20,6	33 178	20,6	27 849
Ej skattepliktiga intäkter	-4,4	-7 073	-3,2	-4 358
Ej avdragsgilla kostnader	0,2	350	0,2	302
Övrigt	0,0	0	0,0	0
Redovisad effektiv skatt	16,4	26 455	17,6	23 793

Koncernen omfattas av OECD:s modellregler för Pillar II, det vill säga de internationella reglerna om en global minimibesättning om minst 15 %. Lagstiftning om Pillar II har antagits i Sverige, där Ework har sitt säte, och trädde i kraft den 1 januari 2024. Eftersom lagstiftningen inte hade trätt ikraft på balansdagen har koncernen ingen relaterad aktuell skatteexponering. Koncernen tillämpar det obligatoriska undantaget från att redovisa och lämna upplysningar om uppskjuten skatt relaterade till inkomstskatter från Pillar II.

NOT 9 Resultat per aktie

Resultat per aktie för totala verksamheten

SEK	Före utspädning		Efter utspädning	
	2023	2022	2023	2022
Resultat per aktie	7,46	8,07	7,46	8,05

Resultat per aktie före/efter utspädning

kSEK	2022	2021
Årets resultat	129 028	139 189
Vägt genomsnittligt antal utestående aktier, före utspädning (i tusental aktier)		
Totalt antal utestående aktier 1 januari	17 287	17 240
Totalt antal utestående aktier 31 december	17 287	17 240
Vägt genomsnittligt antal stamaktier under året, före utspädning	17 287	17 240
Vägt genomsnittligt antal utestående aktier, efter utspädning (i tusental aktier)		
Effekt av optioner	0	47
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

kSEK	Internt utvecklade immateriella tillgångar	Förvärvade immateriella tillgångar	Totalt
	Utvecklings- utgifter	Övriga teknik-/ kontraktsbaserade tillgångar	
Akkumulerade anskaffningsvärden			
Ingående balans 2022-01-01	88 490	4 688	93 178
Övriga investeringar	18 823	-	18 823
Utgående balans 2022-12-31	107 313	4 688	112 001
Akkumulerade avskrivningar			
Ingående balans 2022-01-01	-27 070	-4 514	-31 583
Årets avskrivningar	-12 458	-132	-12 590
Utgående balans 2022-12-31	-39 528	-4 645	-44 174
Akkumulerade 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
Akkumulerade 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
Redovisade värden			
Per 2022-01-01	61 420	174	61 595
Per 2022-12-31	67 784	43	67 827
Per 2023-01-01	67 784	43	67 827
Per 2023-12-31	66 277	232	66 509

Moderbolaget

kSEK	Internt utvecklade immateriella tillgångar	Förvärvade immateriella tillgångar	Totalt
	Utvecklings- utgifter	Övriga teknik-/ kontraktsbaserade tillgångar	
Akkumulerade anskaffningsvärden			
Ingående balans 2022-01-01	88 490	4 688	93 178
Övriga investeringar	18 823	-	18 823
Utgående balans 2022-12-31	107 313	4 688	112 001
Akkumulerade avskrivningar			
Ingående balans 2022-01-01	-27 070	-4 514	-31 583
Årets avskrivningar	-12 458	-132	-12 590
Utgående balans 2022-12-31	-39 528	-4 645	-44 174
Akkumulerade 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
Akkumulerade 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
Redovisade värden			
Per 2022-01-01	61 420	174	61 595
Per 2022-12-31	67 784	43	67 827
Per 2023-01-01	67 784	43	67 827
Per 2023-12-31	66 277	232	66 509

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 nyttjanderättstillgångar. Rörelseresultatet har, utöver avskrivningar och nedskrivningar, belastats med 27,8 MSEK (28,7) för helåret i direkta kostnader.

