

2010



ÅRS

REDD

NOVIS

NING

# DET HÄR ÄR LERNIA

*Ett av Sveriges ledande kunskapsföretag med tjänster inom bemanning, utbildning, jobbcoachning och organisationsutveckling*

Omsatte **2,1** mdr kronor 2010

Finns på **90** orter i Sverige

Har ca **4 000** medarbetare

Gör det varje år möjligt för mer än **70 000** människor och

**6 000** företag att stärka sin konkurrenskraft genom rätt kompetens

Utvecklar ca **3 000** chefer per år

Arbetar med **16** av de 20 största bolagen i Sverige

Har kompetensutvecklat den svenska arbetsmarknaden i **80** år

Har hyrt ut ca **30 000** bemanningskonsulter

Har utbildat närmare **5 000 000** människor

#### Medlemskap i branschorganisationerna

Sveriges Auktoriserade Utbildningsföretag (SAUF)  
Bemanningsföretagen  
European Vocational Training Association (EVTA)

#### Informationstillfällen

Årsredovisning för 2010 kommer att publiceras onsdagen den 30 mars 2011  
Årsstämma: onsdagen 30 mars 2011  
Delårsrapport 1 jan – 31 mars 2011: fredagen den 29 april 2011  
Delårsrapport 1 jan – 30 juni 2011: måndagen den 15 augusti 2011  
Delårsrapport 1 jan – 30 sep 2011: måndagen den 31 oktober 2011  
Bokslutskommuniké 1 jan – 31 dec 2011: måndagen den 13 februari 2012

Årsredovisning och delårsrapporter publiceras även på [lernia.se](http://lernia.se)

© Lernia AB

Årsredovisning 2010

Produktion: Lernia i samarbete med Garbergs och Kitsch Communication  
Tryck: Brommatryck & Brolins AB, 2011

# INNEHÅLL

2010 I SIFFROR.....	6
VD HAR ORDET.....	8
OMVÄRLD I FÖRÄNDRING.....	10
LERNIA I FÖRÄNDRING.....	12
Innovation för kunden.....	15
Ett starkt varumärke skapar lönsamhet.....	16
Effektivitet och lönsamhet drivet av kundbehov.....	18
Att attrahera och premiera kompetens.....	20
VERKSAMHETSÖVERSIKT.....	22
Våra tjänster.....	25
Privat marknad - stark och lönsam tillväxt.....	26
Offentlig marknad.....	28
FÖRETAG - SAMHÄLLE - LERNIA.....	30
Ett kompetenssamarbete som ger resultat.....	32
Lunds Tekniska Gymnasium.....	34
Vår egen kompetens är vår viktigaste resurs.....	36
HÅLLBARHETSREDOVISNING.....	42
Bestyrkanderapport.....	53
ÅRSREDOVISNING.....	54
Förvaltningsberättelse.....	56
Resultaträkning för koncernen.....	60
Balansräkning för koncernen.....	61
Kassaflödesanalys för koncernen.....	62
Resultaträkning för moderbolaget.....	63
Balansräkning för moderbolaget.....	64
Kassaflödesanalys för moderbolaget.....	66
Noter.....	67
Revisionsberättelse.....	94
Bolagsstyrningsrapport.....	95
Bestyrkanderapport.....	101
Ekonomisk översikt.....	102
Styrelsen och koncernledningen.....	104
Rapport om intern kontroll.....	106
Ordlista och definitioner.....	107

## VD-KOMMENTAR

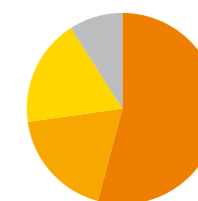
SID 8



Lernia visar 2010 sitt bästa resultat någonsin, med 33 % omsättningsökning och en kraftigt förbättrad lönsamhet till en rörelsemarginal på 6,2%...

## VÅR VERKSAMHET

SID 22



Lernia är inte bara ett utbildningsföretag eller bara ett bemanningsföretag. Vi är båda två på samma gång och har därmed möjlighet att ta en unik position på marknaden...

## LERNIA I FÖRÄNDRING

SID 12



Lernia genomgår sedan två år ett genomgripande förändringsarbete, som vi nu kan börja se effekterna av i det förbättrade resultatet. Förändringarna med bla. systematiserade leveranser, målstyrning och koncern-gemensamma processer säkrar kvaliteten, kundvärde...

Lernia genomgår sedan två år ett genomgripande förändringsarbete, som vi nu kan börja se effekterna av i det förbättrade resultatet. Förändringarna med bla. systematiserade leveranser, målstyrning och koncern-gemensamma processer säkrar kvaliteten, kundvärde...

## HÅLLBAR UTVECKLING

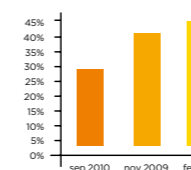
SID 42



Lernia skapar bestående värde för Sveriges arbetsmarknad. Vi redovisar den påverkan vår verksamhet har på sin omvärld i enlighet med riktlinjer från Global Reporting Initiative. Redovisningen speglar Lernias samhällsansvar utifrån olika dimensioner...

## ETT STARKT VARUMÄRKE

SID 16



Utmaningen är att göra Lernias varumärke och erbjudande känt i våra målgrupper för att bli det främsta valet för alla som vill nå framgång genom rätt kompetens. En företagsövergripande strategi för att åstadkomma detta togs fram under 2009...

Utmaningen är att göra Lernias varumärke och erbjudande känt i våra målgrupper för att bli det främsta valet för alla som vill nå framgång genom rätt kompetens. En företagsövergripande strategi för att åstadkomma detta togs fram under 2009...

## EKONOMISK REDOVISNING

SID 54



2010 års resultat är Lernias bästa sedan starten. Vi redovisar koncernens ekonomiska redovisning för 2010, inklusive nyckeltal, övrig sifferinformation och förvaltningsberättelsen med en beskrivning av de viktigaste händelserna för året...

# 2010 | SIFFROR

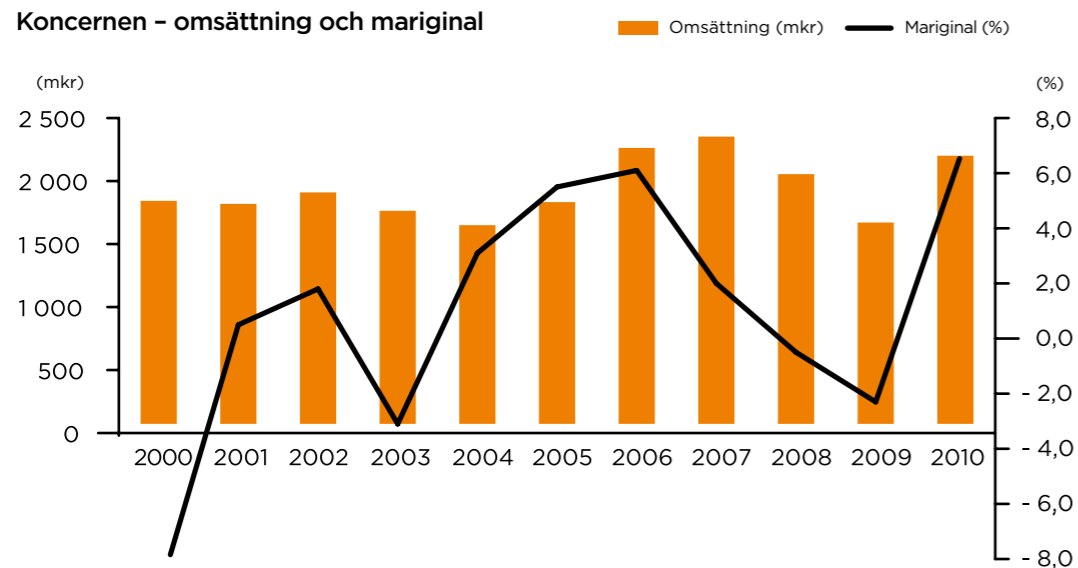
## Starkaste resultatet sedan starten

2010 års resultat är Lernias bästa sedan starten. Omsättningen ökade med 33 procent till 2 128 mkr och resultatet före skatt uppgick till 131 mkr, vilket motsvarar en marginal på 6,2 procent - vår högsta marginal någonsin. Omsättningsmässigt placerar vi oss på femte plats bland Sveriges största bemannings- och utbildningsföretag. Det starka resultatet reflekterar förbättringar på bred bas inom koncernens verksamhetsområden.

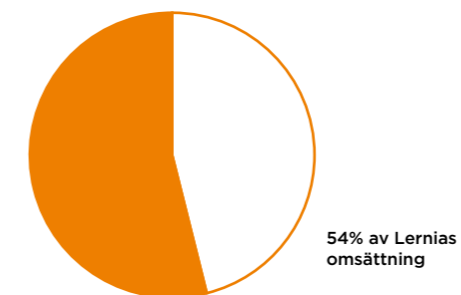
Omsättning: 2 128 mkr (1 598 mkr) Rörelseresultat: 131 mkr (-36 mkr)

	2010	2009
Omsättning, mkr	2 128	1 598
Förändring, %	33%	-19%
Rörelseresultat, mkr	131	-36
Rörelsemarginal, %	6,2%	neg.
Årets resultat, mkr	96	-27
Avkastning på eget kapital, %	19,1%	-5,8%
Soliditet, %	60%	62%

Koncernen - omsättning och marignal

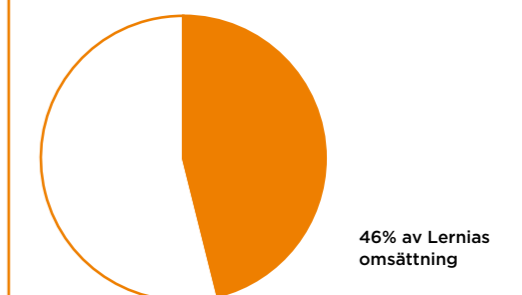


Offentlig



	2010	2009
Omsättning, mkr	1174	1029
Rörelseresultat, mkr	123	57
Rörelsemarginal	10,5%	5,5%

Privat



	2010	2009
Omsättning, mkr	1004	649
Rörelseresultat, mkr	46	-60
Rörelsemarginal	4,6%	-9,2%

# VD HAR ORDET

*2010 är det bästa året i Lernias historia, med hög tillväxt och förbättrad lönsamhet. Marknaden för utbildning och bemanning förändras nu i snabb takt. Ett framgångsrikt förändringsarbete gör att vi har en god position för att fortsätta växa i en marknad där konkurrensen hårdnar och kundernas behov skiftar allt snabbare.*

## **Ett historiskt starkt resultat**

2010 års resultat är Lernias bästa sedan starten. Omsättningen ökade med 33 procent till 2 128 mkr och resultatet före skatt uppgick till 131 mkr, vilket motsvarar en marginal på 6,2 procent – vår högsta marginal någonsin. Omsättningsmässigt placerar vi oss på femte plats bland Sveriges största bemannings- och utbildningsföretag.

## **Lernia i förändring**

Under 2010 har vi sett tydliga effekter av det omfattande förändringsarbete vi bedrivit de senaste två åren. Vi förflyttar oss från ett produktionsinriktat bemannings- och utbildningsföretag till ett innovativt, marknadsdrivet tjänsteföretag med kundens behov i fokus.

Att driva innovation tillsammans med våra kunder har varit en prioriterad målsättning under året. Bland annat har vi i samarbete med några av Sveriges största industri-företag byggt kunskap och fakta om strategier för rekrytering och flexibilitet för produktionen. Som en del i det samarbetet utvecklades en datamodell för simulering av effekten av olika bemanningsstrategier. Analysen visade att rätt val av bemanningsstrategi kan innebära 10-25 procent lägre personalkostnad under en tolv månadersperiod för ett industriföretag.

Konsolideringen av företaget under ett gemensamt varumärke börjar ge effekt i form av ökad kännedom och mer positiva attityder till Lernia.

Systematiseringen av våra tjänster ger kvalitetssäkrade leveranser och ökad lönsamhet – exempelvis tredubblades lönsamheten inom Svenskundervisning för invandrare under året. Engagerade lärare med ett gemensamt, kvalitetssäkrat arbetssätt har lett till att deltagarna samtidigt upplevt en kvalitetsökning. Att våra insatser är effektiva ser vi också i de mätningar vi gör. Inom vår yrkeshögskoleverksamhet får nio av tio deltagare arbete efter genomgången utbildning, vilket är 30 procent högre än branschsnittet på sju av tio deltagare. Sex av tio deltagare i vår sfi-utbildning och vårt coachningsprogram för Arbetsförmedlingen uppger också att Lernias insatser hjälpt dem till jobb.

Även organisationen har genomgått effektiviseringar. Inom utbildningsverksamheten genomfördes en omorganisation som innebar en minskning av antalet resultatansvariga med 20 procent samt införande av kompetenspooler. Beläggningsgraden för våra utbildare ökade under året från 91 till 95 procent. Tack vare detta har vi kunnat effektivisera verksamheten med bibehållen hög kvalitet.

Under 2010 infördes rörliga lönemodeller, framför allt för chefer inom Lernia, för att premiera och attrahera rätt kompetens. Vi kan nu dela ekonomisk framgång med medarbetare som bidrar till att vi uppnår våra resultat och säkra att vi erbjuder marknads-mässiga och konkurrenskraftiga anställningsvillkor. För tredje året i rad har vi också genomfört vår måluppföljningsprocess, MBB (Mål, Bedömning, Belöning). Vi har nu en

väl fungerande process på plats för att tydliggöra företagets inriktning och styra aktiviteter och beteenden så att vi skapar kundvärde.

*”Lernia förändras just nu i snabbare takt och mer omfattande än vad vi någonsin gjort tidigare.”*

## **En marknad i omvandling**

Marknaden för utbildnings- och bemanningsföretag har förändrats drastiskt under de senaste åren. Som en följd av regeringens arbetsmarknadspolitik har Arbetsförmedlingens efterfrågan förskjutits från arbetsmarknadsutbildning – där Lernia av tradition är ledande aktör – till coachningstjänster och så kallade förberedande utbildningar. År 2000 representerade arbetsmarknadsutbildningar närmare 80 procent av Arbetsförmedlingens efterfrågan. Bedömningen är att motsvarande siffra 2011 kommer att ligga kring 30 procent. De nya tjänsterna – exempelvis jobbcoachning och etableringslots för nyanlända

– levereras i växande omfattning av globala bemanningsföretag.

När konkurrensen hårdnar och efterfrågan ändrar karaktär står vi väl positionerade eftersom vi väl positionerade eftersom vi sedan länge har en verksamhet som spänner över både bemanning, utbildning och jobbcoachning för kunder i såväl privat som offentlig sektor. Vi arbetar nära företagen och vet vilken kompetens som efterfrågas, samtidigt som vi är väl förtrogna med hur man genom det offentliga systemet får individer till jobb. Under 2010 har vi etablerat oss som en ledande leverantör inom jobbcoachning mot Arbetsförmedlingen.

Ytterligare en drivkraft är att individer i allt större utsträckning själva kan välja leverantör av utbildnings- och coachningstjänster. Detta ställer höga krav på vår förmåga att kommunicera med potentiella deltagare. Även inom bemanningsbranschen är förmågan att attrahera individer med rätt kompetens avgörande. Att bygga ett starkt varumärke och kommunicera vårt erbjudande mot individer är därför något vi satsar på.

## **Matchningen mellan människors kompetens och företagets behov är den bestående utmaningen**

Under 2011 kommer vi att fortsätta att driva innovation och utveckla nya tjänster tillsammans med våra kunder, effektivisera våra affärsprocesser och att bygga vårt varumärke. Vi kommer att intensifiera arbetet med att säkra att alla våra tjänster håller hög kvalitet och genererar mätbara resultat. Våra kunder ska tydligt kunna se att de får maximal effekt av varje satsad krona och deltagarna i våra utbildningar ska själva uppleva hur deras förbättrade kompetens gör skillnad för dem på arbetsmarknaden.

Inför 2011 ser jag att vi har goda förutsättningar till fortsatt lönsam tillväxt. Den grundläggande utmaningen består: Att förbättra matchningen mellan människors kompetens och företagets behov.

*Matthias Kjellberg*

Matthias Kjellberg



# OMVÄRLD I FÖRÄNDRING

*Marknaden genomgår en genomgripande förändring: Ökad konkurrens om kompetens och branschglidning är tydliga exempel. Genom att framgångsrikt utveckla och matcha människors kompetens mot företagets behov kan vi förkorta individens tid utanför arbetsmarknaden och stärka hennes kompetens, förbättra företagets konkurrenskraft och bidra till lösningen av ett viktigt samhällsproblem.*

Den svenska arbetsmarknaden står inför stora utmaningar. Enligt Statistiska centralbyrån, SCB, kommer gruppen över 65 år att vara den åldersgrupp som växer mest de närmaste 20 åren. Många bedömare förespår att den växande andel äldre som lämnar arbetslivet parat med att allt fler arbetsuppgifter kräver någon form av specialkompetens kommer att resultera i arbetskraftsbrist framöver. Bristen på arbetskraft kommer, enligt SCB, att vara särskilt stor i yrkeskategorierna omsorg, hälso- och sjukvård samt teknik och tillverkning. I den miljön kommer företag, offentlig förvaltning och samhället alla att ställa stora krav på att arbetsmarknaden skall kunna matcha arbetsgivarnas behov med individens kompetens.

## Konkurrensen om individerna ökar

Det står alltmera klart att även stora företag och organisationer kommer att möta svårigheter att lösa sina framtida personal- och kompetensförsörjningsproblem. Att matcha rätt person med rätt jobb är och kommer att vara en kompetens som efterfrågas. En allt snabbare produkt- och tjänsteutveckling inom de flesta branscher samt växlande marknadsförutsättningar kräver stor flexibilitet och förmåga till omställning. Konkurrens om individerna ökar och de med rätt kompetens efterfrågas. Genom att utveckla alternativa bemanningsstrategier och försöka förutse effekterna av dessa kan företag och organisationer inte bara sänka kostnaderna utan också ha rätt kompetenser vid rätt tillfälle.

Utvecklingen mot en allt öppnare och mera konkurrensutsatt marknad går snabbt på det här området. Såväl enskilda individer som näringsliv och den offentliga

sektorn ställer allt högre krav på att marknaden tillhandahåller effektiva tjänster.

För samhället är det en utmaning att matcha kompetensen hos ungdomar som söker sig ut på arbetsmarknaden för första gången med arbetsgivarnas behov. Lika utmanande kan det vara att underlätta för dem som behöver ställa om till nya arbeten. Med växande efterfrågan på kompetent arbetskraft kommer arbetsgivarna också att kräva av samhället att de får snabb tillgång även till den arbetskraft som av olika skäl invandrar till Sverige.

## Branschglidning

För att bli framgångsrika på morgondagens marknad är det inte tillräckligt för Lernia att vara enbart ett bemanningsföretag eller ett utbildningsföretag. Styrkan i vår position bygger på att vi kan kombinera dessa affärer till ett slagkraftigt erbjudande för såväl företag som det offentliga.

Bakgrunden är att våra respektive marknader omvandlas i en allt snabbare takt. De tidigare täta skotten mellan marknaderna för bemanning respektive utbildning luckras upp. Arbetsförmedlingens uppgift är att matcha arbetsökande med dem som söker jobb. Innehållet i denna uppgift förändras och utförandet av den privatiseras allt mer. Det kanske tydligaste exemplet är att arbetsökande kan få stöd av jobbcoach och att nyanlända kan få hjälp av s.k. etableringslotsar, vilket öppnar marknaden för en rad nya aktörer. Några av dessa är globala bemanningskoncerner med avsevärda finansiella resurser.

På samma sätt förskjuts Arbetsförmedlingens behov av utbildning från tekniskt inriktad arbetsmarknadsutbildning – där Lernia av

tradition är en ledande aktör – till mer teoretisk och förberedande utbildning där kurserna är kortare, antalet konkurrerande utförare är fler och priskonkurrensen därmed hårdare.

Förskjutningen i Arbetsförmedlingens efterfrågan är mycket tydlig. År 2000 representerade arbetsmarknadsutbildningar närmare 80 procent av Arbetsförmedlingens efterfrågan. Bedömningen är att motsvarande siffra 2011 kommer att ligga kring 30 procent.

