

**Protokoll fört vid årsstämma med aktieägaren i Lernia AB (org. nr. 556465-9414) per Teams den 26 april 2021**

Närvarande; Se bilaga 1.

- § 1 Stämman öppnades. Den hölls som digitalt möte.
- § 2 Till ordförande utsågs Karin Strömberg.
- § 3 Upprättades följande förteckning över vid stämman närvarande aktieägare:

	Antal aktier/röster/A-kapital
Svenska staten genom Linda Lausson enligt fullmakt, se <u>bilaga 2a-b.</u>	1 miljon/100 miljoner/100 mkr
Summa	1 miljon/100 miljoner/100 mkr

Konstaterades att samtliga aktier var representerade vid stämman.  
Ovanstående förteckning godkändes som röstlängd.

- § 4 Till protokollförare för mötet utsågs chefsjuristen David Karlström.
- § 5 Att jämte ordföranden justera protokollet utsågs Linda Lausson.
- § 6 Dagordning, bilaga 3, antogs som gällande för stämman.
- § 7 Det beslutades att stämman till följd av spridningen av coronaviruset ska hållas som digitalt möte och att utomstående har rätt att närvara på stämman.
- § 8 Stämman förklarades i behörig ordning sammankallad.
- § 9 Års- och hållbarhetsredovisning, inklusive bolagsstyrningsrapport och koncernredovisning, samt revisionsberättelse och koncernrevisionsberättelse förklarades föredragna och lades till handlingarna, se bilaga 4.

Revisorn Camilla Samuelsson föredrog relevanta delar av revisionsberättelsen, intagen i bilaga 4. Hon konstaterade att revisionsbolaget lämnat en ren revisionsberättelse och rekommenderade stämman att fastställa resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncern-balansräkningen och att bevilja ansvarsfrihet för styrelse och vd.

Hon nämnde att revisionsbolaget även granskat Lernias hållbarhetsredovisning och bolagsstyrningsrapport.

Revisionsbolaget tillstyrkte styrelsens förslag till resultatdisposition.

§ 10 Karin Strömberg och Anders Uddfors redovisade styrelsens arbete under året som gått med hänvisning till års och hållbarhetsredovisningen. Camilla Samuelsson beskrev revisionsarbetet.

§ 11 Stämman beslutade att fastställa resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen sådana de intagits i årsredovisningen.

Karin Strömberg föredrog styrelsens förslag till resultatdisposition (intagen i årsredovisningen sid 27). Det innebar att ingen utdelning skulle ske, och att underskott med - 90 577 535 kr balanseras i ny räkning.

Stämman godkände förslaget till resultatdisposition.

Stämman beviljade styrelsen och verkställande direktören ansvarsfrihet för det gångna räkenskapsåret.

§ 12 Karin Strömberg redogjorde för de ledande befattningshavarnas ersättningar och redovisade hur tidigare beslutade riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare följts. Hon hänvisade i huvudsak till bolagets Ersättningsrapport för 2020, bilaga 5a, samt till not 5 i årsredovisningen (sidorna 52-54), och även till det yttrande revisionsbolaget lämnat enligt 8 kap 54 § aktiebolagslagen kring bolagets efterlevnad av de riktlinjer för ersättningar, bilaga 5b som gällt sedan årsstämman 2020.

Stämman godkände Lernias Ersättningsrapport för 2020.

§ 13 Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare inom Lernia för 2021 presenterades för godkännande av stämman, bilaga 6. Förslaget överensstämde med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, beslutade 27 februari 2020. Förslaget godkändes.

§ 14 Linda Lausson presenterade och motiverade ägarens förslag till antal ledamöter, arvoden, val av styrelseledamöter och styrelseordförande.

Karin Strömberg lämnade uppgifter om vilka väsentliga uppdrag nominerade ledamöter innehar i andra företag.

§ 15 Det beslutades att styrelsen ska bestå av 8 ordinarie ledamöter och inga suppleanter.