NOT 11 Materiella anläggningstillgångar

Koncernen		Moderbolaget	
kSEK	Inventarier, verktyg och installationer	kSEK	Inventarier, verktyg och installationer
Anskaffningsvärde		Anskaffningsvärde	
Ingående balans 2022-01-01	14 121	Ingående balans 2022-01-01	9 669
Årets förvärv	9 507	Årets förvärv	9 637
Valutakursdifferens	211		
Utgående balans 2022-12-31	23 839	Utgående balans 2022-12-31	19 306
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
Avskrivningar		Avskrivningar	
Ingående balans 2022-01-01	-11 318	Ingående balans 2022-01-01	-7 814
Årets avskrivningar	-2 991	Årets avskrivningar	-2 694
Valutakursdifferens	-51		
Utgående balans 2022-12-31	-14 360	Utgående balans 2022-12-31	-10 508
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
Redovisade värden		Redovisade värden	
Per 2022-01-01	2 803	Per 2022-01-01	1 855
Per 2022-12-31	9 479	Per 2022-12-31	8 798
Per 2023-01-01	9 479	Per 2023-01-01	8 798
Per 2023-12-31	7 157	Per 2023-12-31	5 675

NOT 12 Leasing

Nyttjanderättstillgångar

kSEK	Lokaler	Fordon	Totalt
Koncernen			
Ingående balans 2023-01-01	41 035	563	41 598
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under räkenskapsåret	29 477	187	29 664
Avslutade nyttjanderättstillgångar i förtid	-	-	0
Avskrivningar under räkenskapsåret:	-20 315	-240	-20 556
Utgående balans 2023-12-31	50 197	510	50 706
Ingående balans 2022-01-01	27 036	967	28 003
Tillkommande nyttjanderättstillgångar under räkenskapsåret	28 393	0	28 393
Avslutade nyttjanderättstillgångar i förtid	-	0	0
Avskrivningar under räkenskapsåret	-14 394	-404	-14 798
Utgående balans 2022-12-31	41 035	563	41 598

Tillkommande nyttjanderättstillgångar ("Additions to right-of-use assets") under 2023 uppgick till 29 664 kSEK (28 393).

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

Leasingskulder

kSEK	Lokaler	Fordon	Totalt
Koncernen			
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
Kortfristig del av leasingskuld	19 317	409	19 726
Långfristig del av leasingskuld	17 827	208	18 035
Utgående balans 2022-12-31	37 144	617	37 761

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

Belopp redovisade i resultatet – IFRS 16

kSEK	2023	2022
Koncernen		
Avskrivningar på nyttjanderättstillgångar	-20 556	-14 798
Ränta på leasingskulder	-1 414	-1 006
Kostnader för korttidsleasing	-14	-34
Kostnader för leasar av lågt värde (ej korttidsleasing av lågt värde)	-1 360	-2 619

Kassaflöde

kSEK	2023	2022
Koncernen		
Belopp redovisade i rapporten över kassaflöden, kSEK	-21 834	-19 759
Summa kassaflöden hänförliga till leasingavtal	-21 834	-19 759

Ovanstående kassaflöde 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	2023	2022
Moderbolaget		
Inom ett år	15 371	15 828
Mellan ett år och fem år	7 275	35 946
Totala leasingbetalningar	22 646	51 774

Kostnadsförda avgifter för operationella leasingavtal uppgår till:

kSEK	2023	2022
Moderbolaget		
Minimileaseavgifter	20 093	22 913
Totala leasingkostnader	20 093	22 913

Leasingavgifterna innehåller inga variabla avgifter.

NOT 13 Långfristiga fordringar och övriga fordringar

Koncernen		
kSEK	2023-12-31	2022-12-31
Långfristiga fordringar som är anläggningstillgångar		
Depositioner hyrd lokal	4 942	4 906
Summa	4 942	4 906
Övriga fordringar som är omsättningstillgångar		
Mervärdesskatt	12 209	32 807
Övrigt	-182	255
Summa	12 027	33 062
Moderbolaget		
kSEK	2023-12-31	2022-12-31
Långfristiga fordringar som är anläggningstillgångar		
Depositioner hyrd lokal	3 750	3 750
Summa	3 750	3 750
Övriga fordringar som är omsättningstillgångar		
Fordran hos anställda	-	-
Fordran hos leverantörer	-	-
Övrigt	-	2
Summa	0	2

NOT 14 Kundfordringar

Kundfordringar redovisas efter hänsyn tagen till under året uppkomna kundförluster samt reservering för förväntade kundförluster, där reservationen minskade med 7 090 (42) kSEK i koncernen.