## Kompetens gör skillnad

Vår affärsidé är att utveckla och matcha människors kompetens mot företagets behov. Varje år gör vi det möjligt för mer än 70 000 människor och 6 000 företag att stärka sin konkurrenskraft genom att förbättra sin kompetens. Sedan starten har vi utbildat 5 miljoner individer. Bland våra kunder kan vi idag räkna 16 av de 20 största företagen i Sverige.

Genom vårt breda tjänsteutbud arbetar vi med kompetensbehov över hela arbetsmarknaden.

Våra tjänster inom bemanning, jobbcoachning, organisationsutveckling och företagsutbildning stärker företags och organisationers konkurrenskraft genom rätt kompetens. Våra tjänster inom offentlig utbildning och jobbcoachning stärker individens möjligheter på arbetsmarknaden. Denna bredd gör att vi har en unik kunskap om vilken kompetens som verkligen gör skillnad för individer, företag och samhälle.

Arbetsmarknaden är ett system av olika mekanismer som vi på Lernia – tack vare vår gedigna erfarenhet – är väl förtrogna med. Vi har kunskapen och strukturkapitalet för att veta vilka lösningar som ger resultat och vi kan bidra till en effektivare arbetsmarknad.



# LERNIA I FÖRÄNDRING

**Vision:**

Lernia ska vara främsta valet för alla som vill nå framgång genom rätt kompetens

**Affärsidé:**

Vi utvecklar och matchar människors kompetens mot företagets behov

*Lernia genomgår sedan två år ett genomgripande förändringsarbete. För att säkra kvalitet, kundvärde och kostnadseffektivitet har företaget konsoliderats under ett gemensamt varumärke med systematiserade leveranser, målstyrning och koncerngemensamma processer. Ett konsekvent arbete med att ytterligare stärka vår kundorientering har också genomförts och vi har ökat fokus på marknadsföring och kommunikation.*

# INNOVATION FÖR KUNDEN

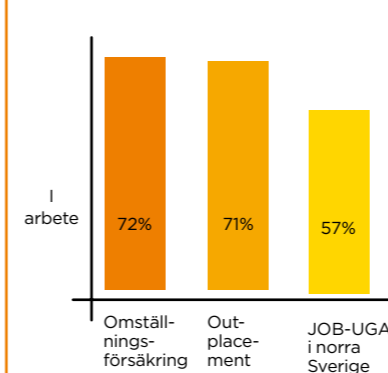
*Vår målsättning är att utveckla lösningar i nära samarbete med våra kunder. Tillsammans med dem – både inom privat och offentlig sektor – genomför vi analys och utveckling som syftar till att öka kundnyttan av våra tjänster.*

Under sommaren 2010 anordnade Lernia ett seminarium i Almedalen där beslutsfattare från näringsliv, fack och arbetsförmedling diskuterade Sveriges framtida utmaningar inom kompetensförsörjning. Industriföretagen möter hård global konkurrens, samtidigt som det råder arbetskraftsbrist i Sverige. Arbetsförmedlingen bekräftar den bilden och redovisar att 500 000 individer som försvinner genom pensionsavgångar måste ersättas med nya förmågor inom två år. För att lyckas med det krävs effektiv matchning mellan individ och företag och kompetenstjänster som skapar konkurrenskraft för tillverkande företag.

### Kortare tid till jobb med våra nya matchningstjänster

Lernia levererar ett antal nya, branschöverskridande matchningstjänster som till exempel jobbcoach

#### Exempel på resultat av matchningsinsatser



Andelen i jobb, av de som står till arbetsmarknadens förfogande efter genomfört program hos Lernia

och etableringslots för nyanlända invandrare. Etableringslotsen ska förkorta individens väg från nyanländ till jobb, oavsett vilka myndigheter som är involverade. Stödet förbättrar förutsättningarna för individen att själv ta kontrollen över sin väg till jobb, till exempel inom industrin. Det kan också öka möjligheten för samhället att mäta insatsens effekt och förkorta tiden från nyanländ till anställd.

Lernias analys visar att våra matchningstjänster är effektiva, även för målgrupper långt ifrån arbetsmarknaden. Drygt 70 procent av de som har genomgått något av Lernias omställningsprogram och står till arbetsmarknadens förfogande kommer i sysselsättning. Inom jobb- och utvecklingsgarantin för norra Sverige, är motsvarande siffra är 57 %, avseende målgruppen unga långtidsarbetslösa.

### Konkurrenskraft för industriföretag

Lernia samarbetar med några av Sveriges största industriföretag för att bygga kunskap och fakta om strategier för rekrytering och flexibilitet i produktionen. Som en del i det samarbetet utvecklades en datamodell för simulering av effekten av olika bemanningsstrategier. Analysen visade att rätt val av bemanningsstrategi kan innebära 10-25 procent lägre personalkostnad under en tolv månaders period eller 1-5 procent lägre total personalkostnad över en konjunkturcykel för ett industriföretag.



#### Asbjörn Ejsing

Roll: Affärsutvecklingschef

Ålder: 39

Bakgrund: Systemvetare, Lunds Universitet. Omfattande erfarenhet av komplex strategisk försäljning och kontraktsförhandling, främst av IT/IS outsourcing och mjukvara, hos IBM och Logica.

#### Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?

- Genuin nyfikenhet och vilja att hitta nya lösningar på komplexa problem
- Affärsmannaskap som leder till tydliga resultat i form av framgångsrikt säljarbete
- Engagemang i alla delar av vardagen



# ETT STARKT VARUMÄRKE SKAPAR LÖNSAMHET

Allt fler individer väljer själva hos vilken leverantör de ska studera och av vem de vill coachas till jobb. Inom bemanning ligger fokus i större utsträckning på att attrahera konsulterna med den bästa kompetensen. För att bli ett attraktivt val för individer satsar vi på att stärka Lernias varumärke. Ett starkt varumärke bidrar också till att sänka försäljningskostnaderna mot våra kunder och gör det lättare för oss att attrahera rätt personal och samarbetspartners.

Vi har en unik position med ett tjänsteutbud inom både utbildning, coaching och bemanning. Utmaningen nu är att göra vårt varumärke och erbjudande känt hos våra målgrupper. En företagsövergripande strategi för att åstadkomma detta togs fram under 2009. Under 2010 har vi genomfört ett brett och intensivt implementeringsarbete i samtliga kommunikationskanaler.

#### Medarbetare med kundfokus

Medarbetarna inom Lernia möter årligen cirka 70 000 personer och är vår främsta kommunikationskanal. Det är i den dagliga interaktionen med kunder, bemanningskonsulter och utbildningsdeltagare som upplevelsen av Lernia skapas. Varje medarbetare spelar en viktig roll för att bygga Lernias varumärke.

Under 2010 har samtliga medarbetare deltagit i Lernias Ambassadörsprogram, ett utbildningsprogram med syftet att skapa en samsyn kring mål, strategier och kundbehov samt förstärka Lerniakulturen. Ambassadörsprogrammet är en långsiktig utbildningssatsning som delvis bedrivs via e-learning.

#### Ny visuell identitet ger varumärket extra skjuts

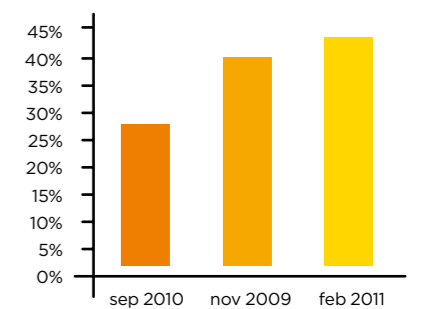
Ett mål med varumärkesarbetet är att stärka Lernias attraktionskraft i samtliga målgrupper. För att lyckas med det behöver Lernia en attraktiv visuell identitet. För att spegla vår resa – att bli ett dynamiskt och modernt kunskapsföretag – lanserades under 2010 en ny design i alla kommunikationskanaler.

En av våra viktigaste kanaler där vi möter deltagare och konsulter är våra egna 180 utbildningslokaler och bemanningskontor runt om i Sverige. En milstolpe under 2010 har därför varit att föra ut ett väl sammanhållet design- och budskapsprogram i samtliga lokaler, där vi helt enkelt berättar om vad Lernia gör och de resultat vi skapar för såväl individ, företag som samhälle.

#### Lernia i media

I oktober lanserades Lernias nya reklamkoncept, "Kompetens gör skillnad" i en kampanj riktad mot både beslutsfattare och individer. Målet var att sätta Lernia på kartan bland potentiella kunder, deltagare och bemanningskonsulter, och att öka kunskapen om vårt erbjudande – utbildning och bemanning.

#### Spontan kännedom % (in mind)



Andelen som nämnde Lernia när de fick frågan: Vilka företag som erbjuder utbildning och bemanning känner du till?

Källa: OMD, mars 2011

Parallellt med reklam i TV, print och online, har Lernias kompetensexperter Charlotta Stjärnfäldt och Kalle Rosensköld medverkat i programmet Förkväll på TV4. De har coachat och tipsat TV-publiken om hur man tar sig till drömjobbet och utvecklar sin karriär. Det är bara ett av många exempel på hur vi visar att kompetens verkligen gör skillnad.

Mätningar visar att kampanjen varit mycket effektiv – kännedomen om Lernia bland allmänheten har ökat med 16 procentenheter från september 2010 till februari 2011.



#### Linda Hellström

Roll: Marknadsdirektör

Ålder: 37

Bakgrund: Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm. Tidigare Managementkonsult Differ, Produktchef Henkel Norden, Strategikonsult Accenture.

#### Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?

- Att jobba datadrivet
- Att lyssna
- Enkla lösningar

# EFFEKTIVITET OCH LÖNSAM- HET DRIVET AV KUNDBEHOV

Arbetet med att effektivisera företagets olika tjänster och stödfunktioner har huvudsakligen drivits internt. Utgångspunkten är dock alltid att vi, med lönsamhet och kvalitet, ska kunna erbjuda konkurrenskraftiga tjänster till våra kunder. Här följer några exempel på de större initiativ som pågått under året och vilken mätbar effekt de genererat hittills.

## Systematisering av utbildningar höjer kvaliteten och förbättrar lönsamheten

Under 2010 fortsatte arbetet med att systematisera metoder och processer inom vår utbildningsverksamhet – nu börjar vi se resultaten av detta. Både kvaliteten på undervisningen och effektiviteten i leveransen har ökat samtidigt som lönsamheten har förbättrats kraftigt.

För Svenskundervisning för invandrare (sf) tredubblades lönsamheten under 2010. Tack vare engagerade

lärare med ett gemensamt kvalitetssäkrat arbetssätt ökade den upplevda kvaliteten samtidigt enligt deltagarna.

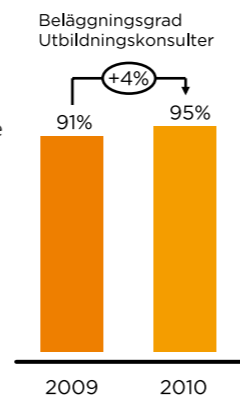
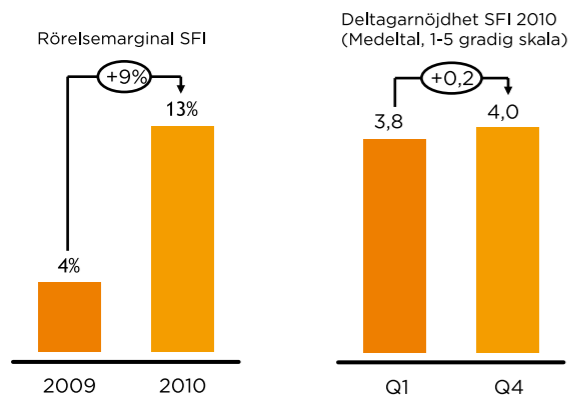
## Omorganisation och effektivisering av utbildningsverksamheten

Inom vår utbildningsverksamhet finns en stor potential i att effektivt organisera och belägga vår personal. Under året genomfördes en omorganisation av verksamheten med två huvudsakliga målsättningar.

För det första: att förenkla och förtydliga ansvaret för chefer.

För det andra: att skapa en organisation som mer liknar en traditionell konsultorganisation, med kompetenspooler och konsultchefer som mäts på beläggningsgrad över ett större geografiskt område än tidigare.

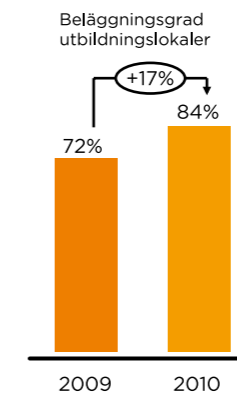
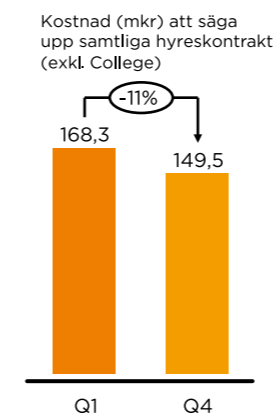
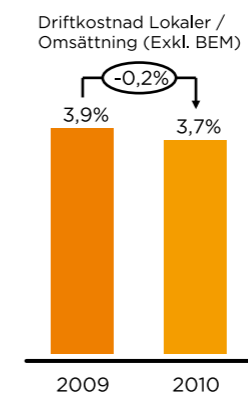
Parallellt med omorganisationen har ett aktivt resurs-



planeringsarbete bedrivs som resulterat i tydliga förbättringar i personaleffektiviteten samtidigt som kvaliteten bibehållits. Beläggningsgraden på utbildningskonsulter och lärare har ökat från 91 procent till 95 procent till följd av ett mer effektivt resursutnyttjande.

## Effektivt utnyttjande av lokaler och minskade driftskostnader

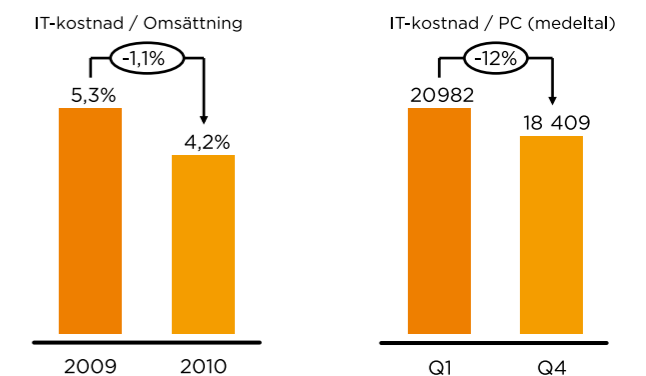
Lokalhyra och driftskostnad uppgick 2010 till cirka 170 mkr och representerar därmed den näst största kostnadsposten för Lernia. Under året har mixen förändrats, från lokaler för praktiska industriutbildningar med låg hyra, till dyrare lokaler för de teoretiska utbildningar som våra kunder efterfrågar. Totalkostnaden är dock på samma nivå som 2009 tack vare att vi under året sänkt våra driftskostnader och säkrat kortare uppsägningstider, vilket minskat vår riskexponering och förbättrat vårt kapacitetsutnyttjande.



## Affärsdriven IT-strategi grundad på verksamhetens behov

Efter personal och lokaler är IT den största isolerade kostnadskomponenten för företaget. Den består i huvudsak av drift, förvaltning och utveckling av koncerngemensamma system och tjänster samt arbetsstationer för anställda, elever och kursdeltagare.

Under året har en ny affärsdriven IT-strategi utvecklats som innefattar ökad leverans kvalitet, ökad funktionalitet, samt effektiviseringar och förenkling av drift och applikationsportfölj. Till följd av detta har IT-kostnaden som del av totala omsättningen minskat från 5,3 procent till 4,2 procent. Även total IT-kostnad per PC har minskat.



## Gemensamt produktionssystem förbättrar lönsamhet och information

Utvecklingen av ett koncerngemensamt produktionssystem har inletts under 2010 och kommer att fortgå under hela 2011.

Förutom lägre kostnader i produktionen kommer systemet ge oss möjlighet att erbjuda våra kunder och kursdeltagare bättre information och kommunikationsmöjligheter.



### Christian Wiklander

Roll: Koncerncontroller och chef verksamhetsutveckling

Ålder: 39

Bakgrund: Civilingenjör Datateknik, KTH, Civilekonom, Stockholms Universitet. Tidigare managementkonsult McKinsey, Affärsutvecklare Electrolux, Senior konsult Michaël Berglund Executive Search.

### Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?

- Analytisk förmåga
- Helikopterperspektiv
- Förmåga att prioritera

# ATT ATTRAHERA OCH PREMIERA KOMPETENS

Som tjänsteföretag är vår största tillgång våra egna medarbetare. Vi arbetar därför målmedvetet med att attrahera och premiera kompetens. Våra medarbetare skall vara kunniga, engagerade och motiverade. Det är grundförutsättningen för att säkra kvaliteten i våra tjänster och leverera våra affärsmål.

## HR-processer bidrar till nöjda medarbetare, låg sjukfrånvaro och ökad jämställdhet

Kompetens inom personalfrågor och väl fungerande HR-processer bidrar till att göra oss till en attraktiv arbetsgivare, någonting som spelar stor roll, eftersom våra cirka 4 000 medarbetare är våra viktigaste ambassadörer mot kunder, deltagare och potentiella anställda. För att förstå och över tiden mäta hur våra medarbetare uppfattar företaget genomför vi årligen en undersökning: NMI (Nöjd medarbetar index). Undersökningen för 2010 visar bland annat att vi har ett gott samarbetsklimat mellan våra medarbetare samt att andelen medarbetare som skulle rekommendera Lernia till en vän eller kollega ökat jämfört med 2009.

Sjukfrånvaron i Lernia, som har sjunkit under ett antal år, ligger för 2010 kvar på en låg nivå på strax över 2,6 procent för stationära tjänstemän. Personalomsättningen minskade från 16 procent 2009 till 14 procent 2010. Vi har idag en ungefär lika stor andel medarbetare

som direktrapporterar till kvinnlig chef respektive manlig chef. Hos oss är individens kompetens och vilja att utvecklas det centrala - inte kön eller bakgrund därför särredovisar vi inte minoritetsgrupps-tillhörighet eller etnisk bakgrund. Samtidigt vet vi att arbetet som bemanningskonsult är en snabb väg in på den svenska arbetsmarknaden för många utlandsfödda.

## Rörliga löner premierar våra medarbetares kompetens

För att behålla och attrahera den kompetens vi behöver har rörliga lönomodeller införts framförallt för chefer inom koncernen under 2010. Vi kan nu dela ekonomisk framgång med medarbetare som bidrar till att vi uppnår våra resultat och säkra att vi erbjuder marknadsmässiga anställningsvillkor. Målsättningen är att införa rörliga löner för ytterligare personalgrupper och vår ambition är att det slutligen ska gälla alla medarbetare i koncernen utom ledande befattningshavare där villkoren är reglerade av statens riktlinjer.

## Personalfakta, 31 december 2010

Tillsvidareanställda heltid.....	1 572
Tillsvidareanställda deltid.....	83
Visstidsanställda.....	2 380
Totalt antal anställda.....	4 035
Personalomsättning.....	14%
Andel kvinnor (%).....	32%
Andel män (%).....	68%

## Måluppföljningsprocess tydliggör företagets inriktning

För tredje året i rad har vi genomfört vår måluppföljningsprocess, MBB (Mål, Bedömning, Belöning). Vi har nu en väl fungerande process på plats för att tydliggöra företagets inriktning och styra aktiviteter och beteenden hos våra medarbetare. Tydlig och konkret återkoppling på arbetsinsatser och belöning av goda prestationer är en av fördelarna med måluppföljningsprocessen. En annan är att vi kontinuerligt får konkret information om hur vi behöver förbättra oss.

## Tobias Frohm

Roll: Personaldirektör

Ålder: 45

Bakgrund: Personalvetare, Linköpings Universitet. Tidigare personalchef på Accenture Sverige AB, HR Manager och Business Consultant på Svenska McDonald's AB och seniorkonsult och konsultchef på Consultus AB.

## Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?