§ 16 Stämman beslutade om arvoden enligt följande:

- Med 330 000 kronor till styrelsens ordförande
- Med 154 000 kronor till övriga stämmevalda ledamöter

För arbete inom Revisionsutskottet:

- Ordförande: 40 000 kronor

- Ledamot: 29 000 kronor

För arbete inom Ersättningsutskottet:

- Ordförande: 25 000 kronor
- Ledamot: 20 000 kronor

Det noterades att arvode utgår inte till styrelse- och utskottsledamot som är anställd i Regeringskansliet eller till arbetstagarrepresentanter.

§ 17 Till styrelseledamöter för tiden från stämman intill slutet av nästa årsstämma valdes följande personer:

- 1) Kjell Hasslert, omval
- 2) Niklas Flyborg, omval
- 3) Tommy Ohlström, nyval
- 4) Gunilla Rittgård, omval
- 5) Erika Rönnquist Hoh, omval
- 6) Gunilla Spongh, omval
- 7) Karin Strömberg, omval
- 8) Michael Thorén, omval

Till styrelseordförande utsågs Kjell Hasslert.

Det noterades att arbetstagarna anmält följande arbetstagarrepresentanter för verksamhetsåret:

*Ordinarie:*

Fadime Falk, SACO-förbunden

*Suppleanter:*

Inga

§ 18 Stämman beslutade att bolaget ska ha ett (1) registrerat revisionsbolag som revisor.

§ 19 Det beslutades att arvode för revisorsbolagets arbete utgår enligt godkänd räkning.

§ 20 Karin Strömberg redogjorde för styrelsens förslag till val av revisor med motivering, bilaga 7. Styrelsens förslag överensstämde med det motiverade förslag som lämnats av styrelsens revisionsutskott.

Till revisor för tiden från stämman intill utgången av nästa årsstämma utsågs revisionsbolaget KPMG AB för en tid om ett år d.v.s. till och med årsstämma 2022, nyval. Valet överensstämde med styrelsens förslag. Det noterades att revisionsbolaget utsett den auktoriserade revisorn Ingrid Hornberg Román som huvudansvarig revisor.

§ 21 Inför stämman hade ägaren, styrelsen och ledningen samrått kring ekonomiska mål för Lernia. Lucien Herly redogjorde för arbetet i enlighet med bilaga 8a.

Stämman beslutade att följande ekonomiska mål ska gälla för Lernia:

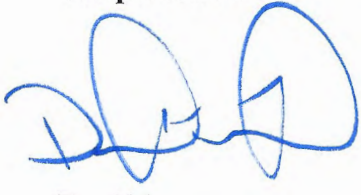
**Kapitalstruktur:** Soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent.

**Lönsamhet:** Avkastning på eget kapital ska uppgå till minst 13 procent.

**Utdelning:** Ordinarie utdelning ska uppgå till mellan 30 och 70 procent av årets resultat, med ett riktvärde om 50 procent. Beslut om utdelning ska beakta bolagets kapitalstrukturmål och framtida kapitalbehov.

- § 22 Stämman beslutade att anta regeringens principer för bolagsstyrning i bolag med statligt ägande, extern rapportering i bolag med statligt ägande samt ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, samtliga beslutade av regeringen den 27 februari 2020 som gällande för bolaget.
- § 23 Linda Lausson framförde ägarens tack till medarbetare, styrelse och vd för arbete utfört under verksamhetsåret 2020. Hon riktade också ägarens särskilda tack till Camilla Samuelsson som i och med årsstämman lämnade sitt uppdrag.
- § 24 Därefter förklarades stämman avslutad.