I koncernen konstaterades uppkomna kundförluster med 0 (0) kSEK under räkenskapsåret. Totalt har koncernen reserverat 192 (7 282) kSEK för förväntade kundförluster.

I moderbolaget minskade reserven för förväntade kundförluster med 7 089 (57) kSEK. Inga uppkomna kundförluster har bokförts under 2023, inte heller under föregående räkenskapsår.

Totalt har moderbolaget reserverat 0 (7 089) kSEK för förväntade kundförluster.

Se Not 21 Finansiella risker och finanspolicies.

NOT 15 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

Koncernen		
kSEK	2023-12-31	2022-12-31
Hyra	858	512
Systemdrift	121	0
Upplupna intäkter från kunder	114 133	183 917
Övrigt	438	7 007
Summa	115 550	191 346
Moderbolaget		
kSEK	2023-12-31	2022-12-31
Hyra	5 056	4 548
Systemdrift	121	0
Upplupna intäkter från kunder	94 921	122 124
Övrigt	7 569	6 786
Summa	107 667	133 458

NOT 16 Eget kapital

Aktiekapital och överkurs

Anges i tusentals aktier	2023	2022
Aktier		
Emitterade per 1 januari	17 287	17 240
Inlösen av aktieoptioner	-	47
Emitterade per 31 december – betalda	17 287	17 287

Per den 31 december 2023 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

Bolaget har ett utestående optionsprogram som ingår i ett incitamentsprogram och den sista delen i det incitamentsprogrammet avslutades under fjärde kvartalet 2022. Under 2019 gavs 47 600 optioner ut med lösenpris 86,84 SEK, vilka förföll 2022. Villkor för teckning motsvarar 1 aktie per teckningsoption och har teckats av anställda. Totalt har 8 600 nya aktier utgivits till en lösenkurs om 86,84 SEK per aktie.

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. I mars 2023 hade 166 000 teckningsoptioner tecknats. Vid fullt utnyttjande av programmet motsvarar det en utspädning om cirka 1,1 procent. Se sid 50, Bolagsstyrningsrapport.

Utdelning

Efter balansdagen har styrelsen föreslagit följande utdelning. Utdelningen blir föremål för fastställelse på årsstämman den 2 maj 2024.

kSEK

	2023	2022
7,0 SEK per stamaktie (6,5 SEK)	121 011	112 367
Redovisad ordinarie utdelning 0 SEK (5,0)	-	86 198

Kapitalhantering

Enligt styrelsens policy är koncernens finansiella mål att ha en god finansiell ställning, som bidrar till att bibehålla investerarens, 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	2023-12-31	2022-12-31
Fakturakredit	213 941	326 183
Factoringkredit	-	97 543
Summa kortfristiga räntebärande skulder	213 941	423 726

Moderbolaget

kSEK	2023-12-31	2022-12-31
Fakturakredit	213 941	326 183
Summa kortfristiga räntebärande skulder	213 941	326 183

Ställda säkerheter

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

NOT 18 Övriga skulder

Koncernen		
kSEK	2023-12-31	2022-12-31
Övriga kortfristiga skulder		
Innehållen skatt och momsskuld	21 675	43 484
Övriga skulder	1 013	880
Summa övriga kortfristiga skulder	22 688	44 364
Moderbolaget		
kSEK	2023-12-31	2022-12-31
Innehållen skatt och momsskuld	46 517	45 684
Övriga skulder	-144	1 059
Summa övriga kortfristiga skulder	46 373	46 743

NOT 19 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

Koncernen		
kSEK	2023-12-31	2022-12-31
Lönerelaterade kostnader	31 766	31 011
Rabatter till kunder	9 422	6 859
Upplupna kostnader leverantörer	2 499	8 352
Förutbetalda intäkter från kunder	10 817	18 397
Övrigt	7 120	11 055
Summa	61 624	75 673
Moderbolaget		
kSEK	2023-12-31	2022-12-31
Lönerelaterade kostnader	23 303	22 294
Rabatter till kunder	4 685	4 620
Upplupna kostnader leverantörer	2 016	3 293
Förutbetalda intäkter från kunder	2 878	11 145
Övrigt	5 657	12 088
Summa	38 539	53 441

NOT 20 Ställda säkerheter och eventalförpliktelser

Ställda säkerheter och eventalförpliktelser	Koncernen		Moderbolaget	
	2023-12-31	2022-12-31	2023-12-31	2022-12-31
Ställda säkerheter				
Pantbelåning	1 239 979	774 119	1 239 979	774 119
Eventalförpliktelser	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. Ansvaret 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.