- Ambition
- Lyhörd
- Funktionella kunskaper





# VERKSAMHETS- ÖVERSIKT

# VÅRA TJÄNSTER

## Offentlig

Tjänster som stärker individens  
möjligheter på arbetsmarknaden

### Vuxenutbildning

Vuxenutbildningar för individer med inriktning mot ett yrke såväl som teoretiska utbildningar för behörighet på högskolan på uppdrag av kommuner.

### Svenskundervisning för invandrare (sfi)

Utbildning i svenska, yrkesinriktad svenska samt sfi i kombination med yrkesutbildning för vuxna på uppdrag av kommunen.

### Arbetsmarknadsutbildning och matchningstjänster för Arbetsförmedlingen

Arbetsmarknadsutbildningar och matchningstjänster för individer på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Till exempel personlig jobbcoach och etableringslots för nyanlända invandrare.

### Yrkehögskola

Eftergymnasiala yrkesinriktade utbildningar för studiemedelsberättigade individer.

### Gymnasiefriskolor

Yrkesinriktade och högskoleförberedande gymnasieutbildningar för ungdomar.

## Privat

Tjänster som stärker företagens  
konkurrenskraft genom rätt kompetens

### Bemanning

Uthyrning och rekrytering av personal till yrkesområdena industri, teknik, logistik, kontor/administration och ekonomi.

### Tekniska utbildningar

Teknikutbildningar både på grund- och specialnivå riktade primärt mot företag inom områdena el/automation, industri/produktion, bygg/fordon, och risk/säkerhet.

### Jobbcoachning och karriärtjänster

Omställningstjänster och karriärrådgivning, främst inom TSL- och TRR-försäkringen för företag, fack och individer.

### Organisations- och ledarutveckling

Konsulttjänster inom personalfrågor samt skräddarsydda program för ledarskap och grupputveckling.

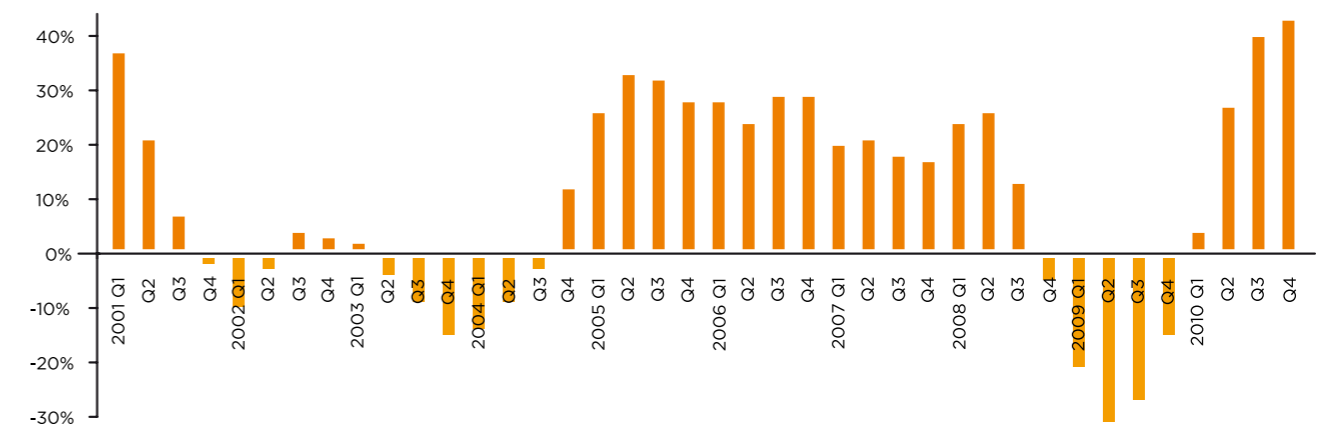
# PRIVAT MARKNAD

## Stark och lönsam tillväxt

På den privata marknaden - med tjänster för näringslivet inom bemanning, tekniska utbildningar, coaching och karriärtjänster samt ledarutveckling - uppgick omsättningen till 1 004 mkr, vilket är en ökning med 55 procent jämfört med föregående år. Rörelseresultatet var 46 mkr, en förbättring med 104 mkr jämfört med det negativa resultatet om -60 mkr för 2009. Den förbättrade omsättningen och lönsamheten speglar framför allt ökad tillväxt och lönsamhet inom vår bemanningsverksamhet.

### Omsättningsutveckling för bemanningsföretagen - % mot samma kvartal föregående år

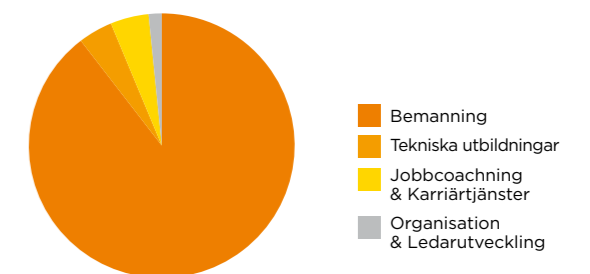
Källa: Bemanningsföretagen



### Resultaträkning, Privat

	2010	2009
Omsättning, mkr	1 004	649
Rörelseresultat, mkr	46	-60
Rörelsemarginal	4,6%	-9,2%

### Omsättning per verksamhetsområde, 2010



### Kraftfull återhämtning för bemanning

Totalmarknaden för bemanning återhämtade sig efter nedgången 2009, drivet av en betydligt starkare konjunktur. Branschens totala tillväxt under 2010 var 27 procent, vilket motsvarar en totalmarknad på cirka 17 mdr. Totalt är idag cirka 1.3 procent av alla sysselsatta (4.5 m) i Sverige anställda i bemanningsföretag. Detta motsvarar ca 60 000 helårsanställda. Den svenska penetrationsgraden ligger under EU:s snitt på 1,7 procent.

Omsättningen för Lernias bemanningsverksamhet ökade under året med 103 procent och marknadsandelen ökade från 3,2 procent för 2009 till 5,2 procent.

Bemanning för industri och produktion är det största yrkesområdet inom svensk bemanning med över 20 procent av totalmarknaden. Lernia är en av de största aktörerna inom detta kompetensområde, med en marknadsandel som vi beräknar till 18 procent 2010.

### Flera drivkrafter bakom ökad omsättning 2010

Drivkrafter bakom Lernia Beman-

nings starka försäljningsökning 2010 har varit:

- Fokusering mot nyckelkompetens inom industrisektorn
- Målmedveten satsning på nyckelkunder som gett utdelning i stora ramavtal
- Stark lokal förankring med 80 lokalkontor
- Goda fackliga kontakter och bra personalhantering av våra konsulter
- Effektiva stödprocesser

### Lönsamhetsförbättring genom bättre processer

Lönsamheten inom Lernia Bemanning har förbättrats signifikant 2010, till en rörelsemarginal på 8,5 procent. Förutom omsättningsökningen som bidrar till förbättrade marginaler, ser vi också hur vårt arbete kring processer och metoder börjar ge resultat. Valfungerande stödprocesser, rörligt lönesystem för drifts- och säljorganisationen sedan 2010, och kostnadseffektiv leveransorganisation är alla bidragande faktorer till marginalförbättringen.

Framöver fortsätter vi att fokusera mot våra nyckelkunder inom industrin. Både kollektivanställda och tjänstemän ingår i vårt erbjudande och vi ser en möjlighet att bredda vår bas och fortsätta växa inom fler yrkeskategorier såsom logistik, teknik och ekonomi/administration. Vi kommer också fortsätta att erbjuda lösningar där våra kunder drar nytta av bredden i Lernias tjänsteutbud.

### Övriga rörelsesegment

Marknaden för teknikutbildningar riktade mot företag är fortsatt fragmenterad med ett stort antal mindre aktörer. För Lernia har orderingången tilltagit något under året. Totalt sett har omsättningen stigit med 2 procent under 2010. Lernia erbjuder också matchningstjänster med fokus på omställning och karriärrådgivning, främst inom TSL- och TRR-försäkringen. Marknaden för omställningstjänster är konjunktökande, vilket har inneburit en nedgång i marknaden under 2010. Vår omsättning har utvecklats i linje med marknaden som helhet och visar en minskning på närmare 70 procent.

# OFFENTLIG MARKNAD

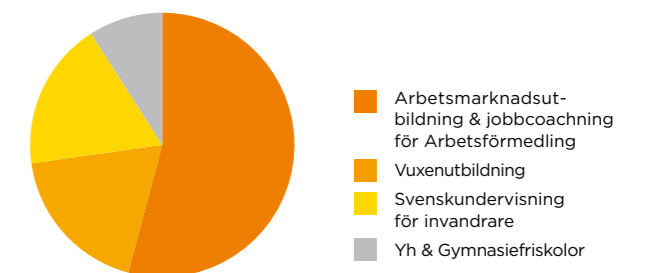
## Breddat tjänsteutbud och förbättrad lönsamhet

För den offentligt finansierade marknaden erbjuder vi ett brett spektra av tjänster såsom: Vuxenutbildning, svenskundervisning för invandrare, arbetsmarknadsutbildning och jobbcoachning för Arbetsförmedlingen samt yrkeshögskolor och gymnasieskolor. Under året omsatte Lernia 1 174 mkr vilket är en ökning med 14 procent från 2009. Rörelseresultatet ökade med 116 procent till 123 mkr. Omsättningstillväxten och den kraftiga lönsamhetsförbättringen under 2010 reflekterar framför allt det förändringsarbete som genomförts under året med systematiserade leveranser av våra tjänster inom utbildning.

Resultaträkning, Offentlig

	2010	2009
Omsättning, mkr	1 174	1 029
Rörelseresultat, mkr	123	57
Rörelsemarginal	10,5%	5,5%

Omsättning per verksamhetsområde, 2010



### Marknadsledarskap inom arbetsmarknadsutbildning, yrkesinriktad vuxenutbildning, sfi och matchningstjänster

Lernia är marknadsledande inom huvuddelen av våra tjänster inom arbetsmarknadsutbildning, yrkesinriktad vuxenutbildning, svenskundervisning för invandrare samt relativt nytillkomna matchningstjänster såsom personlig jobbcoach och etableringslots. Under 2010 har marknadsutvecklingen inom dessa områden varit fortsatt gynnsam, och vi har behållit vår starka marknadsposition, även om konkurrensen har intensifierats.

De totala volymerna på marknaden för våra tjänstesegment har ökat samtidigt som priserna pressats. Inom den offentliga sektorn ställs det allt högre krav på kostnadseffektivitet och Lernia har under året upplevt en genomsnittlig prissänkning på cirka 10 procent över alla segment.

### Tillväxt för gymnasiefriskolor

Marknaden för friskolor är den största tillgängliga marknaden för privata utbildningsföretag i Sverige och omsatte under 2010 cirka 7

miljarder kronor. Under 2009 gick 20 procent av alla gymnasieelever och 30-50 procent av eleverna i storstäder i en friskola. Under 2015 väntas närmare 35 procent av alla elever gå i friskola. De närmaste åren förväntas dock elevkullarna minska. Mot bakgrund av det har Skolinspektionen under 2010 skärpt kraven på tillståndsgivning. Inom gymnasiefriskolor är Lernia en ny aktör. Hörnstenarna i vårt gymnasiekoncept är fokus på yrkesinriktade program inom teknik och industri och drift i mindre enheter av hög kvalitet. Våra lärare skall vara behöriga och vi garanterar praktikplatser i samverkan med det lokala arbetslivet och attraktiva, funktionella lokaler.

Tre friskolor är igång i Lernias regi från och med hösten 2010, inklusive den förvärvade Stockholms Tekniska Gymnasium, och under 2011 förväntas ytterligare 10 enheter vara i drift.

### Yrkeshögskolan – rätt kompetens leder till jobb

Efterfrågan på yrkesutbildade med eftergymnasial kompetens

är idag stor, och behovet väntas öka i framtiden. Yrkeshögskolan i Sverige är under förändring från tidigare mindre kända KY (Kvalificerad yrkesutbildning) till ett attraktivt alternativ till högskola och universitet.

Den totala marknaden för Yrkeshögskolan var under 2010 värd ca 1,5 mdr kronor och Lernia är en av de största aktörerna på marknaden.

SCB:s uppföljning av sysselsättning för studerande i Yrkeshögskolan, som publicerades i januari 2010, visar att detta är en utbildningsform som snabbt leder till jobb. En månad efter avslutad utbildning på yrkeshögskola var resultaten följande:

- 7 av 10 hade ett förvärvsarbete eller försörjning som egenföretagare
- 1 av 10 fortsatte studera
- 7 av 10 av dem som arbetade hade mer kvalificerade arbetsuppgifter än innan de gick utbildningen

Motsvarande siffra för vår egen yrkeshögskoleutbildning är att nio av tio fick jobb under 2010. Vi presterar alltså 30 procent bättre än branschnittet i fråga om effektivitet.



FÖRETAG  
SAMHÄLLE  
LERNIA



# ETT KOMPETENS- SAMARBETE SOM GER RESULTAT

I Borås samarbetar Lernia och Arbetsförmedlingen för att skapa fler jobb. Genom att anordna rekryteringsutbildningar som skräddarsys i nära samarbete med arbetsgivare, gynnas både kommun, lokala företag och individer. Stig Jansson, utbildningskonsult hos Lernia Utbildning, berättar mer om ett projekt som genomförts under 2010.



*”Utbildningen var delvis arbetsplatsförlagd, så när det var dags att börja jobba var de nyanställda redan hemma..”*

Kay Zeybrandt jobbar som konsultchef på Lernia Bemannning. Han kontaktades under 2010 av två industriföretag för att diskutera möjligheten att hyra in tolv certifierade montörer som behövdes i produktionen med kort varsel. I samarbete med Arbetsförmedlingen identifierades ett antal kandidater som intervjuades av Lernia. De individer som slutligen valdes ut hade många av de egenskaper som företagen sökte, men de saknade den specifika kompetensen som efterfrågades.

Utifrån företagets behov utvecklade Lernia en skräddarsydd utbildning som sträckte sig över sju veckor. Under den tiden utbildades de tolv personerna till certifierade montörer. De blev i samband med detta också anställda av Lernia Bemannning, som garanterade dem jobb efter godkänt resultat på utbildningen.

Utbildningen var delvis arbetsplatsförlagd, så när det var dags att börja jobba var de nyanställda redan ”hemma” bland kollegor, omgivning och rutiner. Den

här typen av lösningar har flera fördelar. Stig Jansson berättar:

– För individerna är det positivt att de får anställning och genom utbildningen bygger de även upp en kompetens som de kan få glädje av i sin fortsatta karriär, även hos andra, framtida arbetsgivare. För företagen innebär rekryteringsutbildningarna att kompetensbehovet kan fyllas och att de får påverka innehållet utifrån sitt unika behov. I gengäld garanterar de arbetsuppgifter för de certifierade montörerna.

Katarina Nordling hos Arbetsförmedlingen i Borås tycker att rekryteringsutbildningarna är en satsning som verkligen visar resultat:

– Allt eftersom arbetsgivarnas kompetensbehov ökar och blir mer specifikt, har den här typen av insatser potential att öka i omfattning. Arbetsförmedlingen efterfrågar flexibla lösningar och det tillhandahåller Lernia på ett mycket bra sätt, säger Katarina.

#### Stig Jansson, Lernia Utbildning

Roll: Utbildningskonsult

Ålder: 61 år

Bakgrund: Driftstekniker, Kansliansvarig

#### Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?

- Att kunna leda och fördela arbete
- Att kunna arbetsmarknaden och se behov
- Möten med människor, kundkontakter

#### Kay Zeybrandt, Lernia Bemannning

Roll: Konsultchef

Ålder: 43 år

Bakgrund: Produktionsledare inom industrin, butikschef, fackligt arbete (klubbstyrelsen). Utbildningar inom ledarskap och Lean.

#### Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?

- Social kompetens – givande möten med olika människor
- Personalledning
- Empatiskt ledarskap

*”Målet är att lyfta varje elev utifrån hans eller hennes egna förutsättningar”*

# LUNDS TEKNISKA GYMNASIUM

*Hösten 2010 öppnades dörrarna till Lunds Tekniska Gymnasium, en av tre fristående gymnasieskolor som Lernia driver. På skolan erbjuds fyra tekniska program, både studie- och yrkesförberedande och på sikt beräknas skolan växa till cirka 200 elever.*

## Skolan har tre huvudmål:

- Att erbjuda en stimulerande studiemiljö med fokus på teknik
- Att utbilda elever som är anställningsbara direkt efter gymnasiet, men även öppna dörrarna till universitet/högskola
- Att öka det allmänna intresset för teknik, ett område som erbjuder många framtidsyrken.

## Rektor Mats Lönnqvist berättar om skolans målsättningar:

*Hur gör ni för att erbjuda en intressant studiemiljö?*  
– Jag ser på skolan som en arbetsplats för eleverna. Det innebär att vi ställer krav på att de tar ansvar, men också att de får möjlighet att påverka sin skola. Eleverna var med och beslutade om vilken lokal vi valde för skolan och de har själva valt vilka slags datorer vi jobbar med. Det är viktigt att bygga en stark gemenskap och att eleverna och

personalen får trivas och ha roligt på sin skola. Första veckan på terminen åkte vi på läger och lade grunden till en stark laganda och positiv stämning.

*Vad innebär det för dig att eleverna ska vara anställningsbara efter utbildningen?*

– Förutom den tekniska kunskapsbasen vi lär ut, vill vi att våra elever ska kunna göra bra ifrån sig i olika miljöer – oavsett om det är som entreprenörer, på jobb i andra länder, som studenter på universitet, eller när de möter kunden i sina kommande jobb.

Målet är att lyfta varje elev utifrån hans eller hennes egna förutsättningar.

*Hur kan ni öka intresset för teknik?*

– Vi vill ligga i framkant med teknik och uppmuntra intresset för tekniken – genom att eleverna får möta ny teknik på skolan vill vi väcka intresset och att eleverna ska ställa sig frågan ”hur funkar det?”.



## Mats Lönnqvist

Roll: Rektor, Lunds och Malmö Tekniska Gymnasium

Ålder: 35 år

Bakgrund: Behörig gymnasielärare i engelska och systemvetenskap, kompletterar f.n. rektorsutbildning. Skolledare sedan 2004, tidigare inom AcadeMedia, NTI-gymnasiet.

## Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?

- Affärsmässighet
- Entreprenörskap
- Social kompetens



*”Vi har grymt bra gemenskap och duktiga lärare”*

## Victor Ingman, årskurs 2

*Vilket program läser du och varför?*

– Teknikprogrammet, jag är allmänt intresserad av teknik, speciellt datorer.

*Varför valde du Lunds Tekniska Gymnasium?*

– Jag var inte nöjd med min tidigare skola, och så hörde jag talas om nystartade LTG och bytte hit. När jag valde skola var det viktigt för mig att det fanns både en stark gemenskap och duktiga lärare som är bra på att lära ut.

*Vad är annorlunda på LTG mot andra skolor?*

– Det är en mindre skola och vi har grymt bra gemenskap. Under uppstartsveckan åkte vi tillsammans på ett överlevnadsläger, det var jättekul och gjorde att sammanhållningen är stark.

Lokalerna är fina och lärarna är bra och aktiva, man får frihet att göra det man behöver och får det stöd man vill ha. Vi elever får vara med och bestämma. Exempelvis ville vi att skolan skulle installera ett LAN. Skolan köpte utrustningen vi behövde och sen fick vi installera den själva, så vi lärde oss en hel del på köpet.

*Vad har du för framtidsplaner?*

– Jag vet inte riktigt, men jag tror att jag ska läsa vidare. Jag vill gärna jobba med datorer och det vore spännande att starta eget företag.



# VÅR EGEN KOMPETENS ÄR VÅR VIKTIGASTE RESURS

För att kunna leva upp till de förväntningar våra kunder har är våra medarbetares samlade kompetens avgörande. På en marknad som omvandlas i snabb takt blir vår egen förmåga att vara flexibla och klara av omställningar i kompetensbehov en viktig faktor för att vara konkurrenskraftiga. Vår målsättning är att vara den mest attraktiva arbetsgivaren inom de branscher vi verkar i, vilket ställer höga krav på oss. Vi måste kunna erbjuda goda anställningsvillkor och vi måste kunna visa på möjligheter till utveckling både kompetens- och karriärmässigt. Här möter du några av de individer som med sina skiftande bakgrunder och kompetenser tillsammans är med och skapar framtidens Lernia.