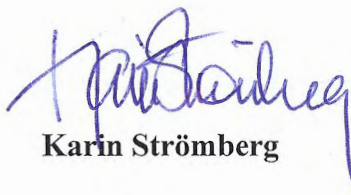
*Vid protokollet*



David Karlström

Justeras

Justeras



Karin Strömberg



Linda Lausson

**Närvaro vid Lernia AB:s årsstämma 2021-04-26**

(Samtliga närvarande i digitalt möte MS Teams)

**För ägaren staten**

1. Linda Lausson
2. Lucien Herly

**Revisor**

3. Camilla Samuelsson

**Lernias styrelse**

4. Fadime Cayirli Falk, personalföreträdare SACO
5. Niklas Flyborg
6. Gunilla Rittgård
7. Erika Rönnqvist Hoh
8. Gunilla Spongh
9. Karin Strömberg (ordförande på årsstämman)
10. Michael Thorén

**Från bolaget**

11. Cecilia Hedin
12. David Karlström
13. Inge Lindberg
14. Anders Uddfors, vd

**Övriga**

15. Tommy Ohlström, nominerad till styrelsen
16. Mikael Johansson, besökare



Näringsdepartementet  
Statsrådet Baylan

## Fullmakt

Med stöd av regeringens bemyndigande den 14 februari 2019 utser jag departementssekreteraren Linda Lausson eller, om hon har förhinder, ämnesrådet Magnus Johansson att på bolagsstämman den 26 april 2021 i Lernia AB företräda och utöva rösträtt för staten som aktieägare i bolaget.



Ibrahim Baylan



2021-03-22  
N2020/01273 (delvis)

Näringsdepartementet

## Nominering av styrelse och andra förslag till beslut vid bolagsstämma i Lernia AB

Lernia AB avser att kalla aktieägaren till årsstämma som äger rum den 26 april 2021.

Med stöd av regeringens bemyndigande den 14 februari 2019 beslutar statsrådet Baylan att följande förslag ska meddelas Lernia AB.

### Antal styrelseledamöter

Antalet bolagsstämموvalda styrelseledamöter föreslås vara åtta (8) utan suppleanter, varav samtliga nomineras av staten.

### Arvode till styrelsen

Arvode till styrelsen för tiden intill utgången av nästa årsstämma föreslås utgå enligt följande:

Styrelsens ordförande: 330 000 kronor

Styrelseledamot: 154 000 kronor

Utskottsarvode för tiden intill utgången av nästa årsstämma föreslås utgå enligt följande:

Revisionsutskottets ordförande: 40 000 kronor

Revisionsutskottsledamot: 29 000 kronor

Ersättningsutskottets ordförande: 25 000 kronor

Ersättningsutskottsledamot: 20 000 kronor

Arvode utgår inte till ledamot som är anställd i Regeringskansliet eller till arbetstagarrepresentant.

#### **Val av styrelseledamöter och styrelseordförande**

Följande personer föreslås som styrelseledamöter för tiden intill utgången av nästa årsstämma:

Kjell Hasslert, omval  
Niklas Flyborg, omval  
Tommy Ohlström, nyval  
Gunilla Rittgård, omval  
Erika Rönnquist Hoh, omval  
Gunilla Spongh, omval  
Karin Strömberg, omval  
Michael Thorén, omval

Kjell Hasslert föreslås väljas till styrelsens ordförande för tiden intill utgången av nästa årsstämma.

#### **Motivering av förslaget till val av styrelseledamöter**

De föreslagna styrelseledamöterna bedöms ha för bolagets styrning relevant kompetens, erfarenhet och bakgrund, varför aktieägaren föreslår val av ovan nämnda bolagsstämموvalda ledamöter.

Den föreslagna styrelsen bedöms ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning präglad av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund. Sammansättningen uppnår regeringens målsättning om jämn könsfördelning i enlighet med vad som framgår av statens ägarpolicy.

#### **Beslut om regeringens principer för bolag med statligt ägande**

Aktieägaren föreslår att regeringens principer för bolagsstyrning i bolag med statligt ägande, extern rapportering i bolag med statligt ägande samt ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, beslutas att gälla för Lernia AB.

#### **Ordförande vid stämman**

Kjell Hasslert föreslås till ordförande vid stämman.