Fakturakredit

Räntevillkoren på fakturakrediten baseras på en rörlig basränta plus fast procentsats, under året har en genomsnittlig ränta om 4,33 % (2,56) belastat koncernens resultat. Den totala kreditfaciliteten uppgår till 550 000 kSEK (550 000), varav utnyttjat belopp per 31 december 2023 uppgick till 213 941 kSEK (326 183).

Känslighetsanalys

Koncernens påverkan på totalresultatet av en ränteökning på 3% är 7 364 kSEK (5 515).

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 3 714 412 kSEK (4 274 185).

Likviditetsreserven uppgick till 467 506 kSEK (555 824). 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 omräkningsexponering vilket beror på tillgångar i andra valutor än SEK 2023-12-31. Känslighetsanalys på vad en förändring på 10% förstärkning av svenska kronan gentemot andra valutor per den 31 december 2023 visar en förändring av eget kapital med 6 403 (12 079) kSEK och av resultatet med 3 134 (4 836) kSEK. Känslighetsanalysen grundar sig på att alla andra faktorer (t.ex. räntan) förblir oförändrade. Samma förutsättningar tillämpades för 2022.

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 982 (2 105) MSEK, vilket utgör 26 (51)% 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
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

2022

Leasingskulder	-	96	4 855	14 566	23 101	-	42 618	42 618
Kortfristiga räntebärande skulder*	-	215 612	109 436	1 135	-	-	326 183	326 183
Leverantörsskulder	288 951	1 851 880	1 232 961	574 207	-	-	3 948 002	3 948 002
Summa	288 951	2 067 588	1 347 254	589 908	23 101		4 316 803	4 316 803

Moderbolaget

kSEK	Förfallet	< 1 mån	1-3 mån	3-12 mån	1-5 år	> 5 år	Summa odiskonterat värde	Redovisat värde
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

2022

Kortfristiga räntebärande skulder*	-	215 612	109 436	1 135	-	-	326 183	326 183
Leverantörsskulder	106 922	1 712 700	1 186 184	90 689	-	-	3 096 494	3 096 494
Summa	106 922	1 928 312	1 295 620	91 824	-		3 422 677	3 422 677

* 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

	2023			2022		
	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		3 741 799	3 741 799		4 122 864	4 122 864
Upplupna intäkter		114 133	114 133		184	184
Likvida medel		131 447	131 447		332 007	332 007
Summa finansiella tillgångar		3 987 379	3 987 379		4 455 055	4 455 055
Räntebärande skulder		213 941	213 941		326 183	326 183
Leverantörsskulder		3 500 471	3 500 471		3 948 002	3 948 002
Summa finansiella skulder		3 714 412	3 714 412		4 274 185	4 274 185

Följande belopp netto efter skatt har redovisats i säkringsreserven i eget kapital, vilken relaterar till valutasäkringar avseende försäljning och inköp.

kSEK	2023	2022
Ingående balans 1 januari	-	-754
Förändringar i verkligt värde	-	-
Omklassificerat till resultatet		754
Utgående balans 31 december	-	-