## Siamak Afshari

*Berätta om din nuvarande roll.*

- Som projektledare för två tekniska Yh-utbildningar i Lund är jag spindeln i nätet mellan ett antal aktörer. Jag lyssnar in behov, koordinerar och administrerar utbildningar, coachar studerande, matchar studerande och arbetsgivare, ger idéer för marknadsföringsaktiviteter, rekryterar studerande och även utbildare samt är bollplank åt kollegor som har liknande roller på andra håll i landet.

*Beskriv vägen till din nuvarande roll på Lernia!*

- Efter två högskoleutbildningar fick jag anställning på Lernia Utbildning i Helsingborg som utbildningskonsult. Jag arbetade främst med arbetssökande som kom till Lernia efter en tid på Arbetsförmedlingen. I arbetsuppgifterna ingick allt från undervisning i matematik till CV- och brevskrivning, intervjuteknik och presentationsteknik. Det jag hade lärt mig från min egen tid som jobbsökande kunde jag nu med stor framgång tillämpa i min egen roll, som senare fick namnet jobbcoach. Efter en tid sökte jag mig vidare inom Lernia och började arbeta med kvalificerad yrkesutbildning (KY). Jag började som utbildare och hade viss nytta av min tekniska kompetens och kunde även erbjuda de studerande coaching i jobbsökandet. En lyckad kombination visade det sig!

*Vad tycker du mest om med ditt jobb?*

- När våra studerande kommer in och berättar om vilka möjligheter som öppnats för dem. När någon kommer in och tycker det är ett problem att välja mellan tre

jobberbjudanden! Då blir jag glad och tycker inte alls synd om honom eller henne!

*Vad är den största utmaningen?*

- Att säga nej när jag vet att jag skulle kunna hjälpa fler om bara dygnet hade haft fler timmar!

### Siamak Afshari

Roll: Projektledare för Yrkeshögskolan i Lund  
Ålder: 37 år

Bakgrund: Utbildning i Energi och installations-teknik, Arbetsvetenskap med inriktning mot kompetensutveckling, vuxenpedagogik, och omvärldsanalys, samtliga på MAH. Brett spektrum av arbetslivserfarenhet, från ungdomsledare, idrottsledare och instruktör till tandteknikerassistent, lärarvikarie och stuntman!

### Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?

- Att kunna lyssna och vinna förtroende.
- Att kunna identifiera offerrollen och att få människor att se hur de kan påverka sin tillvaro!
- Att ha ett professionellt bemötande i alla kontakter med potentiella studenter. Om det inte passar idag så kanske våra vägar korsas i andra sammanhang!

## Ann Svederborn

*Berätta om din nuvarande roll.*

- Jag är bemanningskonsult inom HR och arbetar som personalchef på ett amerikanskt verkstadsföretag. Företaget är en mekanisk fabrik som startade sin verksamhet i början på åttiotalet och som idag har ca 90 anställda. Stor del av produktionen går på export och företaget har hög kvalitet och en mycket positiv utveckling. Mina kollegor hos kunden har ofta roligt åt mig eftersom jag talar om företaget i vi-form. Jag stortrivs och har lärt mig massor vilket är mycket inspirerande.

- Även om ägarna är amerikanska och koncernspråket är engelska, har jag som personalchef ofta riktlinjer att följa enligt de lagar och avtal som gäller i övriga Sverige. Utöver detta skall jag förstå och agera enligt amerikanska värderingar och riktlinjer där stor del av verksamheten skall granskas, olika mätetal redovisas och vi jämförs globalt inom koncernen. Tempot är högt och förändringarna många vilket passar mig bra då jag under många år arbetat i både tillväxtföretag men också i konkurrensutsatta verksamheter där kraven på att vara flexibel och kreativ är stora.

*Beskriv vägen till ditt nuvarande jobb!*

- Jag har under många år arbetat som arbetsledare och personalansvarig. Eftersom jag har ett stort intresse för kommunikation, ser utmaningar i att förstå hur människor tänker och gärna provar på nytt har jag parallellt med mitt tidigare arbete utbildat mig inom organisation, arbetsrätt, psykologi och ledarskap. Då jag sökte nya utmaningar sökte jag ett arbete som säljare på Lernia Bemanning, men anställdes i stället som konsultchef. Efter ett halvår öppnades möjligheten till mitt nuvarande jobb upp.



*Vad är den största utmaningen i din roll?*

- Att driva ett aktivt utvecklingsarbete som går igenom hela organisationen: Processen bör ägas av HR men drivs av avdelningsansvariga och som HR-chef i en verkstadsindustri får man ofta höra att man är lite "soft" och bara pratar mjuka värden. Att hitta en balans mellan produktivitet, ökade vinster och samtidigt ha utrymme för en god arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter och tid till eftertanke kan vara tufft.

Roll: Bemanningskonsult

Ålder: 48 år

Bakgrund: Naturvetenskapligt 3-årigt gymnasium, Utbildning inom ledarskap - Högskola ledarskap, psykologi, kommunikation mm. Arbetslivserfarenhet från både offentlig och privat verksamhet. Mångårig erfarenhet inom rekrytering, arbets- och personalledning i både fastighets-, tjänste/service- och IT/teknikbranscher.

**Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?**

- Nyfikenheten att lära mera, utvecklas och lära nytt är en av mina stora drivkrafter.
- Ett genuint intresse för att förstå hur människor fungerar.
- Att våga se möjligheter i individens utveckling men ändå på ett rakt och ärligt sätt hantera svåra frågor och ställa krav på att vi tillsammans måste hjälpas åt att driva en verksamhet framåt.

## Charlotta Stjärnfäldt

*Berätta om din roll. Beskriv gärna en dag på jobbet.*

- Jag arbetar som karriärcoach och samordnare. Det innebär att jag coachar människor som antingen frivilligt, eller på grund av uppsägning, är på jakt efter en ny utmaning i yrkeslivet. Det gäller industriarbetare såväl som högre tjänstemän. Som samordnare ser jag till att det finns produktionsresurser till de kunduppdrag som kommer in och att våra kunder är nöjda och belåtna med vårt arbete. Det är också min roll att stötta och uppmuntra mina coachkollegor i deras arbete. Det senaste halvåret har jag också figurerat som Lernias kompetensexpert i TV4:s program Förkväll. Det har varit jättekul!

*Vad är kompetens för dig?*

- Kompetens för mig är en uppsättning kunskaper och personliga egenskaper som gör att det arbete jag ställs inför känns bekant och ändå utmanande på ett positivt sätt.

*Vad är bäst med att arbeta på Lernia?*

- Lernia är ett företag med stor bredd där jag har fått möjlighet att arbeta med många olika saker. Dessutom gillar jag att arbeta i ett företag som präglas av en humanistisk grundsyn på människor och deras förmågor!

Roll: Karriärcoach och samordnare, Lernia Jobb & Karriär

Ålder: 36

Bakgrund: Socionomutbildning samt utbildning inom media- och kommunikation. Arbetat som socionom på Familjeenheten, Sjöbo Kommun och även på Arbete och Integration i Malmö Stad. Har även varit projektledare på Talarforum samt arbetat med försäljning av utbildning på Lernia.

**Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?**

- Samtalsteknik! Jag jobbar med detta varje dag och utvecklas ständigt.
- Kunden i centrum! Kundens öppna och dolda behov, kundens verklighet och kundens framtid är väldigt viktig för mig. Med det tankesättet har jag skapat goda och långvariga relationer med många av Lernias kunder genom åren.
- Empati. En del skulle säga att empati kanske inte är en kompetens, men det är jag fast övertygad om. Jag har tränat upp min förmåga att ytterligare leva mig in i hur andra människor upplever saker, och det har gjort stor skillnad för mig i kontakten med dem jag coachar, och mina kollegor.



## Caroline Bremmer

*Hur kom du i kontakt med Lernia?*

- Innan Lernia arbetade jag två år på ett mindre finansföretag som har Lernia College som kund. Jag tyckte att Lernia var ett intressant företag och är glad över att jag fick möjligheten att börja arbeta här.

*Du arbetar med verksamhetsutveckling och business control - vad innebär det?*

- Inom verksamhetsutveckling och business control arbetar vi med interna förändringsprojekt samt ekonomisk uppföljning. Under hösten har jag varit delaktig i affärsplanprocessen samt två förändringsprojekt inom Lernia Utbildning. Teamet är under uppbyggnad och jag ser fram emot att få några fler kollegor under våren.

*Vad tycker du mest om med ditt jobb?*

- Att arbetsuppgifterna är varierande, det är många projekt på gång samt att framtiden känns spännande. Positivt är även alla drivna medarbetare som arbetar för att Lernia ska växa samt att Lernia är ett företag som skapar värde för sina kunder.



Roll: Verksamhetsutvecklare

Ålder: 29

Bakgrund: Civilingenjör, Industriell ekonomi, KTH. Tidigare analytiker, Söderlind & Co.

**Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?**

- Mitt intresse för siffror gjorde att jag valde teknisk utbildning, vilket medförde en del träning i analys och problemlösning.
- Under utbildningstiden samt i tidigare arbeten har jag arbetat en del i projektform, i och med införandet av projektstyrningsverktyget hoppas jag på att bli ännu bättre på det.
- Jag tror att min öppenhet och nyfikenhet har gjort en skillnad, ett mål är att inte sluta utvecklas.

## Camilla Lagerqvist

*Berätta om vägen från restaurangchef i Kina till marknadsområdeschef på Lernia Utbildning!*

- Att komma till Kina och jobba i ett företag som mellancheff, med kinesiska medarbetare, kinesisk chef och kinesisk styrelse var för mig som att bli utslängd på Mars.

- Vad jag framför allt fick med mig var ökad självinsikt och en större förståelse för att lösningar kan se olika ut, utifrån kulturell bakgrund.

- Min överlevnadsstrategi och målsättning blev efterhand att utbilda personalen i det västerländska köket. Kunde jag inte ändra affärslogiken, kunde jag åtminstone utveckla det som låg i min makt, och där det gjorde störst skillnad.

- Efter att jag kommit hem och funderat på meningen med livet, bestämde jag mig för att använda min

kunskap och förmågor till att stötta andra. Därifrån var inte steget långt till Lernia, vars hela affärsidé bygger på det jag själv vill göra. Utbildare eller chef och ledare, jag ser ingen större skillnad - det handlar om att skapa förutsättningar för att nå uppsatta mål och processerna dit.

*Vad gör att du trivs i din nuvarande roll?*

- Jag tackar inte nej till nya uppdrag, tar egna initiativ, vill ta ansvar och lära mig något nytt varje dag. Jag tror att människor vill och kan med coachande ledarskap och rätt chef.

*Vad gör att du trivs på Lernia?*

- Lernia gör skillnad för enskilda individer och ur ett samhällsperspektiv. En annan viktig anledning till att jag trivs så bra är alla fantastiska människor som jobbar på Lernia.

Roll: Bemanningkonsult

Ålder: 41 år

Utbildning: Fil kand i Gastronomi, Allmän pedagogisk utbildning 60p

Arbetslivserfarenhet:

Lernia Utbildning (7 olika tjänster på 8 år); Restaurangchef, Haitian Hotell Qingdao Kina; Föreläsare/handledare, Eget företag; Kock, Grythyttans Gästgivarvärd, Tekniker el-tele, ESAB.

**Vilka kompetenser har gjort skillnad i din karriär?**

- Entreprenörsanda
- Kommunikativ
- Förändrings- och förbättringsförmåga





# HÅLLBARHETS- REDOVISNING

# INSATSER SOM GÖR SKILLNAD

*Lernia skapar bestående värde för Sveriges arbetsmarknad. Vår viktigaste uppgift är att bidra till att människor har rätt kompetens för framtidens jobb.*

Vi jobbar med att minska kompetensgapen i samhället genom att utveckla individens kompetens för att bättre svara mot företagens behov. Vi strävar efter att uppnå en mer effektiv arbetsmarknad, där företagens behov och människors kompetens möts. Rätt kompetens ger en ökad effektivitet, vilket också skapar konkurrenskraft – för individ, företag såväl som för Sverige. Vår viktigaste resurs för att lyckas med detta är våra medarbetare. Lernias nyckelord – kundvärde, entreprenörskap, involvera samt genomlysning – vägleder våra medarbetare att fatta hållbara och långsiktiga beslut med bestående värde för våra kunder. Detta hjälper oss att skapa bestående värde för våra kunder. För att lyckas i vårt uppdrag krävs kompetenta och drivna medarbetare.

Utgångspunkten för vårt arbete

är alla människors lika värde och vår syn på mångfald återspeglas i allt vi gör. Hos oss är individens kompetens och vilja att utvecklas det centrala. Under 2010 har Lernia bidragit till ca 70 000 individers utveckling och hjälpt ca 6 000 personer till nytt jobb genom våra bemannings- och omställningstjänster. Vi åstadkommer resultat genom att utgå från individens förutsättningar. Mångfald ger oss en större möjlighet att hitta den

*”Utgångspunkten för vårt arbete är alla människors lika värde och vår syn på mångfald återspeglas i allt vi gör.”*

bästa och mest lämpliga kompetensen vid varje tillfälle. Lernia är också anslutet till Globalt ansvar som drivs av Utrikesdepartementet. Globalt ansvar är en plattform för företag och organisationer som arbetar med företagens sociala ansvarstagande. Syftet är att främja arbetet för mänskliga rättigheter, bättre miljö, grundläggande arbetsvillkor samt antikorrupcion.

Vi redogör för vårt hållbarhetsarbete i en sammanhållen hållbarhetsredovisning som omfattar hela

Lerniakoncernens verksamhet. Det är Lernias egen bedömning att Hållbarhetsredovisningen 2010 uppfyller de krav som ställs på en hållbarhetsredovisning på tillämpningsnivå C+ i enlighet med Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Guidelines, version 3.0. Deloitte AB har bestyrkt Lernias hållbarhetsredovisning 2010 och bekräftar att den uppfyller tillämplighetsnivå C+. En innehållsförteckning enligt

GRI, samt information om vem som ska kontaktas vid ytterligare frågor kring hållbarhetsredovisningen, finns på Lernias hemsida, lernia.se.

Redovisningen speglar Lernias samhällsansvar utifrån olika dimensioner för hållbar utveckling; ekonomisk, social och miljömässig påverkan. Vi redovisar områden där vi bedömer att Lernia har ett väsentligt inflytande och där vår verksamhet har en betydande påverkan.

mkr	Intressent	2010	2009	2008
<b>Intäkter</b>				
Rörelsens intäkter	Kunder	2 128	1 598	1 982
<b>Skapat direkt ekonomiskt värde</b>		<b>2 128</b>	<b>1 598</b>	<b>1 982</b>
<b>Kostnader</b>				
Personalkostnader	Personal	-1 436	-1 085	-1 474
Övriga externa kostnader	Leverantörer	-546	-533	-501
Finansnetto	Banker	0	1	13
Skatt	Samhället/staten	-1	-1	-2
Utdelning	Ägare			-25
<b>Investeringar</b>				
Förvärv	Företag/ stiftelser	-18		
Utrustning	Leverantörer	-16	-19	-10
<b>Levererat ekonomiskt värde*</b>		<b>-2 017</b>	<b>-1 637</b>	<b>-1 999</b>
<b>Kvar i företaget</b>		<b>111</b>	<b>-39</b>	<b>-17</b>

\* Utbetalt från Lernia (därav negativa värden)

Den affärsmässiga risken presenteras i förvaltningsberättelsen under information om risker och osäkerhetsfaktorer (sid 58).

# VI LYSSNAR PÅ VÅR OMOVÄRLD

*Som en stor aktör på arbetsmarknaden i Sverige är vi medvetna om den påverkan vår verksamhet har.*

Därför är det viktigt att vi är lyhörda för våra intressentgruppers behov för att på bästa sätt stimulera och skapa en effektiv arbetsmarknad i Sverige.

Lernia har en god dialog med ett stort antal intressenter i samhället. De som vi bedömer har störst påverkan på verksamheten och som Lernia påverkar mest är kunder, kursdeltagare, medarbetare och ägare. Vi för löpande en dialog med representanter för dessa grupper på flera olika orter i Sverige samt genomför på regelbunden basis kund- och deltagarutvärderingar.

I vår kundundersökning för 2010 framkommer det att en majoritet av våra kunder anser att transparens och trovärdighet, vid sidan av hög kvalitet på tjänsten, är bland de viktigaste utvärderingskriterierna vid

val av leverantör. Vi arbetar sedan länge med att allt arbete vi bedriver inom Lernia ska tåla genomlysning, något som våra kunder anser att vi har lyckats med. Totalt uppnår Lernia ett NKI (Nöjd kund index) på 71 av 100.

När det gäller för våra deltagare och bemanningskonsulter är det viktigt att vi kan arbetsmarknaden och håller en hög kvalitet på våra tjänster. Det är av yttersta vikt för oss att försöka uppfylla eller överträffa förväntningar inom dessa områden. Vårt totala betyg för vår bemanningsverksamhet var 4,0 på en skala 1-5 år 2010, enligt en undersökning som genomfördes bland våra anställda bemanningskonsulter.

Lernia står för drygt 20 procent av marknaden för upphandlad

vuxenutbildning i Sverige. Svensk vuxenutbildning har haft en framträdande roll i utbildningspolitik, strukturomvandling och kompetensväxling i arbetslivet under flera decennier. Under det senaste decenniet har vuxnas kunskapsbildning och lärande i arbetslivet blivit alltmer uppmärksammat. För att ständigt kunna förbättra oss, och ligga i framkant inom området vuxenpedagogik, sponsrar Lernia en forskningstjänst vid Göteborgs Universitet. Syftet är att stärka vår kunskap inom området, så att vi kan förbättra våra utbildningar, samt genomföra kvalificerade studier kring det vi ser som utmaningar.

För att säkerställa balans och långsiktighet i relation till våra intressenter måste Lernias verksamhet skapa ett ekonomiskt överskott över tid. Tabellen nedan visar hur vi skapat ekonomiskt värde under de tre senaste åren och hur det har fördelats på olika intressenter.



# VÅRA MEDARBETARE

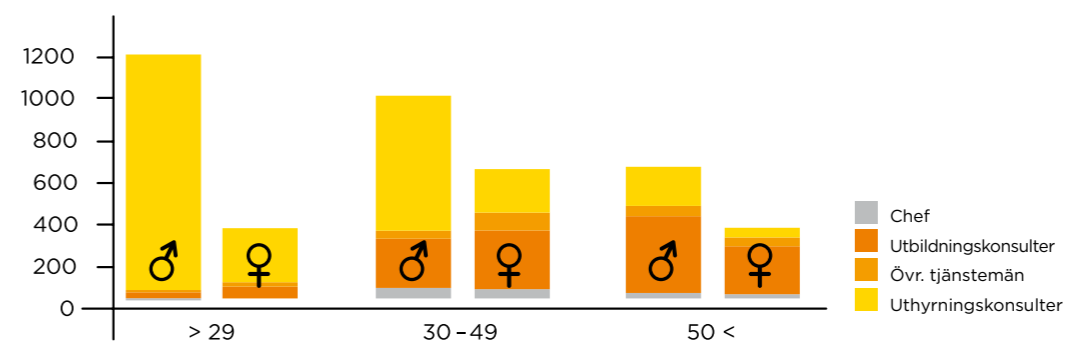
*Ett kunskapsföretag som Lernia är beroende av att medarbetarna har rätt kompetens och är nöjda med sin arbetsplats.*

En av våra strategiska ambitioner är att vara den mest attraktiva arbetsgivaren i våra branscher. Vi strävar efter att skapa en god och utvecklande arbetsmiljö för alla. Under 2011 kommer vi att fortsätta arbetet som syftar till att stärka vårt arbetsgivarvarumärke.

Kompetensutveckling av den egna personalen är avgörande för Lernias ambition att leverera kundvärde och möta marknadens kompetenskrav. Målsättningen för tjänstemän är att i genomsnitt genomföra 40 timmars kompetensutveckling per år. Under 2010 låg genomsnittet på 37,16 timmar/person.