**Ärenden vid Lernias årsstämma 2021-04-26**

1. Stämmans öppnande
2. Val av ordförande vid stämman
3. Upprättande och godkännande av röstlängd
4. Stämmans ordförande utser protokollförare
5. Val av en eller två justerare
6. Godkännande av dagordningen
7. Beslut om närvarorätt för utomstående
8. Fråga om stämman blivit behörigen sammankallad
9. Framläggande av
  - a) års- och hållbarhetsredovisning, inklusive bolagsstyrningsrapport och koncernredovisning, och
  - b) revisionsberättelse och koncernrevisionsberättelse
10. Redogörelse för det gångna årets arbete
  - a) anförande av styrelsens ordförande,
  - b) anförande av verkställande direktören, och
  - c) anförande av bolagets revisor
11. Beslut om
  - a) fastställelse av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen,
  - b) dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen, och
  - c) ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och den verkställande direktören
12. Redovisning av ersättningar och revisorns yttrande om huruvida tidigare beslutade riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare har följts samt beslut om godkännande av ersättningsrapport
  - a) framläggande av ersättningsrapport och muntlig redogörelse av styrelsens ordförande om de ledande befattningshavarnas ersättningar i Lernia AB med dotterföretag,
  - b) framläggande av revisors yttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen (2005:551), och
  - c) beslut om godkännande av ersättningsrapport
13. Beslut om styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

## **Bil 3**

14. Redogörelse för aktieägarens förslag till beslut om arvoden, styrelseledamöter och styrelseordförande
15. Beslut om antalet styrelseledamöter
16. Beslut om arvoden till stämموvalda styrelseledamöter och utskottsledamöter
17. Val av styrelseledamöter och styrelseordförande
18. Beslut om antalet revisorer
19. Beslut om arvode till revisor
20. Val av revisor
21. Beslut om ekonomiska mål
22. Beslut om regeringens principer för bolag med statligt ägande
23. Övrigt
24. Stämmans avslutande

## **Bilaga 4**

Lernias årsredovisning för 2020 har utelämnats i denna kopia av protokollet avsett för hemsidan.

Se istället under:

<https://www.lernia.se/om-lernia/finansiell-information/>



Ersättningsrapport Lernia

2020



## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Lernia AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Lernia tillämpar regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och koncernledningen. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen, statens ägarpolicy samt 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 och personalkostnader) i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 29 i årsredovisningen för 2020.

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

## Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sid 2 i årsredovisningen för 2020.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

### *Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Lernia är ett tjänsteföretag som tillhandahåller: yrkesutbildning för vuxna, bemanning, rekrytering och omställningstjänster. En framgångsrik verksamhet kräver att rätt medarbetare kan rekryteras.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

### *Formerna av ersättning m.m.*

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter: fast ersättning, pension och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en på bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektiv pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel. Pensionsåldern ska inte understiga 65 år.

Eventuella erbjuden om löneväxling ska vara kostnadsneutrala.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. bilförmån, reseförmån och sjukvårdsförsäkring. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga lönen.

Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i gällande kollektivavtal. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

## *Upphörande av anställning*

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner.

Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från det uppsägande bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådant ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och uppgå till högst 60 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 18 månader efter anställningens upphörande.

## *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning 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.

## *Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna*

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Ersättning till VD beslutas inom ramen för godkända principer av styrelsen efter beredning och rekommendation av ersättningsutskottet. Ersättning till övriga ledande befattningshavare beslutas av VD inom ramen för fastställda principer och efter avstämning med ersättningsutskottet.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

## *Avvikelse från riktlinjerna*

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Styrelsen fattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna.