Åldersanalys kundfordringar

kSEK	Kundfordringar (netto)	
	2023	2022
Koncernen		
Ej förfallna kundfordringar	3 369 968	3 328 665
Förfallna kundfordringar 0-30 dgr	357 532	447 462
Förfallna kundfordringar >30 dgr-90 dgr	21 761	16 929
Förfallna kundfordringar >90 dgr-180 dgr	6 524	509
Förfallna kundfordringar >180 dgr-360 dgr	-4 621	5 702
Fordringar förfallna >360 dgr	-9 365	1 113
Moderbolaget		
Ej förfallna kundfordringar	2 611 392	2 783 403
Förfallna kundfordringar 0-30 dgr	245 714	365 942
Förfallna kundfordringar >30 dgr-90 dgr	2 421	10 308
Förfallna kundfordringar >90 dgr-180 dgr	3 797	-1 290
Förfallna kundfordringar >180 dgr-360 dgr	-6 364	3 106
Fordringar förfallna >360 dgr	-12 026	814

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	21 345 040
Summa	142 355 965

NOT 23 Närstående

Moderbolaget har en närstående relation med sina dotterföretag, se not 24.

Sammanställning över närståendetransaktioner

kSEK	Inköp av varor/ tjänster från närstående			
	Övrigt (t.ex. ränta, utdelning)	Fodran på närstående per 31-dec	Skuld till närstående per 31-dec	
Moderbolaget				
Dotterföretag 2023	16 629	43 035	200 614	100 841
Dotterföretag 2022	43 974	30 775	133 801	333

NOT 24 Koncernföretag**Moderbolagets innehav i dotterföretag**

Dotterföretag	Säte	Ägarandel i %	
		2023	2022
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	100
Ework Group Public AB	Sverige	100	100

Moderbolaget

kSEK	2023	2022
Accumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	40 707	40 707
Lämnade aktieägartillskott	765	0
Utgående balans 31 december	41 472	40 707
Accumulerade nedskrivningar		
Vid årets början	6 467	6 467
Utgående balans 31 december	6 467	6 467
Redovisat värde den 31 december	35 005	34 240

Specifikation av moderbolagets direkta innehav av andelar i dotterföretag

Dotterföretag, organisationsnummer, Säte	Antal andelar	Andel %	Redovisat värde, kSEK	
			2023-12-31	2022-12-31
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	1 000	100	776	12
Ework Group Public AB 559322-7886, Stockholm	500	100	25	25
			35 005	34 240

NOT 25 Rapport över kassaflöden

Likvida medel

Följande delkomponenter ingår i likvida medel

kSEK	Koncernen		Moderbolaget	
	2023-12-31	2022-12-31	2023-12-31	2022-12-31
Kassa och banktillgodohavanden	131 447	332 007	115 812	170 809
Summa enligt kassaflödesanalysen	131 447	332 007	115 812	170 809

Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

kSEK	Koncernen		Moderbolaget	
	2023-12-31	2022-12-31	2023-12-31	2022-12-31
Avskrivningar	41 127	30 561	20 042	15 284
Övrigt	-	-	0	0
	41 127	30 561	20 042	15 284

Betalda räntor

kSEK	Koncernen		Moderbolaget	
	2023-12-31	2022-12-31	2023-12-31	2022-12-31
Erhållen ränta	6 724	485	13 796	9 953
Erlagd ränta	-31 533	-6 558	-24 218	-6 056

Avstämning av skulder som härrör från finansverksamheten

kSEK	UB 2022	Kassaflöden	Andra förändringar	UB 2023
Koncernen				
Leasingskulder	37 762	-20 475	29 578	46 865
Kortfristiga räntebärande skulder	423 726	-214 618	4 833	213 941
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	461 488	-214 618	4 833	260 806

Moderbolaget

Kortfristiga räntebärande skulder	326 183	-112 242	0	213 941
Summa skulder härrörande från finansieringsverksamheten	326 183	-112 242	0	213 941

NOT 26 Händelser efter balansdagen

Samtliga dotterbolag inom Ework Group blev ISO 14001 certifierade 26 februari 2024.

I ett pressmeddelande den 30 januari 2024 informerade Ework Group om att införa en ny operativ modell i början av 2024. Modellen effektiviserar vårt arbete i kärnverksamheten, säkerställer enhetlighet och medger ökad flexibilitet och skalbarhet. Den kommer att ge en positiv effekt på rörelsemarginalen och göra oss mindre sårbara för hur marknaden utvecklas.