För att säkerställa bemanningskonsulternas kompetens är målet att de i genomsnitt ska genomföra 16 timmars vidareutbildning per år. I begreppet utbildning ingår såväl extern som intern utbildning. Det kan

Antal anställda per 2010-12-31



	2010	2009
Tillsvidareanställda heltid	1 572	1 363
Tillsvidareanställda deltid	83	109
Visstidsanställda	2 380	1 019
<b>Summa anställda</b>	<b>4 035</b>	<b>2 491</b>

till exempel handla om en förarutbildning, eller att gå bredvid en annan kollega för upplärning. Under 2010 hade tillsvidareanställda utbildningskonsulter 4,24 timmar/ person.

Totalt hade Lernia-koncernen 4 035 anställda per den 31 december 2010. Samtliga är anställda i Sverige, och förutom VD/ koncernchef och koncernledning, så omfattas samtliga anställda av kollektivavtal. Fördelningen av medarbetare vad gäller kön och ålder framgår av diagrammet högst upp på sidan. Den sista december 2010 var betydligt fler medarbetare anställda i Lernia än ett år tidigare. Totalt har Lernia 209 fler tillsvidareanställda på heltid och 26 färre tillsvidareanställda på deltid per den sista december 2010, jämfört med 2009. Den största skillnaden finns dock bland de visstidsanställda, med mer än dubbelt så många anställda vid senaste årsskiftet än i slutet av 2009. Huvuddelen av ökningen i antalet anställda har skett inom bemanningsverksamheten.

2010 har inneburit en fördubbling av antalet medarbetare i bemanningsverksamheten. Detta kan ses som en följd av en snabb konjunkturförbättring, där främst industrin påverkades. Då Lernias kundfokus främst är riktat mot svensk industri bidrog detta till att vi visade en kraftig tillväxt. Under 2010 har arbetet med att bygga vår kapacitet påbörjats. Det avspeglas i andelen visstidsanställda (provanställda) stationära tjänstemän, som är betydligt högre än under både 2008 och 2009. Fördelningen av tillsvidareanställda/visstidsanställda bemanningskonsulter ligger på omkring samma nivå som 2009. Även inom utbildningsverksamheten har det totala antalet anställda ökat under 2010, för att möta tillväxten i verksamheten. Colle-

verksamheten växer med öppnandet av nya gymnasiefriskolor och har nästan dubblat sin personalstyrka sedan starten 2008.

2009 var ett rekordår för omställningsbranschen i allmänhet, då många företag varslade medarbetare. Under 2010 har konjunkturen i Sverige vänt uppåt, vilket har resulterat i betydligt färre varsel och uppsägningar på den svenska arbetsmarknaden. Det har givit direkt utslag bland företag som arbetar med omställningsuppdrag. Vår omställningsverksamhet inom Jobb & Karriär har under 2010 fått anpassa kostnadsmassan och personalstyrkan till en minskad efterfrågan. Per 31 december 2010 fanns 40 medarbetare, mot närmare tre gånger så många ett år tidigare. Några medarbetare i Jobb & Karriär kommer dessutom att sluta sina anställningar i början av 2011, då uppsägningar på grund av arbetsbrist har skett vid några tillfällen under 2010. Flera medarbetare i Jobb & Karriär har valt att sluta på egen begäran och ca ett 20-tal medarbetare har under 2010 sökt och fått en ny anställning inom andra delar av koncernen, framförallt inom utbildningsverksamheten.

Koncernstaben på Lernia AB har de senaste åren haft en konstant bemanning på ca 70 medarbetare.

Personalomsättningen har sjunkit under 2010, men det finns stora skillnader i personalomsättningen mellan bolagen. För tjänstemän inom koncernen uppgick personalomsättningen under 2010 till 14 (16) procent.

Under 2010 har färre medarbetare nyanställts som tillsvidareanställda jämfört med både 2009 och 2008.

Den genomsnittliga anställningstiden för tillsvidareanställda uthyrningskonsulter 2010 är 23 (29) månader och för visstidsanställda ligger snittet på 6 (7) månader.



# SJUKFRÅNVARO

*Vi tror att en god arbetsmiljö ligger till grund för en låg sjukfrånvaro.*

Sjukfrånvaron i Lernia har sjunkit under ett antal år, liksom den har gjort i samhället i övrigt. Utvecklingen med minskade sjuktal i Lernia som helhet har dock inte fortsatt under 2010, men sjukfrånvaron ligger kvar på en låg nivå ,2,6%, för stationära tjänstemän i Lernia. Dock har bemanningskonsulternas sjukfrånvaro fortsatt att minska. Genom ett samarbete med Falck Healthcare kan vi erbjuda alla anställda konsultation i ett familjeärende, psykosocialt ärende, juridiskt eller ekonomiskt ärende. Våra medarbetare erbjuds att ringa en dygnetruntoppen jour eller träffas för personlig konsultation. Alla anställda har också tillgång till subventionerad motion och friskvård.

Lernias uppfattning är att vi som arbetsgivare har möjlighet att påverka sjukfrånvaron genom en god

arbetsmiljö och en nära och kontinuerlig kontakt med medarbetarna. Dessvärre inträffar det ibland olycksfall på arbetet. Under 2010 rapporterades 28 (25) arbetsolyckor. För att minimera risken för olycksfall arbetar vi systematiskt med att ständigt förbättra arbetsmiljön och säkerheten för våra medarbetare.

## Sjukfrånvaro under 2009

	Män	Kvinnor	Snitt
Tjänstemän	2,0 %	2,7 %	2,4 %
Uthyrningskonsulter	4,7 %	3,9 %	4,5 %

## Sjukfrånvaro under 2010

	Män	Kvinnor	Snitt
Tjänstemän	2,3 %	2,9 %	2,6 %
Uthyrningskonsulter	3,7 %	3,7 %	3,7 %

*Under 2010 rapporterades 28 (25) arbetsolyckor*

# LIKA VÄRDE

*Lernia tror på alla människors lika värde. Hos oss är individens kompetens och vilja att utvecklas det centrala.*

Vi vet att arbetet som bemanningskonsult för många utlandsfödda är en snabb väg in på den svenska arbetsmarknaden.

Vi arbetar aktivt för att alla individer ska ha samma villkor. I tabellen till höger framgår skillnader mellan kvinnors och mäns lön för olika personalkategorier. I gruppen "Övriga tjänstemän" ingår många olika tjänster vilket ger en stor lönespridning.

Lernias arbete med jämställdhet har gett resultat. Vi har en ungefär lika stor andel medarbetare som direkt rapporterar till kvinnlig chef respektive manlig chef. Vi inser dock att vi, liksom många andra företag, har mycket kvar att arbeta med inom området. Vi har till exempel ett större antal deltidsarbetande kvinnor än män. Detta beror till viss del på att vi ofta kan erbjuda deltidsarbete under föräldraledigheter, en möjlighet som kvinnor nyttjar oftare än män. Koncernledningen utgörs av två kvinnor och sju män.

Jämställdhet och mångfald är fortsatt ett prioriterat område för Lernia. Under 2010 deltog Lernia i en mång-

faldssatsning i samarbete med bland annat Botkyrka Kommun, Sodexo och Swedbank, vilket bland annat inkluderade arrangemanget av ett mångfaldsseminarium. Under 2011 fortsätter vi vårt mångfaldsarbete med oförminskad kraft.

## Lönestatistik 2009

	Andel kvinnor	Kvinnors medellön i % av mäns
Chefer	42 %	89 %
Övriga tjänstemän	58 %	91 %
Utbildningskonsulter	48 %	96 %
Bemanningskonsulter	23 %	102 %

## Lönestatistik 2010

	Andel kvinnor	Kvinnors medellön i % av mäns
Chefer	46 %	85 %
Övriga tjänstemän	60 %	87 %
Utbildningskonsulter	47 %	96 %
Bemanningskonsulter	21 %	102 %

# ANSVAR FÖR MILJÖN

*Vår miljöpolicy – grunden för vårt miljöarbete.*

Miljöpolicyen innebär att omsorg för miljön ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet. Alla Lernias verksamheter är kvalitetscertifierade enligt ISO 9001 och miljöcertifierade enligt ISO 14001. Både interna och externa kvalitets- och miljörevisioner genomförs varje år.

Våra miljöaspekter uppdateras en gång per år. Som kriterier vid val av signifikanta miljöaspekter använder vi Naturvårdsverkets "De svenska miljömålen" (samhälle och miljömål). Dessa ger vägledning vid bedömning av vad en hållbar utveckling innebär och ska också vara vägledande vid tillämpningen av bestämmelserna i Miljöbalken.

Då vi inom Lernia bedriver utbildningsverksamhet och hyr ut personal är vår miljöpåverkan begränsad. Vi är dock etablerade på ca 90 orter i Sverige vilket innebär en del resor. För att begränsa den påverkan på miljön som tjänsteresor utgör ska vi välja det mest miljövänliga och effektiva sättet att resa på. När resor

görs med bilar som ägs eller leasas av Lernia, ska bensin i möjligaste mån ersättas av etanol. Under 2011 har vi som mål att minska antalet interna fysiska möten och istället använda oss av webbmöten.

Elförbrukning är ytterligare en viktig miljöfaktor. Under 2010 köpte Lernia in 3 800 (4 200) megawattimmar. All energi som köps in från avtalsleverantörer kommer från förnybara energikällor enligt Bra Miljöval. Denna energi utgör cirka 83 procent av Lernias totala förbrukning, beräknat utifrån faktiska hyreskostnader. I resterande del, cirka 17 procent, ingår elförbrukningen som en del i hyran och där görs ingen separat mätning av elförbrukningen.

Total elförbrukning för 2010 beräknas till 4 590 (5 250) megawattimmar. I jämförelse med 2009 har andelen bra miljövalsmärkt el ökat från 80 till 83 procent. Den totala elförbrukningen har minskat med 660 megawattimmar jämfört med 2009. Minskningen beror på minskade lokalytor och att utbildningar med hög elförbrukning har minskat och teoretiska utbildningar har ökat.

## Energiförbrukning och utsläpp 2010

	Förbrukning		Utsläpp	
	Liter	CO2 (kg)	CO (kg)	NOx (kg)
Direkt energiförbrukning:				
Etanol	78 811	94 573		
Bensin	36 043	95 515		
Diesel	16 502	49 176		
Elförbrukning:				
Förnybar*	3 800 MWh	---		
Övrig	790 MWh	---		
Flygresor i tjänsten		439 952	517	1 505
Resor med bil i tjänsten**		807 919	7 950	1 015
<b>Summa utsläpp</b>		<b>1 487 135</b>	<b>8 467</b>	<b>2 521</b>

\*Vår leverantör anser att koldioxidutsläpp från förnybar el är mycket låga, därmed redovisar vi här noll.

\*\*I resor med bil i tjänsten ingår även utsläpp av koldioxid vid hämtning av Lernias avfall.

Lernias avfall sorteras enligt fastställd källsorteringsmall, vilken är anpassad till de olika utbildningar som Lernia erbjuder. Ambitionen är att minimera mängden samt att sortera en allt större andel av vårt avfall. Den totala avfallsmängden 2010 är 941 (913) ton och hanteras av vår avtalsleverantör. Lernia Utbildning och Lernia College svarar för cirka 99 (97) % av avfallet. Andelen farligt avfall 2010 är 6 (16) ton.

## Energiförbrukning och utsläpp 2009

	Förbrukning		Utsläpp	
	Liter	CO2 (kg)	CO (kg)	NOx (kg)
Direkt energiförbrukning:				
Etanol	74 081	88 897		
Bensin	80 323	212 857		
Diesel	11 399	33 968		
Elförbrukning:				
Förnybar	4 200 MWh	---		
Övrig	1 050 MWh	---		
Flygresor i tjänsten		429 770	515	1 500
Resor med bil i tjänsten		903 730	8 893	1 136
<b>Summa utsläpp</b>		<b>1 669 222</b>	<b>9 408</b>	<b>2 636</b>

## Avfallsmängd i ton per hanteringsmetod

	2010	2009
Deponi	345	247
Kompostering/återvinning	362	406
Förbränning	234	260
<b>Summa</b>	<b>941</b>	<b>913</b>

*”Vi erbjuder den studerande en individuellt utformad blandning av metoder och verktyg.”*

# VÅRT KVALITETS- ARBETE

## *Kvalitetssäkrade tjänster genom systematisering.*

För att kunna driva en affärsmässigt sund och långsiktig utbildnings- och omställningsverksamhet krävs systematiserade processer. Vår övertygelse är att kompetens gör skillnad och för att kunna synliggöra detta är det viktigt att vi kan visa på de resultat som våra tjänster ger. Under året har vi fortsatt ett genomgripande kvalitetsarbete, där vi systematiserar leveransen av våra tjänster.

Vårt arbete med att paketera leveransen av utbildningstjänster har vi gjort genom att inventera och strukturera intern ”best practice”, för att hitta och bygga vidare på det mest effektiva leveranssättet, med kursplaner, studiehandledning och kursmaterial. En struktur för uppföljning med enkäter har utarbetats och kommer att utvecklas vidare under 2011.

Med stöd av systematiseringen kan vi erbjuda kvalitetssäkrade

tjänster och skapa förutsättningar för rätt leverans, med rätt omfattning och till ett bra pris – vilket är grunden för att garantera kundnöjdhet och lönsamhet.

## **Vår ambition är att leda den pedagogiska utvecklingen inom våra områden**

Ytterligare en aspekt av kvalitet relaterar till upplägget för och genomförandet av våra utbildningar. Utifrån kundens unika behov anpassar vi pedagogik och utbildningsformat för att utbildningens mål ska nås på bästa sätt. Ett gott utbildningsresultat kan nås på många sätt. Variation i genomförandet av våra utbildningar är en av Lernias styrkor. Våra utbildares uppgift är att kartlägga tidigare erfarenheter, möta varje deltagare på rätt nivå, handleda mot målen samt klarlägga och undanröja eventuella hinder. Med flexibla undervisningsformer, digitala verktyg och med återkommande samtal kring lärandesituationen

bemöts människors olika behov. Lernias övergripande utbildningsform utgörs av en blandning av platsberoende och platsoberoende lärande utifrån den studerandes förutsättningar och behov – s.k. blended learning. Vi erbjuder den studerande en individuellt utformad blandning av metoder och verktyg för att öka motivationen och det egna inflytandet över lärandet. Vilka metoder som används beror på många olika saker, till exempel var deltagaren befinner sig i inlärningsfasen, målgruppen, målen och svårighetsgraden på utbildningen. Validering är en viktig del av vår process – att deltagarens tidigare kunskaper och erfarenhet dokumenteras och att man i undervisningen bygger vidare på dessa kunskaper.

Vår lärportal, ett digitalt verktyg där deltagaren själv orienterar sig i en kurs och hittar allt ifrån studiematerial till multimediaapplikationer, är ett av de centrala verktygen vi använder i vår pedagogik.

# EN HÅLLBAR FRAMTID

*Vår viktigaste uppgift är att bidra till att människor har rätt kompetens för framtidens jobb.*

Vi ser en stor utmaning i att minska det kompetensgap som kan uppstå vid de stora pensionsavgångar Sverige står inför. Drygt 100 000 människor per år beräknas gå i pension de kommande tio åren, enligt statistik från Arbets-

förmedlingen. Antalet tillträdande ungdomar på arbetsmarknaden beräknas redan 2011 att understiga det antal som pensioneras. Det kompetensgap som då uppstår på arbetsmarknaden beräknas bli större för varje år, sett till åren 2011-2016, enligt Arbetsförmedlingen.

Idag utbildar vi för framtidens jobb, och bemannar företag med rätt kompetens, så att de blir konkurrenskraftiga på sin marknad. Vårt mål är att fortsätta öka andelen

deltagande människor på arbetsmarknaden. Under 2010 har vi utbildat ca 70 000 människor samt hjälpt ca 6 000 människor vidare in i nya jobb. Detta är vårt bidrag till att skapa konkurrenskraftiga företag i Sverige.

Hållbarhet är för oss att ha ett långsiktigt perspektiv på vår verksamhet. Ekonomi, miljö och socialt ansvar spelar en avgörande roll i våra relationer och vi söker ständigt nya områden att förbättra.



# REVISORS RAPPORT

## över översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning

*Till läsarna av Lernias hållbarhetsredovisning för 2010:*

### Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i Lernia att översiktligt granska innehållet i Lernias hållbarhetsredovisning för år 2010. Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för det löpande arbetet inom miljö, arbetsmiljö, kvalitet, socialt ansvar och hållbar utveckling samt för att upprätta och presentera hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier. Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

### Den översiktliga granskningens inriktning och omfattning

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 Bestyrkande av hållbarhetsredovisning utgiven av FAR. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASBs standarder för revision och kvalitetskontroll och god revisionsd i övrigt har. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

De kriterier som vår granskning baseras på är de delar av Sustainability Reporting Guidelines G3, utgiven av The Global Reporting Initiative (GRI), som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt de redovisnings- och beräkningsprinciper som företaget särskilt tagit fram och angivit. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vår översiktliga granskning har, utifrån en bedömning av väsentlighet och risk, bl.a. omfattat följande:

- a) uppdatering av min/vår kunskap och förståelse för Lernias organisation och verksamhet,
- b) bedömning av kriteriernas lämplighet och tillämpning avseende intressenternas informationsbehov,
- c) bedömning av resultatet av företagets intressentdialog,
- d) intervjuer med ansvariga chefer i syfte att bedöma om den kvalitativa och kvantitativa informationen i hållbarhetsredovisningen är fullständig, riktig och tillräcklig,
- e) tagit del av interna och externa dokument för att bedöma om den rapporterade informationen är fullständig, riktig och tillräcklig,
- f) utvärdering av processer som använts för att inhämta, hantera och validera hållbarhetsinformation,
- g) utvärdering av de parametrar som använts vid beräkning av CO<sub>2</sub>- och NO<sub>x</sub>-utsläpp samt granskning av sammanställda uppgifter om Lernias utsläpp från externa parter
- h) avstämning av finansiell information mot företagets årsredovisning för år 2010,
- i) bedömning av företagets uttalade tillämpningsnivå avseende GRIs riktlinjer,
- j) övervägande av helhetsintrycket av hållbarhetsredovisningen, samt dess format, därvid övervägande av informationens inbördes överensstämmelse med tillämpade kriterier, och
- k) avstämning av den granskade informationen mot hållbarhetsinformationen i företagets årsredovisning för år 2010.

### Slutsats

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledningen att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan angivna kriterierna.

Stockholm den 14 mars 2011  
Deloitte AB

Kerstin Sundberg  
Auktoriserad revisor

Torbjörn Westman  
Specialistmedlem i FAR



# ÅRSREDOVISNING

# Förvaltningsberättelse

*Styrelsen och verkställande direktören för Lernia AB avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2010. Bolagets organisationsnummer är 556465-9414 och bolaget har sitt säte i Stockholm.*

## Allmänt om verksamheten

I förvaltningsberättelsen beskrivs koncernens, inklusive moderbolagets, verksamhet, resultat och ställning. Utgångspunkten har varit att göra en sammanhållen förvaltningsberättelse för Lerniakoncernen. I moderbolaget ingår koncernens affärsledning liksom affärsstöden Ekonomi, IT, Marknad, Personal och Affärsutveckling. Moderbolagets resultat och ställning kommenteras under särskild rubrik.

## Inriktning

Lernia är ett av Sveriges ledande kunskapsföretag inom utbildning och bemanning. Verksamheten var under verksamhetsåret 2010 uppdelad på sex bolag som under ett gemensamt varumärke erbjuder tjänster inom utbildning, bemanning, omställning och organisationsutveckling. Lernias affärsidé är att utveckla och matcha människors kompetens med företagets behov och vår ambition är att långsiktigt försörja svenskt arbetsliv med yrkeskompetens genom att erbjuda bemanning, utbildning, omställning och organisationsutveckling. Lernia hjälper årligen mer än 70 000 personer och 6 000 företag att utvecklas.

Lernias vision är att vara det främsta valet för alla som vill nå framgång genom rätt kompetens och ambitionen är att vara drivande i utvecklingen av den svenska marknaden för bemanning och utbildning. Lernia har inget samhällsuppdrag, utan ska bedriva verksamheten på marknadsmässiga villkor och finansiera sin egen utveckling. Verksamheten ska koncentreras till områden där företaget kan nå uthållig lönsamhet och konkurrensfördelar.