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 [www.lernia.se/om-lernia](http://www.lernia.se/om-lernia). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

## Total ersättning ledande befattningshavare 2020

TSEK	Grundlön <sup>1</sup>	Förmåner <sup>2</sup>	Tjänste- pension	Rörlig ersättning	Övrig ersättning	Total ersättning	Proportion mellan fast och rörlig ersättning
VD Anders Uddfors	3 572	25	1 105	0	0	4 702	100/0
HR-chef Marie-Louise Bondesson	1 214	5	442	0	0	1 661	100/0
Affärsutvecklingschef Patric Eklöf	1 462	5	416	0	0	1 882	100/0
Divisionschef Utbildning Anders Hvarfner	1 946	5	545	0	0	2 495	100/0
CFO Inge Lindberg	2 040	7	571	0	0	2 618	100/0
Divisionschef Bemanning Jörgen Mattsson	2 037	12	600	0	1 846 <sup>3)</sup>	4 495	100/0
Marknadschef Eva Ternström	1 161	5	196	0	0	1 362	100/0
VD Skillio Sweden AB Erik Wennhall	1 326	0	489	0	1 974 <sup>3)</sup>	3 789	100/0

<sup>1)</sup> I grundlönen ingår avtalsenlig lön inklusive semesterlön och andra skattepliktiga ersättningar

<sup>2)</sup> Avser sjukförmån, bil- och parkeringsförmån

<sup>3)</sup> Avser avgångsvederlag

## Förändring i ersättning femårsöversikt

Årlig förändring tkr	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Total ersättning 2020
Årlig förändring av ersättning verkställande direktör <sup>1)</sup>	427 (10%)	308 (7%)	-1 101 (-23%)	1 101 (30%)	-123 (-2%) <sup>2)</sup>	<b>4 701</b>
<b>Koncernens resultatutveckling</b>						<b>Koncernens rörelseresultat 2020</b>
Rörelseresultat	-70 236 (-66,4%)	21 464 (60,5%)	-185 925 (-326,5%)	62 933 (48,8%)	60 968 (92,3%)	<b>-5 083</b>
<b>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (FTE)<sup>3)</sup></b>						<b>Genomsnittlig ersättning för övriga anställda (FTE)<sup>3)</sup> 2020</b>
Koncernen	-3 (-0,8%)	6 (1,7%)	7 (1,8%)	-13 (3,4%)	20 (5,4%)	<b>393</b>

<sup>1)</sup> Helena Skåntorp t.o.m 2017, Tf VD Inge Lindberg 2018-01-2018-04, Anders Uddfors fr.o.m 2018-05

<sup>2)</sup> Minskningen 2020 beror på förändrad parkeringsförmån

<sup>3)</sup> FTE = Full time employment (Heltidsanställda)

## Kompetenslösningar för framtidens industri

Vi har utvecklat individers kompetens utifrån arbetsmarknadens behov i över 100 år och har bemannat den svenska industrin i över 20 år. Lernia omsatte 2 miljarder kronor 2020 och finns över hela landet. Vi utbildade 11 500 personer och förmedlade 8 300 bemanningskonsulter. Lernia är auktoriserat som bemannings-, utbildnings-, rekryterings- och omställningsföretag av respektive branschorganisation. Läs mer på [lernia.se](https://lernia.se).

Lernia AB | Gustavslundsvägen 139 | 167 51 Bromma | Box 1181 | 111 91 Stockholm  
Tel 0771-650 650 | [info@lernia.se](mailto:info@lernia.se) | [www.lernia.se](https://www.lernia.se)  
Organisationsnummer 56465-9414





## Revisorsyttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen (2005:551) om huruvida årsstämman riktlinjer om ersättningar till ledande befattningshavare har följts

Till årsstämman i Lernia AB, org.nr 556465-9419

---

Vi har granskat om styrelsen och verkställande direktören för Lernia AB under år 2020 (räkenskapsåret 2020) har följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställts på årsstämman den 24 april 2020 respektive årsstämman den 24 april 2019.

### Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att riktlinjerna följs och för den interna kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att tillse att riktlinjerna följs.

### Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att lämna ett yttrande, grundat på vår granskning, till årsstämman om huruvida riktlinjerna har följts. Vi har utfört granskningen enligt FARs rekommendation RevR 8 Granskning av ersättningar till ledande befattningshavare i vissa publika aktiebolag. Denna rekommendation kräver att vi följer yrkesetiska krav samt planerar och utför granskningen för att uppnå rimlig säkerhet att årsstämman riktlinjer i allt väsentligt följts. Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Vi är oberoende i förhållande till Lernia AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Granskningen har omfattat bolagets organisation för och dokumentation av ersättningsfrågor för ledande befattningshavare, de nya beslut om ersättningar som fattats samt ett urval av de utbetalningar som gjorts under räkenskapsåret till de ledande befattningshavarna. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska genomföras, bland annat genom att bedöma risken för att riktlinjerna inte i allt väsentligt följts. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevant för riktlinjernas efterlevnad i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll.

Vi anser att vår granskning ger oss rimlig grund för vårt uttalande nedan.

### Uttalande

Vi anser att styrelsen och den verkställande direktören för Lernia AB under 2020 (räkenskapsåret 2020) följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställdes på årsstämman den 24 april 2020 respektive årsstämman den 24 april 2019.

Stockholm den 18 mars 2021  
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Camilla Samuelsson  
Auktoriserad revisor



## Bilaga 6

### Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

*(Oförändrat från föregående år)*

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen och är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

*Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Lernia är ett tjänsteföretag som tillhandahåller: yrkesutbildning för vuxna, bemanning, rekrytering och omställningstjänster. En framgångsrik verksamhet kräver att rätt medarbetare kan rekryteras.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

*Formerna av ersättning m.m.*

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter: fast ersättning, pension och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en på bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektiv pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel. Pensionsåldern ska inte understiga 65 år.

Eventuella erbjuden om löneväxling ska vara kostnadsneutrala.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. bilförmån, reseförmån och sjukvårdsförsäkring. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga lönen.

Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i gällande kollektivavtal. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

### *Upphörande av anställning*

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner.

Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från det uppsägande bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningsslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och uppgå till högst 60 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 18 månader efter anställningens upphörande.

### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning 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.

### *Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna*

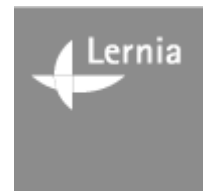
Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Ersättning till VD beslutas i enlighet med dessa principer av styrelsen efter beredning och rekommendation av ersättningsutskottet. Ersättning till övriga ledande befattningshavare beslutas av VD inom ramen för dessa principer och efter avstämning med ersättningsutskottet.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

### *Avvikelse från riktlinjerna*

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Styrelsen fattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna.



## **BILAGA 7**

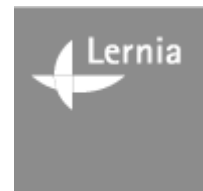
### **Förslag till årsstämman kring revisor och revisorsarvode**

#### **Bakgrund**

Förslaget till val av revisor baseras på en upphandling som pågått under ht 2020 och som revisionsutskottet ansvarat för. Revisionsutskottet har lämnat motiverat förslag till val av revisor för 2021 till styrelsen.

#### **Förslag till beslut på årsstämman**

1. Styrelsen föreslår att årsstämman väljer det registrerade revisionsbolaget KPMG AB som revisor för Lernia AB med dotterbolag för 2021. Förslaget överensstämmer med revisionsutskottets motiverade förslag.
2. Styrelsen föreslår att arvode för revisorns arbete utgår enligt godkänd räkning.



## **Revisionsutskottets förslag till val av revisor för 2021 för Lernia AB med dotterbolag och pensionsstiftelse**

### ***Bakgrund***

Som statligt bolag har Lernia att följa reglerna i *EU:s förordning nr 537/2014 om särskilda krav avseende lagstadgad revision av företag av allmänt intresse*, samt kompletterande regler i *Aktiebolagslagen* och *Statens ägarpolicy 2020*. Av dessa regler framgår att uppdraget som revisor kan förnyas, dock inte längre än 10 år utan att ny upphandling görs och huvudrevisor får inte tjänstgöra i uppdraget lägre än 7 år.