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 2023 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 3 april 2024

Staffan Salén
Styrelseordförande

Magnus Berglind
Styrelseledamot

Johan Qviberg
Styrelseledamot

Mernosh Saatchi
Styrelseledamot

Frida Westerberg
Styrelseledamot

Erik Åfors
Styrelseledamot

Karin Schreil
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har lämnats den 3 april 2024

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 2023 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 50-58. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 42-87 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 2023 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 2023 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt IFRS Accounting Standards, så som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 50-58. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget samt rapport över resultat och övrigt 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 2 och 3 och redovisningsprinciper på sidan 69 i årsredovisningen och koncernredovisningen för detaljerade upplysningar och beskrivning av området.

Beskrivning av området

Koncernen redovisar för 2023 en nettoomsättning om 17 247 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 1-41 samt 94-103. 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 Accounting Standards så 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. Risken 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 koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. 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 2023 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 revisionsred i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisionsred 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 försummelse 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 revisionsred 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 revisionsred 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 2023.

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 revisorssed 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 50-58 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. Upplýsningar 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 25 april 2023. KPMG AB eller revisorer verksamma vid KPMG AB har varit bolagets revisor sedan 2009.

Stockholm den 3 april 2024

KPMG AB

Helena Nilsson
Auktoriserad revisor

H1. Om redovisningen	95
H2. Hållbarhetsstyrning	95
H3. Hållbarhetsagenda	95
H4. Intressentdialog	96
H5. Påverkansanalys	96
H6. Policyer	96
H7. Klimat	97
H8. Mångfald, jämställdhet och inkludering	97
H9. Medarbetarengagemang och arbetsmiljö	98
H10. Kunder och konsulter	98
H11. Affärsetik	98

Hållbarhetsnoter

H1. Om redovisningen

Ework Groups hållbarhetsredovisning omfattar sidorna 35-38 och 94-98 vilka även utgör bolagets lagstadgade hållbarhetsrapport enligt Årsredovisningslagen 6 kapitel § 11. Hållbarhetsredovisningen har samma omfattning som den finansiella rapporteringen, om inget annat anges, och avser räkenskapsåret 1 januari till 31 december 2023. Revisorns uttalande om att den lagstadgade hållbarhetsrapporten har upprättats finns på sida 99. 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.

Under 2023 påbörjade vi arbetet med att utveckla en rapportering som möter det kommande hållbarhetsrapporteringsdirektivet CSRD. För Ework gäller en rapportering som från och med räkenskapsåret 2025 avges i enlighet med de nya redovisningsstandarderna, ESRS.

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 koncernledning. 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 hållbarhetskommitté som leder det operationella hållbarhetsarbetet. Se avsnittet Bolagsstyrningsrapport sid 50-53 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, jämställdhet och inkludering.

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 balans i arbetslivet, uppmuntra 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 mångfald, jämställdhet och inkludering, internt såväl som i matchning av konsulter till 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. Säkerställa lika lön för lika arbete, 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.



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 2023 var framförallt dialogen med våra kunder intensiv. Vi kunde notera en växande förväntan på en långsiktig målsättning för hur vi ska bidra till en minskad klimatpåverkan och ett växande behov av att vi kan förse dem med relevant hållbarhetsdata och -information.

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.

Eworks arbete med en dubbel väsentlighetsanalys kommer att inledas i början av 2024, varpå en översyn av hållbarhetsagenda och rapporteringsstruktur följer för att säkerställa att samtliga väsentliga hållbarhetsområden hanteras och rapporteras i enlighet med kraven som ställs i ESRS senast 2025.

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.

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.