Under 2010 var Lernia organiserat i sex dotterbolag, Lernia Bemanning AB (uthyrning och rekrytering),

Lernia College AB (yrkeshögskola och gymnasiefri-skolor), Lernia Consulting AB (verksamhets- och ledarutveckling), Lernia Jobb & Karriär (jobbcoaching och karriärtjänster), Lernia Tech AB (företagsutbildningar inom industri och teknik) och Lernia Utbildning AB (Vuxenutbildning, Svenskundervisning för invandrare, arbetsmarknadsutbildningar samt jobbcoaching genom Arbetsförmedlingen) samt i moderbolaget, Lernia AB, koncerngemensam affärsledning och affärsstöden Ekonomi, IT, Marknad, Personal och Affärsutveckling.

Lernia har traditionellt varit mycket beroende av marknaden för arbetsmarknadsutbildningar, vilket givit en hög riske exponering. En aktiv bearbetning av nya marknader (företag och kommun) med nya erbjudanden har genomförts under senare år och intensifieras ytterligare under kommande år.

## Ekonomiska och finansiella mål

Lernias verksamhet ska koncentreras mot områden där konkurrensfördelar och uthållig lönsamhet kan uppnås. Målen ska vara marknadsmässiga. Soliditeten ska långsiktigt uppgå till 40–50 procent. Lernia ska ha en rörelsemarginal på 5 procent över en rullande femårsperiod.

## Resultat och ställning Koncern

Intäkterna för koncernen under 2010 ökade med 33 procent till 2 128 (1 598) mkr. Rörelsens kostnader inklusive avskrivningar uppgick till 1 997 (1 634) mkr. Av kostnaderna utgjorde 72 (66) procent personalkostnader och 9 (12) procent lokalkostnader. Resterande del av kostnaderna utgjordes främst av utbildningsmaterial, köpta tjänster, förbrukningsinventarier samt avskrivningar.

Rörelseresultatet för helåret 2010 uppgick till 131 (-36) mkr. Resultatförbättringen beror framförallt på ökad försäljning och produktivitet inom Utbildning och Bemanning. Resultat efter skatt uppgick för helåret till 96 (-27) mkr.

Per den 31 december 2010 uppgick de likvida medlen till 176 (194) mkr.

Koncernens anläggningstillgångar utgörs av maskiner och inventarier, och omsättningstillgångarna utgörs huvudsakligen av kundfordringar med liten kreditrisk samt förutbetalda kostnader för främst lokaler.

Det egna kapitalet var totalt 551 (455) mkr varav aktiekapitalet uppgick till 100 mkr.

Uppskjutna skattefordringar avseende underskottsavdrag i Lernia AB uppgår till 76 (104) mkr. Ackumulerade underskottsavdrag uppgick till cirka 288 mkr per den 31 december 2010 och får nyttjas under obegränsad tid.

Koncernens kortfristiga skulder utgörs huvudsakligen av semesterskulder till personalen samt skatte-skulder avseende mervärdes- och personalskatter samt arbetsgivaravgifter. Samtliga skulder förutom lån avseende finansiell leasing var icke räntebärande.

## Säsongvariation

Verksamheten påverkas av antalet faktiska arbetsdagar i respektive månad.

## Investeringar

Koncernens investeringar uppgick under 2010 till 34 (19) mkr, varav 0 (8) mkr avsåg IT-utrustning, 16 (11) mkr övriga maskiner och inventarier och 18 (0) mkr immateriella anläggningstillgångar. Under 2010 har investeringar i fordon gjorts via finansiell leasing motsvarande en investeringsnivå på 3 (0) mkr.

## Information om icke-finansiella resultatindikatorer

**PERSONAL.** Under räkenskapsåret uppgick medelantalet anställda i koncernen till 2 880 (2 317). Inom koncernen fanns vid utgången av 2010 totalt 3 482 (2 399) heltids-tjänster, varav 65 (68) inom Lernia AB.

Lernia genomför årligen en Nöjd medarbetarindexmätning (NMI). För bemanningskonsulterna blev resultatet av 2010 års NMI 4,0 (4,1) på en 5-gradig skala. För övriga delar av koncernen blev det sammanvägda NMI 64 (61) av ett maximalt indexvärde på 100.

För att säkerställa varje medarbetares kompetens är målet att varje medarbetare i genomsnitt ska genomföra fem dagars vidareutbildning och/eller kompetensutveckling per år. Antalet utbildningsdagar var 2010 4,6 (4,6). För bemanningskonsulterna är målet två

dagars kompetensutveckling per år – 2010 genomförde de i genomsnitt 0,5 (1,6) dagar.

**MILJÖINFORMATION.** Grunden för miljöarbetet är Lernias miljöpolicy, som innebär att omsorgen om miljön ska påverka all verksamhet och ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet. Lernias samtliga verksamheter är miljöcertifierade enligt ISO 14001.

Lernia bedriver utbildningsverksamhet som i vissa delar är anmälningspliktig verksamhet enligt 9 kap 6 § Miljöbalken. Denna verksamhet utgörs av plast- och verkstadsteknisk utbildning och bedrivs på ett flertal utbildningsorter. Omfattningen av miljöpåverkan är begränsad eftersom det rör sig om utbildning och inte produktion.

## Ägarförhållanden

Lernia AB är ett statligt ägt bolag. Samtliga dotterbolag ägs till 100 procent av Lernia AB.

## Omvärld och marknad

**ALLMÄNT.** Den svenska ekonomin har under 2010 präglats av stigande tillväxt. Industrin redovisade fortsatt stark order- och produktionstillväxt under årets sista månader. Uppgången i produktionen har även medfört att sysselsättningen ökat. De flesta branscher inom tillverkningsindustrin rapporterade under det sista kvartalet att ordergången fortsatt öka från såväl hemma- som exportmarknaden. Särskilt stark har utvecklingen varit för metallvaru-, maskin- och motorfordonsindustrin. Tillverkningsindustrin räknar fortsatt ökning med god produktionstillväxt och fortsatt ökning av sysselsättningen de kommande månaderna.

Samtidigt som konjunkturen och efterfrågan har stärkts kraftigt under året har konkurrensen ökat och ändrat karaktär. Företaget verkar på helt konkurrensutsatta marknader präglade av stark prispress och en tydlig branschglidning, där globala aktörer på framför allt bemanningssidan i allt större utsträckning även erbjuder tjänster för den offentliga marknaden.

**FÖRETAGSÖVERGRIPANDE HÄNDELSE.** Det starka resultatet beror framför allt på det omfattande förändringsarbete som koncernen genomgått under de senaste två åren och den förbättrade konjunkturen. Konsolideringen av företaget under ett gemensamt varumärke med systematiserade leveranser, målstyrning och koncerngemensamma processer har därmed börjat ge effekt. Ett konsekvent och genomgripande arbete

med att ytterligare stärka organisationens kundorientering har också starkt bidragit till resultatet, liksom det ökade fokuset på marknadsföring och kommunikation. Företaget har också under en längre tid arbetat med att renodla verksamheten för att sänka kostnaderna.

**BEMANNING.** Trots den kraftiga konjunktunedgången 2008 – 2009 så vände marknaden snabbt, redan under Q1 2010 märktes en ökad efterfrågan. Bolagets kraftiga volym ökning med 103 % kan till största del hänföras till region Syd samt Väst. Bolaget ökade sina marknadsandelar från 3,2 till 5,2 procent under året.

**UTBILDNING.** Resultatutvecklingen under 2010 har varit mycket positiv trots att marknaden varit under stor prispress. En klar förändring har under året skett för tjänsterna upphandlade av Arbetsförmedlingen för att möta de prioriterade målgrupperna. Några av kommunerna har börjat använda tjänstekoncession för upphandlingar vilket innebär en auktorisation av leverantörer där sedan deltagaren själv gör valet av leverantör.

**LERNIA JOBB & KARRIÄR.** Marknaden för omställnings-tjänster är kontracyklisk, vilket har inneburit en nedgång i marknaden under 2010. Vår omsättning har utvecklats i linje med marknaden som helhet och visar en minskning på närmare 70 %. Lernia erbjuder fortsatt matchningstjänster med fokus på omställning och karriärrådgivning, främst inom TSL- och TRR-försäkringen.

**LERNIA COLLEGE.** Under året har fokus legat på att etablera, kvalitetssäkra och marknadsföra framförallt befintliga tillstånd som bolaget har inom både yrkes-högskolan och gymnasieskolan. För affärsområdet gymnasieskolan har även skett förvärv som ett led i att ta plats på den växande men allt mer konkurrensutsatta friskolemarknaden. Resultatet är 3 egna friskolenheter i drift under hösten 2010.

Yrkeshögskoleutbildningarna har en fortsatt bra tillväxt men nya etableringar har hämmat lönsamhets-utvecklingen kortsiktigt och en mer fokuserad strategi kommer att tillämpas med start under 2011.

**LERNIA CONSULTING.** Marknaden ökade något under 2010, dock från en låg nivå. Under den senare delen av året stabiliserade sig läget och orderingången började vända uppåt. Det är främst ledarutvecklingstjänster inom industrin som efterfrågas.

**LERNIA TECH.** Marknaden för teknikutbildningar riktade mot företag är fortsatt fragmenterad med ett stort antal mindre aktörer. För Lernia har orderingången tilltagit något under året. Totalt sett har omsättningen stigit med 2 % under 2010. Åtgärder som tidigare vidtagits avseende

kostnader har visat på en god utveckling. Marknaden utvecklade sig positivt under det sista kvartalet 2010.

#### Händelser av väsentlig betydelse som inträffat under räkenskapsåret eller efter dess slut

Lernia har under året förvärvat Stockholms Tekniska Gymnasium (STG) för 18 Mkr och därmed gjort sin första friskoleetablering i Stockholm.

De tjänster som tidigare levererades av dotterbolagen Lernia Consulting, Lernia Tech och Lernia Jobb & Karriär kommer fr o m 1 januari 2011 att levereras genom det omdöpta dotterbolaget Lernia Företags-partner AB.

Lernia har i februari 2011 förvärvat bolaget Portalen Kompetens AB med fem dotterbolag och därmed Portalens friskolegymnasier på 5 orter.

En av Lernia Bemanningens kunder ansökte i februari 2011 om företagsrekonstruktion, vilket gett upphov till en osäker kundfodran med en resultat effekt på 6,5 mkr.

Lernias styrelse har beslutat att man önskar ett annat framtida ledarskap varför styrelsen den 14 mars 2011 beslutat att entlediga Matthias Kjellberg från sitt uppdrag som VD. Styrelseledamoten Helena Skåntorp har förordnats som tf VD.

#### Avsättning för friställd personal och friställda lokaler

Den omstruktureringsreserv på 26 mkr som reserverades 2009 nyttjades med 22 mkr under 2010. I bokslutet för 2010 belastas resultatet med 9 mkr i omstruktureringskostnader avseende arbetsbefriad personal.

#### Information om risker och osäkerhetsfaktorer FINANSIELLA INSTRUMENT OCH RISKHANTERING.

Den finansiella strategin är inriktad mot att bolaget av egen kraft kan finansiera utveckling och behov av förändringar. Bolagets kapitalstruktur ska långsiktigt motsvara en soliditetsnivå på 40 –50 procent.

Koncernens placeringspolicy fastställs av styrelsen och kreditrisken är låg beträffande kundfordringar och övriga fordringar.

De största riskerna för Lernia är strukturella och konjunkturella marknadsrisker på både utbildnings- och bemanningsmarknaden samt politiska risker framförallt vad gäller marknaden för arbetsmarknads-utbildningar.

#### Resultat och ställning Moderbolag

Omsättningen för 2010 uppgick till 169 (141) mkr med ett rörelseresultat på -62 (-84) mkr. Balansomslutningen var 535 (447) mkr. Investeringar uppgick till 16 (19) mkr och likvida medel var 173 (185) mkr. Av Lernia AB:s försäljning utgjorde cirka 98 (98) procent koncernintern försäljning. Koncerninterna inköp av material har endast förekommit i ringa omfattning.

#### Redogörelse för styrelsearbetet under året

För en beskrivning av styrelsen och en redogörelse av dess arbete hänvisas till Lernias bolagsstyrningsrapport för 2010 som upprättats enligt 6 Kap 8 § ABL.

**MARKNADSUTSIKTER 2011.** Våra marknader omvandlas i en allt snabbare takt. De tidigare täta skotten mellan marknaderna för bemanning respektive utbildning luckras upp och ökad konkurrens om kompetens och branschglidning är tydliga exempel. Styrkan i vår position bygger på att vi kan kombinera dessa affärer till ett slagkraftigt erbjudande för såväl företag som det offentliga.

Med avbrott för ekonomiska kriser har penetrationen av inhyrd personal vuxit stadigt sedan avregleringen av marknaden i början av 90-talet. Efter den tunga konjunktunedgången 2008-2009 har bemanningsbranschen återhämtat sig snabbt och tillväxten har varit kraftigt tilltagande under hela 2010. Industri/tillverkning var ett av de yrkesområden som hade starkast omsättningsutveckling under 2010. Penetrationen av inhyrd personal ligger dock fortfarande på lägre nivå i Sverige jämför med andra europeiska länder. Drivet av en ökande penetration samt ökad industriaktivitet förväntas marknaden fortsätta växa under de kommande åren. Vi ser en fortsatt positiv utveckling för branschen under 2011.

Arbetsförmedlingens uppgift är att matcha arbets-sökande med dem som söker jobb. Innehållet i denna uppgift förändras och utförandet av den privatiseras allt mer. Det kanske tydligaste exemplet är att arbets-sökande kan få stöd av jobbcoach och att nyanlända kan få hjälp av s.k. etableringslotsar, vilket öppnat marknaden för en rad nya aktörer. Några av dessa är globala bemanningskoncerner med avsevärda finansiella resurser. På samma sätt förskjuts Arbetsförmedlingens behov av utbildning från tekniskt inriktad arbetsmarknadsutbildning – där Lernia av tradition är en ledande aktör – till mer teoretisk och förberedande utbildning där kurserna är kortare, antalet konkurrerande utförare är fler och priskonkurrensen därmed hårdare. Förskjutningen i Arbetsförmedlingens efterfrågan är mycket tydlig. År 2000 representerade arbetsmarknads-utbildningar närmare 80 procent av Arbetsförmedlingens efterfrågan. Bedömningen är att motsvarande siffra 2011 kommer att ligga kring 30 procent. Vi ser att detta innebär stora möjligheter för Lernias verksamhet. Det gäller både våra olika erbjudanden inom utbildning och olika matchningstjänster. Däremot förutser vi en fortsatt låg efterfrågan vad gäller coachningstjänster via TSL-försäkringen mot företag med anledning av det fortsatt positiva konjunkturläget och lågt antal varsel.

#### Förslag till disposition beträffande bolagets vinst

Till årsstämman förfogande står i moderbolaget följande vinstmedel:

Balanserade vinstmedel	411 538 089
Årets resultat	-45 113 582
<b>Summa kronor</b>	<b>366 424 507</b>

Styrelsen föreslår att en utdelning på 25 000 000 kronor avseende år 2010 lämnas till aktieägaren. Verksamhetens art och omfattning framgår av bolagsordningen och avgivna årsredovisningar. Den verksamhet som bedrivs i bolaget medför inte risker utöver vad som förekommer eller kan antas förekomma i branschen eller de risker som i allmänhet är förenade med bedrivande av näringsverksamhet. Beträffande väsentliga händelser hänvisas till vad som framgår av förvaltningsberättelsen, härutöver har inte några händelser inträffat som påverkar bolagets förmåga att lämna utdelning.

Bolagets och koncernens ekonomiska situation per 31 dec 2010 framgår av denna årsredovisning. Det framgår också av årsredovisningen vilka principer som tillämpats för värdering av tillgångar, avsättningar och skulder.

Den föreslagna utdelningen med 25 kronor per aktie utgör 5 procent av bolagets eget kapital och 5 procent av koncernens eget kapital. Bolagets soliditet uppgår till 60 (62) procent och den föreslagna utdelningen försvårar inte fullföljandet av de investeringar som bedöms nödvändiga för bolagets fortsatta utveckling.

Vinstutdelningsförslaget påverkar inte bolagets förmåga att i rätt tid infria föreliggande och förutsedda betalningsförpliktelser. Bolagets likviditetsprognos innefattar beredskap för att klara variationer i de löpande betalningsförpliktelserna.

Bolagets ekonomiska ställning ger inte upphov till annan bedömning än att bolaget kan fortsätta sin verksamhet samt att bolaget kan förväntas fullgöra sina förpliktelser. Styrelsens bedömning är att storleken på det egna kapitalet såsom det redovisas i denna årsredovisning står i rimlig proportion till omfattningen på bolagets verksamhet och de risker som är förenade med verksamhetens bedrivande med beaktande av den nu föreslagna utdelningen.

Med hänvisning till ovanstående och vad som i övrigt kommit till styrelsens kännedom är styrelsens bedömning att en allsidig bedömning av bolagets och koncernens ekonomiska ställning medför att utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av bolagets och koncernens egna kapital samt bolagets och koncernverksamhetens konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Till förfogande stående vinstmedel kronor 366 424 507 föreslås disponeras enligt följande:

Till aktieägare utdelas kronor	25 000 000
I ny räkning balanseras kronor	341 424 507
<b>Summa kronor</b>	<b>366 424 507</b>

# Resultaträkning för koncernen

1 januari - 31 december

mkr	Not	2010	2009
Intäkter	2,3	2 117	1 591
Övriga rörelseintäkter	4	11	7
<b>Summa rörelsens intäkter</b>		<b>2 128</b>	<b>1 598</b>
Personalkostnader	5	-1 436	-1 085
Övriga externa kostnader	6,7	-546	-533
Avskrivningar	13,14	-15	-16
<b>Summa rörelsekostnader</b>		<b>-1 997</b>	<b>-1 634</b>
<b>Rörelseresultat</b>	<b>3,25</b>	<b>131</b>	<b>-36</b>
Finansiella intäkter		1	1
Finansiella kostnader		-1	0
<b>Finansnetto</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Resultat före skatt</b>		<b>131</b>	<b>-35</b>
Skatt	9	-35	8
<b>Årets resultat</b>		<b>96</b>	<b>-27</b>
Varav hänförligt till:			
Aktieägare i moderbolaget		96	-27
Resultat per aktie före och efter utspädning (kr)	19	96	-27
<b>Rapport över totalresultat för koncernen 1 januari - 31 december</b>		<b>2010</b>	<b>2009</b>
mkr			
Årets resultat		96	-27
Årets totalresultat hänförligt till moderföretagets aktieägare		96	-27

# Balansräkning för koncernen

Per den 31 december

mkr	Not	2010	2009
<b>Tillgångar</b>			
Immateriella anläggningstillgångar	10, 11, 12	18	-
Materiella anläggningstillgångar	13,14	46	46
Pensionstillgångar, netto	20	68	51
Uppskjutna skattefordringar	9	54	88
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>186</b>	<b>185</b>
Skattefordringar		26	7
Kundfordringar	16	470	289
Övriga fordringar		3	4
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	17	61	50
Likvida medel	28	176	194
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>736</b>	<b>544</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>922</b>	<b>729</b>
<b>Eget kapital</b>	<b>18</b>		
Aktiekapital		100	100
Balanserat resultat inklusive årets resultat		451	355
<b>Summa eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare</b>		<b>551</b>	<b>455</b>
<b>Skulder</b>			
Långfristiga räntebärande skulder	14	2	3
<b>Summa långfristiga skulder</b>		<b>2</b>	<b>3</b>
Kortfristiga räntebärande skulder	14	5	7
Leverantörsskulder		78	57
Övriga skulder	22	78	55
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	23	195	126
Avsättningar	21	13	26
<b>Summa kortfristiga skulder</b>		<b>369</b>	<b>271</b>
<b>Summa skulder</b>		<b>371</b>	<b>274</b>
<b>Summa skulder och eget kapital</b>		<b>922</b>	<b>729</b>

Information om koncernens ställda säkerheter och eventalförpliktelser, se not 26.

