

Ersättningsrapport 2021

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Ework Group AB, antagna av årsstämman 2020, har tillämpats under år 2021. 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 30 i årsredovisningen för 2021. Utöver detta finns även all ”Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) i samma not. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 10 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sid 30 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Bolagets övergripande resultat sammanfattas på sid 6 i årsredovisningen 2021.

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 31 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 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 2021 (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****	2 421/76	831	528	3 856	75/25
Karin Schreil/VD****	427/13	0	84	524	100/0
Magnus Eriksson/vice VD	2 578/89	637	869	4173	82/18

*Inklusive semesterersättning om 111 kSEK (Zoran Covic), 0 SEK (Karin Schreil) resp 135 kSEK (Magnus Eriksson).

** Bilförmån.

*** Maximal rörlig ersättning uppgår till 100% av fast lön för VD respektive 75% av fast lön för vice VD.

**** Zoran Covic avgick som VD den 15 november 2021 och efterträddes av Karin Schreil. Ersättningen till Zoran Covic avser perioden 1 januari 2021 till 15 november 2021 och ersättningen till Karin Schreil avser perioden 15 november 2021 till 31 december 2021.

***** 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 2021 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 2019-2021	100%	a) Ökning 27 699 kSEK b) 831 kSEK
Magnus Eriksson/vVD	Tillväxt resultat före skatt 2019-2021	100%	a) Ökning 27 699 kSEK b) 637 kSEK

*Karin Schreil tillträdde som VD 15 november 2021 och har ingen rörlig ersättning för 2021.

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	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	RR 2021***
Årlig förändring i verkställande direktörens totala ersättning*	-9,3%	-7,2%	2,5%	-14,6%	27,1%	4 380
Årlig förändring i vice verkställande direktörens totala ersättning*	14,0%	3,3%	2,9%	-14,8%	5,3%	4 173
Koncernens rörelseresultat	12,5%	0,2%	1,3%	-14,5%	25,6%	126 770
Genomsnittlig ersättning per anställd**	-4,9%	2,0%	2,5%	2,8%	16,1%	621

*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).

*** Ersättning till VD avser Zoran Covic 10,5 månader samt Karin Schreil 1,5 månader.

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 teckningsoptioner under 2018 uppgick till 87 500. Varje option gav rätt att teckna en aktie till kursen 113,66 SEK under perioden 1 november – 30 november 2021. När programmet avslutades tecknades inga aktier.

Delprogram 3 – 2019

Det totala antalet utfärdade 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 har inte tilldelats eller erbjudits några optioner i det under året avslutade incitamentsprogrammet (delprogram 2) och ej heller i det utestående incitamentsprogrammet (delprogram 3).