Intressentgrupp	Dialogforum	Nyckelfrågor
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarundersökningar Utvecklingssamtal Löpande dialog mellan ledning och medarbetare Utbildningar 	<ul style="list-style-type: none"> Trygg och säker arbetsmiljö Kompetensutveckling Gott ledarskap Mångfald, jämställdhet och inkludering Socialt ansvarstagande Minimera klimatpåverkan
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> Kundundersökningar Löpande dialog i försäljning och under pågående leverans 	<ul style="list-style-type: none"> Hög kvalitet och säkerhet i tjänster Långsiktig finansiell hållbarhet Minimera klimatpåverkan Socialt ansvarstagande i värdekedjan God affärsetik och motverka korruption
Ägare	<ul style="list-style-type: none"> Bolagsstämma Kontakter med styrelsen Möten med analytiker och investerare 	<ul style="list-style-type: none"> Långsiktig lönsamhet Effektiv resursanvändning Integrerat och strategiskt hållbarhetsarbete Övervakning av etiska frågor och ansvarsfullt agerande i värdekedjan
Partners & konsulter	<ul style="list-style-type: none"> Löpande dialog vid tillsättning av och under pågående uppdrag 	<ul style="list-style-type: none"> Affärsetik och integritet Sunda relationer Ansvarsfulla inköp och socialt ansvar
Samhället	<ul style="list-style-type: none"> Pågående dialog under uppdrag Löpande kontakter med myndigheter 	<ul style="list-style-type: none"> Verka för mångfald, jämställdhet och inkludering Minimera klimatavtryck i hela värdekedjan Motarbota all form av korruption Kompetensutveckling och kunskapsspridning

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

Antikorruptionspolicy

Dataskyddspolicy

Inköpspolicy

Policy för Whistleblower

Miljöpolicy

Kvalitetspolicy

Informationssäkerhetspolicy

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

H7. Klimat

Ework Groups 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). Under året 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.

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% 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.

Mål	Utfall 2023 CO ₂ e, %	Basår 2022 CO ₂ e	Mål
SBT: Minskning av totala utsläpp i scope 1 och 2	47 ton, -25%	67 ton	-42% 2030

H8. Mångfald, jämställdhet och inkludering

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.

Undersökningen för 2023 hade en svarsfrekvens på 65 %. Både 2022 och 2023 visade undersökningen utvecklingspotential inom området lika förutsättningar och villkor för alla. Det tog Ework fasta på under 2023 genom att bland annat införa en central lönerevisionsprocess. Arbetet kommer fortlöpa under 2024 från koncernledning, HR och DEI kommittén.

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.

DEI

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 i Ework-familjen 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. Inför 2023 så anordnade kommittén en workshop för koncernledningen i inkludering. Under 2023 genomgick kommittén en omstrukturering för att bättre kunna styra och färdigställa projekt under kommande år. Kommittén anordnade också en aktivitet för alla medarbetare för att synliggöra olikheter och skapa samhörighet. Kommittén har bytt namn och hette tidigare EDI-kommittén. Under 2023 sattes två mål för kommitténs arbete som följs upp i den årliga medarbetarundersökning.

Mål	Utfall 2023
Minst 80% av våra anställda anser att vi prioriterar jämställdhet och inkludering på Ework.	92%
100% 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.	98%

WEPEs

Under året signerade Ework Group, som 28:e företag i Sverige, Women Empowerment Principals och manifesterad därmed sitt engagemang 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 WEPEs ställt upp.

Allbright och Green list

Under 2023 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 361 börsnoterade företag i Sverige är Ework ett av 89 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 distractioner 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			2023	2022	2021						
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021									
Anställda	130	126	102	73	89	65	21	21	22	9	8	3	9	8	7	4	5	3	12	10	3	6	4	5	65	77	45	20	25	25	349	373	280

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 och möjlighet till god balans i livet. Därför erbjuds anpassningar i arbetsmiljö och arbetsförhållanden till olika individers förutsättningar. Att kunna kombinera arbete och föräldraskap är till exempel en självklarhet och här kan såväl arbetstider, konferenser, utbildningar och resor anpassas. Alla ges också samma möjlighet att vara föräldraledig eller ta ledigt för barnomsorg.

Enligt den senaste medarbetarundersökningen från december 2023 ansåg 83 procent (87) av alla respondenter att Ework ger rätt förutsättningar för att uppnå balans mellan arbete och privatliv.

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. Under året implementerade Ework 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.

Under 2022 implementerades en ny digital lärplattform med ett brett utbud av utbildningar som erbjuder medarbetaren en möjlighet att skräddarsy sin individuella kompetensutveckling. I 2023 års medarbetarundersökning svarade 95 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 2023 fokuserade Ework på att vidareutveckla arbetsprocesser och för att säkerställa förutsägbarhet i större utsträckning genom mer standardiserade arbetssätt.