Rapport över förändringar i eget kapital för koncern, mkr	Aktiekapital	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Hänförligt till moderbolagets aktieägare	Totalt eget kapital
Ingående balans 1 januari 2009	100	382	482	482
Årets resultat		-27	-27	-27
Summa totalresultat för året	-	-27	-27	-27
Utdelningar		-	-	-
Utgående balans per 31 december 2009	100	355	455	455
Ingående balans 1 januari 2010	100	355	455	455
Årets resultat		96	96	96
Summa totalresultat för året	-	96	96	96
Utdelningar		-	-	-
Utgående balans per 31 december 2010	100	451	551	551

# Kassaflödesanalys för koncernen

1 januari - 31 december

mkr	Not	2010	2009
Den löpande verksamheten	28		
Resultat före skatt		131	-35
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet		-19	-28
Betald skatt		-1	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		111	-63
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		-210	6
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		113	-34
Kassaflödet från den löpande verksamheten		14	-91
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-18	
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-16	-19
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		2	1
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-32	-18
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		-	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		-18	-109
Likvida medel vid årets början		194	303
Likvida medel vid årets slut		176	194

# Resultaträkning för moderbolaget

1 januari - 31 december

mkr	Not	2010	2009
Nettoomsättning	2,3	0	0
Övriga rörelseintäkter	4	169	141
Summa rörelsens intäkter		169	141
Personalkostnader	5	-81	-92
Övriga externa kostnader	6,7	-136	-119
Avskrivningar	13	-14	-14
Summa rörelsekostnader	3,25	-231	-225
Rörelseresultat		-62	-84
Resultat från finansiella poster:	8		
Ränteintäkter och liknande resultatposter		1	1
Räntekostnader och liknande resultatposter		0	0
Finansnetto		1	1
Resultat före skatt		-61	-83
Skatt	9	16	22
Årets resultat		-45	-61
<b>I januari - 31 december</b>			
<b>Rapport över totalresultat för moderbolaget, mkr</b>		<b>2010</b>	<b>2009</b>
Årets resultat		-45	-61
Årets totalresultat hänförligt till moderföretagets aktieägare		-45	-61



# Balansräkning för moderbolaget

Per den 31 december

mkr	Not	2010	2009
<b>Tillgångar</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
Materiella anläggningstillgångar	13	39	37
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Andelar i koncernföretag	15	9	9
Uppskjuten skattefordran	9	76	104
<b>Summa finansiella anläggningstillgångar</b>		<b>85</b>	<b>113</b>
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>124</b>	<b>150</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Kundfordringar	16	0	0
Fordringar hos koncernföretag		217	100
Övriga fordringar		8	4
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	17	13	8
<b>Summa kortfristiga fordringar</b>		<b>238</b>	<b>112</b>
Kassa och bank	28	173	185
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>411</b>	<b>297</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>535</b>	<b>447</b>
<b>Eget kapital och skulder</b>			
<b>Eget kapital</b>			
Eget kapital	18		
<b>Bundet eget kapital</b>			
Aktiekapital (1 000 000 aktier, kvotvärde 100 kronor)		100	100
Reservfond		20	20
<b>Fritt eget kapital</b>			
Balanserat resultat		411	348
Årets resultat		-45	-61
<b>Summa eget kapital</b>		<b>486</b>	<b>407</b>

Balansräkning för moderbolaget, forts...

mkr	Not	2010	2009
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		22	19
Aktuella skatteskulder		8	7
Övriga skulder	22	10	2
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	23	7	7
Avsättningar	21	2	5
<b>Summa kortfristiga skulder</b>		<b>49</b>	<b>40</b>
<b>Summa eget kapital och skulder</b>		<b>535</b>	<b>447</b>
<b>Ställda säkerheter och Eventualförpliktelser för moderbolaget</b>			
Ställda säkerheter		26	Inga
Eventualförpliktelser		Inga	Inga

## Förändringar i eget kapital för moderbolaget

mkr	Bundet eget kapital Aktiekapital	Reservfond	Fritt eget kapital	Totalt eget kapital
Ingående balans 1 januari 2009	100	20	351	471
Årets resultat			-61	-61
Koncernbidrag			-4	-4
Aktuell skatt koncernbidrag			1	1
<b>Summa totalresultat för året</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>287</b>	<b>407</b>
Utdelningar				
Utgående balans 31 december 2009	100	20	287	407
Ingående balans 1 januari 2010	100	20	287	407
Årets resultat			-45	-45
Koncernbidrag			169	169
Aktuell skatt koncernbidrag			-45	-45
<b>Summa totalresultat för året</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>366</b>	<b>486</b>
Utdelningar				
Utgående balans 31 december 2010	100	20	366	486

# Kassaflödesanalys för moderbolaget

mkr	Not	2010	2009
Den löpande verksamheten	28		
Resultat före skatt		-61	-83
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet		177	10
Betald skatt		-	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		116	-73
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		-126	-24
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		12	6
Kassaflödet från den löpande verksamheten		2	-91
Investeringsverksamheten			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-16	-19
Aktieägartillskott dotterföretag		0	0
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		2	1
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-14	-18
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		-	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		-12	-109
Likvida medel vid årets början		185	294
Likvida medel vid årets slut		173	185

# Noter till de fiansiella rapporterna

## Not 1 Redovisningsprinciper

### Överensstämmelse med normgivning och lag

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med International Financial Reporting Standards (IFRS) utgivna av International Accounting Standards Board (IASB) samt tolkningsuttalanden från International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC) såsom de har godkänts av EU-kommissionen för tillämpning inom EU som gäller för räkenskapsår som börjar den 1 januari 2010. Vidare har rekommendationen från Rådet för finansiell rapportering RFR 1 Kompletterande redovisningsregler för koncerner tillämpats.

Moderbolaget tillämpar samma redovisningsprinciper som koncernen utom i de fall som anges nedan under avsnittet "Moderbolagets redovisningsprinciper".

### Förutsättningar vid upprättande av moderbolagets och koncernens finansiella rapporter

Moderbolagets funktionella valuta är svenska kronor som även utgör rapporteringsvalutan för moderbolaget och för koncernen. Det innebär att de finansiella rapporterna presenteras i svenska kronor. Samtliga belopp, om inte annat anges, är avrundade till närmaste miljontal. Tillgångar och skulder är redovisade till historiska anskaffningsvärden om inte annat anges.

Att upprätta de finansiella rapporterna i enlighet med IFRS kräver att företagsledningen gör bedömningar och uppskattningar samt gör antaganden som påverkar tillämpningen av redovisningsprinciperna och de redovisade beloppen av tillgångar, skulder, intäkter och kostnader. Verkliga utfallet kan avvika från dessa uppskattningar och bedömningar.

Uppskattningarna och antagandena ses över regelbundet. Ändringar av uppskattningar redovisas i den period ändringen görs om ändringen endast påverkat denna period, eller i den period ändringen görs och framtida perioder om ändringen påverkar både aktuell period och framtida perioder.

Bedömningar gjorda av företagsledningen vid tillämpningen av IFRS som har en betydande inverkan på de finansiella rapporterna och gjorda uppskattningar

som kan medföra väsentliga justeringar i påföljande års finansiella rapporter beskrivs i not 30.

### Ändrade redovisningsprinciper

**NYA OCH ÄNDRADE STANDARDER OCH TOLKNINGAR 2010.** Följande nya och ändrade standarder och tolkningar har trätt ikraft och gäller för räkenskapsåret 2010:

#### Standarder

- **ÄNDRINGAR I IFRS 1** Första gången IFRS tillämpas
- **ÄNDRING I IFRS 2** Aktierelaterade ersättningar (*Kontantreglerade aktierelaterade ersättningar som kan regleras av annat koncernföretag*)
- **ÄNDRING I IFRS 3** Rörelseförvärv (*Reviderad standard*)
- **ÄNDRING I IAS 27** Koncernredovisning och separata finansiella rapporter (*Reviderad standard*)
- **ÄNDRING I IAS 39** Finansiella instrument: Redovisning och värdering (*Klargörande avseende vad som kan vara säkrade poster*)
- **FÖRBÄTTRINGAR AV IFRS-ER 2009**

#### Tolkningar

- **IFRIC 15** Avtal om uppförande av fastighet
- **IFRIC 17** Värdeöverföring av icke-kontanta tillgångar genom utdelning till ägare
- **IFRIC 18** Överföringar av tillgångar från kunder

De reviderade IAS 27 och IFRS 3 tillämpas på förvärv och transaktioner som sker den 1 januari 2010 eller senare. Ändringarna i dessa standarder innebär bland annat att reglerna för redovisning av villkorad köpskilling så att anskaffningsvärdet för ett rörelseförvärv redovisas vid en tidpunkt. Efterföljande justeringar av anskaffningsvärdet påverkar resultaträkningen. Förvärvsrelaterade kostnader får inte inkluderas i anskaffningsvärdet för ett rörelseförvärv utan redovisas som en kostnad i resultaträkningen. Ansatsen vid redovisning av successiva förvärv har ändrats, vilket medför att vid transaktionstidpunkten (då bestämmande inflytande erhålls) beräknas verkligt värde på

tidigare ägd andel. Anskaffningskostnaden utgörs därmed av det verkliga värdet på tidigare ägd andel plus köpeskillingen för den nya förvärvade andelen. Eventuell värdeförändring avseende tidigare ägd andel redovisas som en vinst eller förlust i resultaträkningen. Dessa nya regler har inneburit att de förvärvsrelaterade

kostnaderna uppgående till 1 mkr som enligt tidigare regler inkluderats i anskaffningsvärdet nu istället har redovisats i resultaträkningen.

Övriga nya och ändrade standarder och tolkningar har inte haft någon inverkan på koncernens finansiella rapporter 2010.

### Nya och ändrade standarder och tolkningar som ännu inte trätt i kraft

International Accounting Standards Board (IASB) har givit ut följande nya och ändrade standarder och tolkningar vilka ännu ej trätt i kraft:

Standarder	Ska tillämpas för räkenskapsår som börjar
<b>ÄNDRING I IFRS 1</b> Första gången IFRS tillämpas ( <i>Begränsat undantag avseende jämförelseupplysningar enligt IFRS 7 för förstagångstillämpare</i> ).....	1 juli 2010 eller senare
<b>ÄNDRING I IFRS 7</b> Finansiella instrument: Upplýsningar ( <i>Upplýsningar vid överföring av finansiella tillgångar</i> )* .....	1 juli 2011 eller senare
<b>IFRS 9</b> Finansiella instrument ( <i>Ny standard</i> )*.....	1 januari 2013 eller senare
<b>ÄNDRING I IAS 24</b> Upplýsningar om närstående ( <i>Ändrad definition samt vissa lättnader i upplýsningskrav för företag med statlig anknytning</i> ) .....	1 januari 2011 eller senare
<b>ÄNDRING I IAS 32</b> Finansiella instrument: Klassificering ( <i>Klassificering av teckningsrätter mm i utländsk valuta</i> ).....	1 februari 2010 eller senare
<b>FÖRBÄTTRINGAR AV IFRS-ER 2010</b> .....	Varierar, tidigast 1 juli 2010
<b>ÄNDRING I IAS 12</b> Inkomstskatter ( <i>Uppskjuten skatt: Återvinning av underliggande tillgångar</i> )* .....	1 januari 2012 eller senare
<b>ÄNDRING I IFRS 1</b> Första gången IFRS tillämpas ( <i>Svår hyperinflation och borttagande av bestämda datum för förstagångstillämpare</i> )*.....	1 juli 2011 eller senare

\*Ännu ej godkända för tillämpning inom EU.

International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC) har publicerat nedanstående nya och ändrade tolkningar vilka ännu ej trätt i kraft:

Tolkningar	Ska tillämpas för räkenskapsår som börjar
<b>ÄNDRING I IFRIC 14</b> Begränsningen av en förmånsbestämd tillgång,.....	1 januari 2011 eller senare
<b>IFRIC 19</b> Utsläckningar av finansiella skulder med egetkapitalinstrument.....	1 juli 2010 eller senare

\* Ännu ej godkända för tillämpning inom EU.

### Förtidstillämpning av ändring i IAS 24 - upplýsningar om närstående

Ändringen i IAS 24 Upplýsningar om närstående avseende vissa lättnader i upplýsningskrav för företag med statlig anknytning träder ikraft för räkenskapsår som börjar den 1 januari 2011 eller senare. Lernia har valt att tillämpa denna ändring i förtid från och med den 1 januari 2010. Implementeringen av ändringen innebär att Lernia inte behöver upplysa om detaljer för alla transaktioner med staten och andra företag med statlig anknytning.

Övriga nya och ändrade standarder och tolkningar har ännu ej tillämpats.

Företagsledningen har ännu ej kunnat bedöma effekterna av IFRS 9 Finansiella instrument för den period då den nya standarden tillämpas för första gången.

Övriga nya och ändrade standarder och tolkningar bedöms inte få någon väsentlig påverkan på koncernens finansiella rapporter den period de tillämpas för första gången

### Rörelsesegment

Segmentinformationen presenteras utifrån företagsledningens perspektiv och rörelsesegment identifieras utifrån den interna rapporteringen till företagets högste verkställande beslutsfattare. Koncernen har identifierat koncernens VD som dess högste verkställande beslutsfattare och den interna rapporteringen som används av VD för att följa upp verksamheten och fatta beslut om resursfördelning ligger till grund för den segmentinformation som presenteras. Segmentinformationen är upprättad enligt samma redovisningsprinciper som tillämpas för koncernen.

### Klassificering m m

Anläggningstillgångar och långfristiga skulder i moderbolaget och koncernen består av belopp som förväntas återvinnas eller betalas efter mer än tolv månader räknat från balansdagen. Omsättningstillgångar och kortfristiga skulder i moderbolaget och koncernen består av belopp som förväntas återvinnas eller betalas inom tolv månader räknat från balansdagen.

### Konsolideringsprinciper

Dotterbolag är företag som står under ett bestämmande inflytande från Lernia AB. Bestämmande inflytande innebär direkt eller indirekt en rätt att utforma ett företags finansiella och operativa strategier i syfte att erhalla ekonomiska fördelar. Vid bedömningen om ett bestämmande inflytande föreligger, beaktas potentiella röstberättigande aktier som utan dröjsmål kan utnyttjas eller konverteras.

Dotterbolags finansiella rapporter tas in i koncernredovisningen från och med förvärvstidpunkten till det datum då det bestämmande inflytandet upphör. Koncerninterna fordringar och skulder, intäkter eller kostnader och realiserade vinster eller förluster som uppkommer från koncerninterna transaktioner mellan koncernföretag, elimineras i sin helhet vid upprättandet av koncernredovisningen. Realiserade vinster som uppkommer från transaktioner med intresseföretag och gemensamt kontrollerade företag elimineras i den utsträckning som motsvarar koncernens ägarandel i företaget. Realiserade förluster elimineras på samma sätt som realiserade vinster, men endast i den utsträckning det inte finns någon indikation på nedskrivningsbehov.

Dotterbolag redovisas enligt förvärvsmetoden. Metoden innebär att förvärv av ett dotterbolag och rörelser betraktas som en transaktion varigenom koncernen indirekt förvärvar dotterbolagets tillgångar och övertar dess skulder och eventalförpliktelser. Det koncernmässiga anskaffningsvärdet fastställs genom en förvärvsanalys i anslutning till rörelseförvärvet. I analysen fastställs dels anskaffningsvärdet för andelarna eller rörelsen, dels det verkliga värdet av förvärvade identifierbara tillgångar samt övertagna skulder och eventalförpliktelser. Anskaffningsvärdet för dotterbolagsaktierna respektive rörelsen utgörs av

summan av de verkliga värdena per förvärvsdagen för erlagda tillgångar, uppkomna eller övertagna skulder och för emitterade egna kapitalinstrument som lämnats som vederlag i utbyte mot de förvärvade nettotillgångarna. Transaktionskostnader som är direkt hänförliga till förvärvet redovisas i resultatet när de uppkommer. Vid rörelseförvärv där anskaffningsvärdet överstiger nettovärdet av förvärvade tillgångar och övertagna skulder samt eventalförpliktelser, redovisas skillnaden som goodwill. Om skillnaden är negativ redovisas denna direkt i resultaträkningen.

### Utländsk valuta

Transaktioner i utländsk valuta omräknas till den funktionella valutan till den valutakurs som föreligger på transaktionsdagen. Monetära tillgångar och skulder i utländsk valuta räknas om till den funktionella valutan till den valutakurs som föreligger på balansdagen. Valutakursdifferenser som uppstår vid omräkningen redovisas i resultaträkningen. Icke-monetära tillgångar och skulder som redovisas till historiska anskaffningsvärden omräknas till valutakurs vid transaktionstillfället. Icke-monetära tillgångar och skulder som redovisas till verkliga värden omräknas till den funktionella valutan till den kurs som råder vid tidpunkten för värdering till verkligt värde, valutakursförändringen redovisas sedan på samma sätt som övrig värdeförändring avseende tillgången eller skulden.

### Intäkter

Intäkter från tjänsteuppdrag redovisas i resultaträkningen baserad på färdigställandegraden på balansdagen. Utifrån nedlagda resurser avseende konsultinsatser och genomförd utbildning fastställs intäkterna. Beräkning baseras på underlagen i respektive affärssystem. Intäkter för försäljning av varor, främst utbildningsmaterial och restaurangprodukter, redovisas i resultaträkningen när väsentliga risker och förmåner som är förknippade med varornas ägande har överförts till köparen.

Intäkter redovisas inte om det är sannolikt att de ekonomiska fördelarna inte kommer att tillfalla koncernen. Om det råder betydande osäkerhet avseende betalning, vidhängande kostnader eller risk för retur och om säljaren behåller ett engagemang i den löpande förvaltningen som vanligtvis förknippas med ägandet sker ingen intäktsföring. Intäkterna redovisas till det verkliga värdet av vad som erhållits, eller förväntas komma att erhållas med avdrag för lämnade rabatter.

### Finansiella intäkter och kostnader

Finansiella intäkter och kostnader består av ränteintäkter på bankmedel och fordringar och räntebärande värdepapper, räntekostnader på lån, utdelningsintäkter och valutakursdifferenser.

Ränteintäkter på fordringar och räntekostnader på

skulder beräknas med tillämpning av effektivräntemetoden. Effektivräntan är den ränta som gör att nuvärdet av alla uppskattade framtida in- och utbetalningar under den förväntade räntebindningstiden blir lika med det redovisade värdet av fordran eller skulden.

Ränteintäkter respektive räntekostnader inkluderar periodiserade belopp av transaktionskostnader och eventuella rabatter, premier och andra skillnader mellan det ursprungligen redovisade värdet av fordran respektive skuld och det belopp som regleras vid förfall.

Utdelningsintäkt redovisas när rätten att erhålla betalning fastställts.

Räntekostnader belastar resultatet i den period till vilken de hänförs. Lernia har för närvarande inga kvalificerade tillgångar för vilka låneutgifter ska aktiveras som en del av anskaffningsvärdet. Med kvalificerade tillgångar menas tillgångar som med nödvändighet tar lång tid att färdigställa för avsedd användning eller försäljning.

#### Finansiella instrument

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar på tillgångssidan likvida medel, kundfordringar, aktier och lånefordringar. Bland skulder och eget kapital återfinns leverantörsskulder och låneskulder.

En finansiell tillgång eller finansiell skuld tas upp i balansräkningen när bolaget blir part till instrumentets avtalsmässiga villkor. Kundfordringar tas upp i balansräkningen när faktura har skickats. Skuld tas upp när motparten har presterat och avtalsenlig skyldighet föreligger att betala, även om faktura ännu inte mottagits. Leverantörsskulder tas upp när faktura mottagits.

En finansiell tillgång tas bort från balansräkningen när rättigheterna i avtalet realiserar, förfaller eller bolaget förlorar kontrollen över dem. Detsamma gäller för del av en finansiell tillgång. En finansiell skuld tas bort från balansräkningen när förpliktelsen i avtalet fullgörs eller på annat sätt utsläcks. Detsamma gäller för del av en finansiell skuld.

Förvärv och avyttring av finansiella tillgångar redovisas på affärsdagen, som utgör den dag då bolaget förbinder sig att förvärva eller avyttra tillgången förutom i de fall bolaget förvärvar eller avyttra tillgången.