Lernia har Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB som revisor för verksamheten. Uppdraget har pågått sedan år 2012. Ny huvudrevisor utsågs år 2019.

Styrelsen beslutade i juli 2020 att inleda upphandling av revisorsbolag för 2021 enligt gällande regelverk. Revisionsutskottet fick i uppdrag att genomföra upphandlingen tillsammans med bolaget.

Ett offertunderlag för upphandlingen togs fram av bolaget och stämde av med revisionsutskottet. Underlaget utformades för att tydliggöra Lernias verksamhet och behov av revisionstjänster och också uppfylla kraven på öppna och icke-diskriminerande urvalskriterier. Följande urvalskriterier fastställdes: 1) *Pris*, 2) *Team*, 3) *Referensers omdömen*, 4) *Affärsmässighet*, 5) *Arbetsformer ex. samarbete mellan icke finansiella och finansiella revisorer*, 6) *Positionering inom hållbarhetsrevision*, 7) *Framträdande vid muntlig presentation*, samt 8) *Hur offertgivaren jobbar med överlämning från tidigare revisor till ny*. Kriterier har inte rangordnats. Förfrågan har avsett revisionstjänster för perioden 2021 – 2023 dock med ett tydligt klargörande av att bolagsstämman kommer att välja revisor för ett år i taget.

Kretsen inbjudna offertgivare har fastställts efter en kontroll av marknaden för välrenommerade större revisionsbyråer. Fem byråer har inbjudits att lämna anbud. Av dessa har två valt att lämna anbud.

KPMG och PwC har inkommit med offert inom anbudstiden. Offerterna har granskats och funnits uppfylla obligatoriska krav. Offerterna har också granskats utifrån uppställda urvalskriterier.

Den 5 november fick de båda offertsgivarna tillfälle att lämna muntlig presentation och svara på frågor. Med på dessa möten fanns från Lernias upphandlingsteam; revisionsutskottets ordförande, ekonomidirektören, redovisningschefen och chefsjuristen. Efter dessa möten har upphandlingsteamet diskuterat styrkor och svagheter i lämnade offerter. Referenstagningar har gjorts och deltagarna i teamet har individuellt gjort en skriftlig bedömning av offerterna utifrån urvalskriterierna. En granskningsrapport har tagits fram och valideras av revisionsutskottet.

### ***Rekommendation***

1. Revisionsutskottet föreslår att styrelsen väljer en av de två offertsgivarna: *KPMG AB* eller *Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB* som revisor för Lernia AB med dotterbolag och pensionsstiftelse för år 2021
2. Revisionsutskottet förordar att KPMG väljs framför PwC. Skälet till detta är främst att KPMGs anbudspris är lägre än PwCs. KPMG bedöms utifrån offertinnehåll, muntlig presentation och referenstagning också ha något bättre förutsättningar att framöver möta Lernias behov av revisionstjänster
3. Revisionsutskottet intygar att det inte är föremål för påverkan från en tredje part och inte är tvingad av några villkor av den sort som avses i artikel 16 punkt 6 i den angivna EU-förordningen



## Näringsdepartementet

*Avdelningen för bolag med statligt ägande*

### **Anförande om ekonomiska mål och hållbarhetsanalys vid årsstämma 2021 för Lernia AB**

---

#### Inledning

Tack för ordet. Idag beslutas nya ekonomiska mål för Lernia. Förslaget om de nya målen har tagits fram i ett projekt som bestått av deltagare från bolaget, styrelsen och från oss på bolagsförvaltningen. Parallellt i arbetet med att ta fram nya ekonomiska mål har vi även genomfört en hållbarhetsanalys. Jag kommer i detta tal kortfattat gå igenom hur vi tänkt och vad vi kommit fram till inom de olika områdena.