Årligen genomför Ework en undersökning av kund- och konsultnöjdhet i syfte att bygga goda relationer och bättre förståelse för deras behov. På frågan i årets undersökning om hur troligt det är att kunder skulle rekom-

mendera Ework till andra, Client Net Promotor Score (NPS), erhöll vi +11 (+2), vilket visade på en positiv förflyttning mot målet om NPS >+20. Även NPS för konsulter gick i rätt riktning med NPS +1 (-3) för 2023. Upplevelse av engagemang och effektiv kommunikation från Eworks sida var några av framgångsfaktorerna som främst lyftes i deras svar. Årets mätning visade också att både kunder och konsulter är fortsatt nöjda med sitt samarbete med Ework med ett genomsnitt på 4,51 (4,42) på en skala 1-6.

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 antikorrupcion.

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 affärsresor.

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 uppföljning av leverantörskedjan tillsattes under året en ny funktion,

Purchasing & Supplier Management Responsible. Funktionen ansvarar bland annat för att säkerställa efterlevnad av inköpspolicy och för att övervaka leverantörsutvärderingar.

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 till en transparent och ärlig kultur där medarbetare kan rapportera överträdelser mot lagar eller sådana som inte är förenliga med Eworks uppförandekod eller andra policyer. Anmälaren har rätt att vara anonym och garanteras att det inte finns någon risk för repressalier vid visseblåsning. Visselblåsartjänsten kan nås genom både externa och interna kanaler. För att säkerställa att alla rapporter behandlas konfidentiellt, säkert och/eller anonymt sker all rapportering via ett externt verktyg. Ansvarig för att ta emot och hantera ärenden hos Eworks är funktionen Chief Legal Officer. Under 2023 rapporterades ett ärende (0), ärendet bedömdes inte utgöra någon överträdelse mot lag eller Eworks uppförandekod och någon utredning inleddes därför inte och ärendet lades ned.

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 2023 på sidorna 35-38 och 94-98 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

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 3 april 2024

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 2024

Anmälan

Aktieägare som önskar delta i årsstämman ska dels vara upptagen i den av Euroclear förda aktieboken senast den 23 april 2024, dels anmäla sig senast den 25 april 2024 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 måndagen den 23 april 2024, då sådan införelse ska vara verkställd. Rösträttsregistrering som av aktieägare begärts i sådan tid att registreringen gjorts av förvaltaren senast onsdagen den 25 april 2024 kommer dock att beaktas vid framställningen av aktieboken.

Eworks årsstämma hålls kl 15.00 torsdagen den 2 maj 2024 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 2024

2 maj	Delårsrapport januari – mars 2024
2 maj	Årsstämma
19 juli	Delårsrapport januari – juni 2024
23 oktober	Delårsrapport januari – september 2024



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 10
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

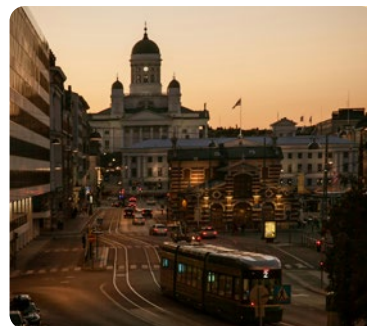
Ework Group AB
Huskvarnavägen 82
554 66 Jönköping
Telefon:
+46 8 50 60 55 00



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
Akersgata 16
0158 Oslo
Telefon: +47 22 40 36 20

Polen

Warszawa

Ework Group Sp. z o.o.
Plac Małachowskiego 2
00-066 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

Gdynia

Ework Group Sp. z o.o.
ul. Świętojańska 43/23
(drugie piętro)
Gdynia 81-391
Telefon: +48 22 395 75 44

Katowice

Ework Group Sp. z o.o.
ul. Wojewódzka 10
40-026 Katowice
Telefon: +48 22 395 75 44



Produktion: Ework Group i samarbete med Hallvarsson & Hallvarsson.

Foto: Ework Group, Fond&Fond och Unsplash.



eworkgroup.com