

Ersättningsrapport 2020

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Ework Group AB, antagna av årsstämman 2020, har tillämpats under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sid 31 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 10 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sid 31 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Bolagets övergripande resultat sammanfattas på sid 6 i årsredovisningen 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig kontantersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och övriga förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sid 32 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på: <https://www.eworkgroup.com/se/investerare/bolagsstyrning/bolagsstamma/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2020 (kSEK)*

	1	2	3	4	5
	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning***
Befattningshavares namn/position	Grundlön*/Andra förmåner**	Ettårig			
Zoran Covic/VD	2 576/87	0	528	3 191	100/0
Magnus Eriksson/vice VD	2 337/84	573	958	3 953	85/15

*Inklusive semesterersättning om 68 resp 228 kSEK

**Bilförmån

***Pensionskostnader (kolumn 3), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Ettårig - rörlig kontantersättning

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens och vice verkställande direktörens rörliga ersättning har utformats för att främja uppfyllelsen av bolagets kort- och långsiktiga mål, strategi, långsiktiga intressen och utveckling, värdeskapande, hållbarhet och finansiella tillväxt, och ska vara utformade så att de inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats. Valda prestationskriterier främjar en sund lönsamhetsutveckling vilket är grunden för att skapa förutsättningar för att uppnå bolagets samtliga mål.

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

	1	2	3
Befattningshavarens namn/position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Zoran Covic/VD	Tillväxt resultat före skatt 2018-2020	100%	a) Ingen tillväxt b) 0 kSEK
Magnus Eriksson/vVD	Resultat före skatt 2020	100%	a) 84 924 kSEK b) 573 kSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

Årlig förändring	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	RR 2020
Årlig förändring i verkställande direktörens totala ersättning*	4,6%	-9,3%	-7,2%	2,5%	-14,6%	3 191
Årlig förändring i vice verkställande direktörens totala ersättning*	7,9%	14,0%	3,3%	2,9%	-14,8%	3 953
Koncernens rörelseresultat	15,6%	12,5%	0,2%	1,3%	-14,5%	94 308
Genomsnittlig ersättning per anställd**	4,4%	-4,9%	2,0%	2,5%	2,8%	521

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

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

Sammanställning av utestående incitamentsprogram inklusive under året avslutade incitamentsprogram

På årsstämman 2017 beslutade styrelsen och ägarna att införa ett incitamentsprogram för ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner i Ework. Syftet är att kunna behålla och rekrytera kompetenta och engagerade ledare. Stämman beslutade om emission av totalt högst 360 000 teckningsoptioner, var och en berättigade till teckning av en aktie i Bolaget. Teckningsoptionerna har getts ut i tre olika delprogram (2017, 2018 och 2019) och utgör delar i ett och samma incitamentsprogram. Optionerna tecknas till marknadsmässiga villkor.

Delprogram 1 - 2017

Det totala antalet utfärdade teckningsoptioner under 2017 uppgick till 120 000. Varje option gav rätt att teckna en aktie till kursen 124,66 SEK under perioden 1 november – 30 november 2020. När programmet avslutades tecknades inga aktier.

Delprogram 2 – 2018

Det totala antalet utfärdade och utestående teckningsoptioner under 2018 uppgick till 87 500. Varje option ger rätt att teckna en aktie till kursen 113,66 SEK under perioden 1 november – 30 november 2021.

Delprogram 3 – 2019

Det totala antalet utfärdade och utestående teckningsoptioner under 2019 uppgick till 47 600. Varje option ger rätt att teckna en aktie till kursen 86,84 SEK under perioden 1 november – 30 november 2022.

Verkställande direktören och vice verkställande direktören innehade inga optioner i det under året avslutade incitamentsprogrammet och ej heller i de två utestående incitamentsprogrammen.