#### *Hållbarhetsanalys*

Hållbarhetsanalysen genomförs tillsammans med bolaget och syftar till att öka bolagsförvaltningens och även ledningens kunskaper om bolaget och branschen. Resultatet av analysen kommuniceras även till styrelsen.

De hållbarhetsrisker som identifierades för Lernia bedömdes vara relativt begränsade. Hållbarhetsmöjligheterna ligger i kärnverksamheten och fokus ska självfallet fortsätta ligga på att utveckla tjänster för att hjälpa individer att komma i arbete - genom utbildning eller bemanning - genom rätt kompetens och matchning. I analysen konstaterades att Lernia kommit en god bit på väg och att det pågår ett arbete för att i form av mål, handlingsplaner och metoder för att implementera detta i hela organisationen. Detta är aktiviteter som vi stödjer och som ska bli intressanta att följa upp i ägardialogen.

#### *Ekonomiska mål*

Syftet med de ekonomiska målen är att säkerställa att bolagen är värdeskapande genom att de arbetar effektivt, har en kapitalstruktur som balanserar bolagets verksamhet och rörelserisk, samt kan ge en förutsägbar och långsiktigt hållbar utdelning.

Vad gäller lönsamhetsnivån är det nya målet att avkastning på eget kapital ska vara lägst 13%. Det gamla lönsamhetsmålet låg på 20%, vilket är en nivå som givet dagens marknadsförutsättningar helt enkelt inte bedöms som realistisk.

Avseende kapitalstruktur är det nya målet att soliditeten ska uppgå till mellan 30% och 40%. Intervallet är avsett för att tillåta bolaget att bygga upp tillräcklig finansiell styrka för att parera framtida resultatsvängningar, samtidigt som kapitaleffektiviteten i bolaget hålls uppe. Det gamla målet var en soliditet om 30% till 50%, med ett riktvärde om 40%. Jämfört med det gamla målet anges visserligen ett snävare soliditetsintervall, men å andra sidan tas riktvärdet bort vilket ger styrelsen fullt handlingsutrymme inom det givna intervallet.

Målet för utdelning uttrycks som 30-70% av årets resultat, med ett riktvärde om 50%. Riktvärdet om 50% syftar till att tydliggöra ägarens långsiktiga förväntning, medan intervallet ger styrelsen möjlighet att anpassa utdelningsnivån mellan åren. Det hör samtidigt till förväntningarna att en utdelning som avviker från riktvärdet ska motiveras för ägaren. Sist men inte minst innehåller utdelningspolicyn en formulering om att utdelning sker "under förutsättning att soliditeten efter utdelning hamnar inom målintervallet samt med beaktande av genomförandet av koncernens strategi och investeringsbehov".

Viktigt att betona är att målen är framåtblickande och långsiktiga. Det är därför naturligt att målen, exempelvis drivet av svängningar i konjunkturen, överskrids vissa år medan de inte nås andra år.

*Tack*

Avslutningsvis skulle jag å vår bolagsgrupps vägnar vilja tacka Lernia för ett gott samarbete. Ett särskilt tack skulle jag vilja rikta till de personer från bolaget och styrelsen som tillsammans med oss arbetat med hållbarhetsanalysen och med att ta fram de nya målen – Tack!

## Bilaga 8b

### Ekonomiska mål för Lernia

Följande ekonomiska mål ska gälla för Lernia AB:

- Kapitalstruktur: Soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent.
- Lönsamhet: Avkastning på eget kapital ska uppgå till minst 13 procent.
- Utdelning: Ordinarie utdelning ska uppgå till mellan 30 och 70 procent av årets resultat, med ett riktvärde om 50 procent, under förutsättning att soliditeten efter utdelning hamnar inom målintervallet samt med beaktande av genomförandet av koncernens strategi och investeringsbehov.

Dokumentnamn:	Datum:	Utfärdare:	Sidnr: 1 (1)
---------------	--------	------------	-----------------