Lernias finansiella tillgångar och finansiella skulder kategoriseras som "lånefordringar och kundfordringar" respektive "Andra finansiella skulder".

#### LÅNEFORDRINGAR OCH KUNDFORDRINGAR

Lånefordringar och kundfordringar är finansiella tillgångar som inte utgör derivat med fasta betalningar eller med betalningar som går att fastställa, och som inte är noterade på en aktiv marknad. Fordringarna uppkommer då företag tillhandahåller pengar, varor och tjänster direkt till kredittagaren utan avsikt att

idka handel i fordringsrätterna. Kategorin innefattar även förvärvade fordringar. Tillgångar i denna kategori värderas till upplupet anskaffningsvärde. Upplupet anskaffningsvärde bestäms utifrån den effektivränta som beräknades vid anskaffningstidpunkten.

**ANDRA FINANSIELLA SKULDER.** Lån samt övriga finansiella skulder, till exempel leverantörsskulder, ingår i denna kategori. Skulderna värderas till upplupet anskaffningsvärde.

**LÅNGFRISTIGA FORDRINGAR OCH ÖVRIGA FORDRINGAR.** Långfristiga fordringar och övriga kortfristiga fordringar är fordringar som uppkommer då företaget tillhandahåller pengar utan avsikt att idka handel med fordringsrätten. Om den förväntade innehavstiden är längre än ett år utgör de långfristiga fordringar och om den är kortare övriga fordringar. Dessa fordringar tillhör kategorin lånefordringar och kundfordringar.

**KUNDFORDRINGAR.** Kundfordringar klassificeras i kategorin kundfordringar och lånefordringar. Kundfordringar redovisas till det belopp som förväntas inflyta efter avdrag för osäkra fordringar som bedömts individuellt. Kundfordrans förväntade löptid är kort, varför värdet redovisats till nominellt belopp utan diskontering. Nedskrivningar av kundfordringar redovisas i rörelsens kostnader.

**LIKVIDA MEDEL.** Likvida medel består av kassamedel samt omedelbart tillgängliga tillgodohavanden hos banker och motsvarande institut samt kortfristiga likvida placeringar med en löptid från anskaffningstidpunkten understigande tre månader vilka är utsatta för endast en obetydlig risk för värdefluktuationer. Likvida medel ingår i kategorin lånefordringar och kundfordringar.

**SKULDER.** Skulder kategoriseras som andra finansiella skulder vilket innebär att de initialt redovisas till erhållet belopp efter avdrag för transaktionskostnader. Långfristiga skulder har en förväntad löptid längre än 1 år medan kortfristiga har en löptid kortare än 1 år.

**LEVERANTÖRSSKULDER OCH ÖVRIGA KORTFRISTIGA SKULDER.** Leverantörsskulder klassificeras i kategorin andra finansiella skulder. Leverantörsskulder har kort förväntad löptid och värderas utan diskontering till nominellt belopp.

#### Förvaltning av kapital

Lernias mål avseende förvaltning av kapital är att säkerställa fortlevnaden för de olika enheterna inom koncernen med ett soliditetsmål på 40-50 procent.

	2010-12-31	2009-12-31
Utfall (%)	60	62

#### Leasing

**LEASADE TILLGÅNGAR.** Leasing klassificeras i koncernredovisningen antingen som finansiell eller operationell leasing. Finansiell leasing föreligger då de ekonomiska riskerna och förmånerna som är förknippade med ägandet i allt väsentligt är överförda till leasetagaren, om så ej är fallet är det fråga om operationell leasing.

**OPERATIONELLA LEASINGAVTAL.** Operationell leasing innebär att leasingavgiften kostnadsförs linjärt över leasingperioden, vilket kan skilja sig åt från vad som de facto erlagts som leasingavgift under året. Förmåner erhållna i samband med tecknandet av ett avtal redovisas i resultaträkningen som en kostnadsföring av leasingavgifterna linjärt över leasingavtalets löptid. Variabla avgifter kostnadsförs i de perioder de uppkommer.

**FINANSIELLA LEASINGAVTAL.** Tillgångar som förhyrs enligt finansiella leasingavtal redovisas som tillgångar i koncernens balansräkning. Förpliktelsen att betala framtida leasingavgifter redovisas som lång- och kortfristiga skulder. De leasade tillgångarna avskrivs över bedömd nyttjandeperiod medan leasingbetalningarna redovisas som ränta och amortering av skulderna. Räntekostnaden fördelas över leasingperioden så att varje redovisningsperiod belastas med ett belopp som motsvarar en fast räntesats för den under respektive period redovisade skulden. Variabla avgifter kostnadsförs i de perioder de uppkommer..

#### Immateriella tillgångar

**GOODWILL.** Goodwill representerar skillnaden mellan anskaffningsvärdet för rörelseförvärvet och det verkliga värdet av förvärvade tillgångar, övertagna skulder samt eventualförpliktelser. Goodwill testas minst årligen för nedskrivningsbehov och redovisas till anskaffningsvärdet minus ackumulerade nedskrivningar.

**VARUMÄRKEN.** Varumärken utgörs av anskaffningsvärdet enligt värdering vid rörelseförvärvet. Varumärken testas årligen för nedskrivningsbehov och redovisas till anskaffningsvärdet minus ackumulerade avskrivningar och eventuella ackumulerade nedskrivningar.

Nedlagda kostnader för internt genererad goodwill och internt genererade varumärken redovisas i resultaträkningen när kostnaden uppkommer.

**AVSKRIVNING.** Avskrivningar redovisas i resultaträkningen linjärt över immateriella tillgångars beräknade nyttjandeperioder, såvida inte sådana nyttjandeperioder är obestämbara. Goodwill och immateriella tillgångar med en obestämbar nyttjandeperiod prövas för nedskrivningsbehov årligen eller så snart indikationer uppkommer som tyder på att tillgången ifråga har minskat i värde. Avskrivningsbara immateriella till-

gångar skrivs av från det datum då de är tillgängliga för användning.

#### Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar redovisas som tillgång i balansräkningen om det är sannolikt att framtida ekonomiska fördelar kommer att komma bolaget till del och anskaffningsvärdet för tillgången kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Materiella anläggningstillgångar redovisas i koncernen till anskaffningsvärde efter avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår inköpspriset samt utgifter direkt hänförliga till tillgången för att bringa den på plats och i skick för att utnyttjas i enlighet med syftet med anskaffningen. Exempel på direkt hänförliga kostnader som ingår i anskaffningsvärdet är kostnader för leverans och hantering, installation, lagfarter, konsulttjänster och juristtjänster. Lånekostnader ingår inte i anskaffningsvärdet för egenproducerade anläggningstillgångar då dessa inte bedöms ta lång tid att färdigställa. Redovisningsprinciper för nedskrivningar framgår nedan.

Det redovisade värdet för en materiell anläggnings-tillgång tas bort ur balansräkningen vid utrangering eller avyttring eller när inga framtida ekonomiska fördelar väntas från användning eller utrangering/avyttring av tillgången. Vinst eller förlust som uppkommer vid avyttring eller utrangering av en tillgång utgörs av skillnaden mellan försäljningspriset och tillgångens redovisade värde med avdrag för direkta försäljningskostnader. Vinst och förlust redovisas som övrig rörelseintäkt/kostnad.

Tillkommande utgifter läggs till anskaffningsvärdet endast om det är sannolikt att de framtida ekonomiska fördelar som är förknippade med tillgången kommer att komma bolaget till del och anskaffningsvärdet kan beräknas på ett tillförlitligt sätt. Alla andra tillkommande utgifter redovisas som kostnad i den period de uppkommer.

**AVSKRIVNING.** Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod.

#### Beräknade nyttjandeperioder;

Kontorsinventarier .....	5 år
Datorer .....	3 - 5 år
Fordon exklusive lastbilar .....	5 år
Lastbilar .....	7 år
Inventarier.....	3-10 år

Bedömning av en tillgångs restvärde och nyttjandeperiod görs årligen.

#### Varulager

Varulager värderas till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet. Nettoförsäljningsvärdet är det uppskattade försäljningspriset i den löpande

verksamheten, efter avdrag för uppskattade kostnader för färdigställande och för att åstadkomma en försäljning. Anskaffningsvärdet beräknas genom tillämpning av först in, först ut-metoden (FIFU) och inkluderar utgifter som uppkommit vid förvärvet av lagertillgångarna och transport av dem till deras nuvarande plats och skick.

Förbrukningsmateriel i utbildningsverksamheten kostnadsförs löpande.

### Nedskrivningar

De redovisade värdena för koncernens tillgångar – med undantag för uppskjutna skattefordringar, finansiella tillgångar och anläggningstillgångar klassificerade som att de innehas för försäljning i enlighet med IFRS 5, prövas vid varje balansdag för att bedöma om det finns indikation på nedskrivningsbehov. Om någon sådan indikation finns beräknas tillgångens återvinningsvärde. För undantagna tillgångar enligt ovan prövas värderingen enligt respektive standard.

Om det inte går att fastställa väsentligen oberoende kassaflöden till en enskild tillgång ska vid prövning av nedskrivningsbehov tillgångarna grupperas till den lägsta nivå där det går att identifiera väsentligen oberoende kassaflöden (en så kallad kassagenererande enhet). En nedskrivning redovisas när en tillgångs eller kassagenererande enhets redovisade värde överstiger återvinningsvärdet. En nedskrivning belastar resultaträkningen.

Nedskrivning av tillgångar hänförliga till en kassagenererande enhet (grupp av enheter) görs proportionellt till tillgångar som ingår i enheten (gruppen av enheter).

**BERÄKNING AV ÅTERVINNINGSVÄRDET.** Återvinningsvärdet är det högsta av verkligt värde minus försäljningskostnader och nyttjandevärdet. Vid beräkning av nyttjandevärdet diskonteras framtida kassaflöden med en diskonteringsfaktor som beaktar riskfri ränta och den risk som är förknippad med den specifika tillgången. För en tillgång som inte genererar kassaflöden som är väsentligen oberoende av andra tillgångar så beräknas återvinningsvärdet för den kassagenererande enhet till vilken tillgången hör.

**ÅTERFÖRING AV NEDSKRIVNINGAR.** Nedskrivningar återförs om det har skett en förändring i de antaganden som låg till grund för beräkningen av återvinningsvärdet. En nedskrivning återförs endast till den utsträckning tillgångens redovisade värde efter återföring inte överstiger det redovisade värde som tillgången skulle ha haft om någon nedskrivning inte hade gjorts, med beaktande av de avskrivningar som då skulle ha gjorts. Nedskrivning av goodwill återförs ej.

### Utdelningar

Utdelningar redovisas som skuld efter det att årsstämman godkänt utdelningen.

### Ersättningar till anställda

**AVGIFTSBESTÄMDA PLANER.** Avgiftsbestämda planer är planer för ersättningar efter avslutad anställning enligt vilka företaget betalar fastställda avgifter till en separat juridisk enhet och inte har någon rättslig eller informell förpliktelse att betala ytterligare avgifter om den juridiska enheten inte har tillräckliga tillgångar för att betala alla ersättningar till anställda som hänför sig till anställdas tjänstgöring under innevarande period och tidigare perioder.

Förpliktelser avseende avgifter till avgiftsbestämda planer redovisas som en kostnad i resultaträkningen när de uppstår.

**FÖRMÅNSBESTÄMDA PLANER.** Förmånsbestämda planer är andra planer för ersättningar efter avslutad anställning än avgiftsbestämda planer.

I koncernens förmånsbestämda pensionsplaner utgår ersättning till anställda och före detta anställda baserat på lön vid pensioneringen och antalet tjänsteår. Koncernens nettoförpliktelse avseende förmånsbestämda planer beräknas separat för varje plan genom en uppskattning av den framtida ersättning som de anställda intjänat genom sin anställning i både innevarande och tidigare perioder; denna ersättning diskonteras till ett nuvärde och det verkliga värdet på eventuella förvaltningstillgångar dras av. Diskonteringsräntan är räntan på balansdagen på statsobligationer med en löptid som motsvarar koncernens pensionsförpliktelser. Beräkningen utförs av en kvalificerad aktuarie med användande av den så kallade projected unit credit method.

När ersättningarna i en plan förbättras, redovisas den andel av den ökade ersättningen som hänför sig till de anställdas tjänstgöring under tidigare perioder som en kostnad i resultaträkningen linjärt fördelad över den genomsnittliga perioden tills ersättningarna helt är intjänade. Om ersättningen är fullt ut intjänad redovisas en kostnad i resultaträkningen direkt.

Korridorregeln innebär att den del av de ackumulerade aktuariella vinsterna och förlusterna som överstiger 10 % av det största av förpliktelseernas nuvärde, och förvaltningstillgångarnas verkliga värde, redovisas i resultatet över den förväntade genomsnittliga återstående tjänstgöringstiden för de anställda som omfattas av planen. I övrigt beaktas inte aktuariella vinster och förluster.

När beräkningen leder till en tillgång för koncernen begränsas det redovisade värdet på tillgången till nettot av oredovisade aktuariella förluster och oredovisade kostnader för tjänstgöring under tidigare perioder och nuvärdet av framtida återbetalningar från planen eller minskade framtida inbetalningar till planen.

När det finns en skillnad mellan hur pensionskostnaden fastställs i juridisk person och koncern redovisas en avsättning eller fordran avseende särskild

löneskatt baserat på denna skillnad. Avsättningen eller fordran nuvärdesberäknas ej.

**ERSÄTTNINGAR VID UPPSÄGNING.** En kostnad för ersättningar i samband med uppsägningar av personal redovisas endast om företaget är bevisligen förpliktigt, utan realistisk möjlighet till tillbakadragande, av en formell detaljerad plan att avsluta en anställning före den normala tidpunkten. När ersättningar lämnas som ett erbjudande för att uppmuntra frivillig avgång, redovisas en kostnad om det är sannolikt att erbjudandet kommer att accepteras och antalet anställda som kommer att acceptera erbjudandet tillförlitligt kan uppskattas.

**KORTFRISTIGA ERSÄTTNINGAR.** Kortfristiga ersättningar till anställda beräknas utan diskontering och redovisas som kostnad när de relaterade tjänsterna erhålls.

### Avsättningar

En avsättning redovisas i balansräkningen när koncernen har en befintlig legal eller informell förpliktelse som en följd av en inträffad händelse, och det är troligt att ett utflöde av ekonomiska resurser kommer att krävas för att reglera förpliktelsen samt en tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras. Där effekten av när i tiden betalning sker är väsentlig, beräknas avsättningar genom diskontering av det förväntade framtida kassaflödet till en räntesats före skatt som återspeglar aktuella marknadsbedömningar av pengars tidsvärde och, om det är tillämpligt, de risker som är förknippade med skulden.

**OMSTRUKTURERING.** En avsättning för omstrukturering redovisas när koncernen har fastställt en utförlig och formell omstruktureringssplan, och omstruktureringen har antingen påbörjats eller blivit offentligt tillkännagiven. Ingen avsättning görs för framtida rörelsekostnader.

**FÖRLUSTKONTRAKT.** En avsättning för förlustkontrakt redovisas när de förväntade fördelarna som koncernen väntas erhålla från ett kontrakt är lägre än de oundvikliga kostnaderna att uppfylla förpliktelseerna enligt kontraktet.

### Skatter

Inkomstskatter utgörs av aktuell skatt och uppskjuten skatt. Inkomstskatter redovisas i resultaträkningen utom då underliggande transaktion redovisas i övrigt totalresultat eller direkt mot eget kapital varvid tillhörande skatteeffekt redovisas i övrigt totalresultat respektive 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, hit 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 baserar sig på hur redovisade värden på 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.

### Anläggningstillgångar som innehas för försäljning och avvecklade verksamheter

Innebörden av att en anläggningstillgång (eller en avyttringsgrupp) klassificerats som innehav för försäljning är att dess redovisade värde kommer att återvinnas i huvudsak genom försäljning och inte genom användning.

Omedelbart före klassificering som innehav för försäljning, ska det redovisade värdet av tillgångarna (och alla tillgångar och skulder i en avyttringsgrupp) bestämmas i enlighet med tillämpliga standarder. Vid första klassificering som innehav för försäljning, redovisas anläggningstillgångar och avyttringsgrupper till det lägsta av redovisat värde och verkligt värde med avdrag för försäljningskostnader. Enligt IFRS 5.5 är vissa balansposter undantagna de värderingsregler som gäller för IFRS 5. Vid varje efterföljande rapporteringstidpunkt skall anläggningstillgången respektive avyttringsgruppen som helhet värderas till verkligt värde med avdrag för försäljningskostnader.

Förluster till följd av värdenedgångar vid första klassificeringen som innehav för försäljning inkluderas i resultaträkningen, även när det är fråga om en omvärdering. Detsamma tillämpas för vinster eller förluster vid efterföljande omvärderingar.

En avvecklad verksamhet är en del av ett företags verksamhet som representerar en självständig rörelsegren eller en väsentlig verksamhet inom ett geografiskt område eller är ett dotterbolag som förvärvats uteslutande i syfte att vidareförsäljas.

Klassificering som en avvecklad verksamhet sker vid avyttring eller vid en tidigare tidpunkt då verksamheten uppfyller kriterierna för att klassificeras som innehav för försäljning. En avyttringsgrupp som skall läggas ned kan också kvalificeras för att klassificeras som avvecklad verksamhet, om den uppfyller storlekskriterierna enligt ovan.

Ett företag får inte skriva av en anläggningstillgång så länge som den är klassificerad som att den innehas för försäljning.

### Eventualförpliktelser (ansvarsförbindelser)

En eventualförpliktelse redovisas när det finns ett möjligt åtagande som härrör från inträffade händelser och vars förekomst bekräftas endast av en eller flera osäkra framtida händelser eller när det finns ett åtagande som inte redovisas som en skuld eller avsättning på grund av att det inte är troligt att ett utflöde av resurser kommer att krävas.

### Moderbolagets redovisningsprinciper

**ALLMÄNT.** Moderbolaget har upprättat sin årsredovisning enligt årsredovisningslagen (1995:1554) och rekommendationen från Rådet för finansiell rapportering RFR 2 Redovisning för juridisk person. RFR 2 innebär att moderbolaget i årsredovisningen för den juridiska personen skall tillämpa samtliga av EU godkända IFRS och uttalanden så långt detta är möjligt inom ramen för årsredovisningslagen och med hänsyn till sambandet mellan redovisning och beskattning. Rekommendationen anger vilka undantag och tillägg som skall göras från IFRS. Skillnaderna mellan koncernens och moderbolagets redovisningsprinciper framgår nedan.

**ÄNDRADE REDOVISNINGSPRINCIPER.** De ändringar i RFR 2 Redovisning för juridiska personer som har trätt ikraft och gäller för räkenskapsåret 2010 har inneburit ändrade uppställningsformer för bolaget. Moderbolagets intäkter och kostnader som tidigare redovisades mot eget kapital och som inte avsåg transaktioner med ägarna presenteras nu i en rapport över totalresultat direkt efter moderföretagets resultaträkning. I moderbolagets rapport över förändringar i eget kapital presenteras poster i totalresultatet skiljt från transaktioner med ägarna.

### Dotterbolag

Andelar i dotterbolag redovisas i moderbolaget enligt anskaffningsvärdemetoden. Förvärvsrelaterade kostnader för dotterbolag, som kostnadsförs i koncernredovisningen, ingår som en del i anskaffningsvärdet för andelar i dotterbolag. Det redovisade värdet för andelar i dotterbolag prövas avseende eventuellt nedskrivningsbehov då indikation på nedskrivningsbehov föreligger.

### Leasade tillgångar

I moderbolaget redovisas samtliga leasingavtal enligt reglerna för operationell leasing.

### Ersättningar till anställda

**FÖRMÅNSBESTÄMDA PLANER.** I moderbolaget tillämpas andra grunder för beräkning av förmånsbestämda planer än de som anges i IAS 19. Moderbolaget följer Tryggandelagens bestämmelser och

Finansinspektionens föreskrifter eftersom detta är en förutsättning för skattemässig avdragsrätt. De väsentligaste skillnaderna jämfört med reglerna i IAS 19 är hur diskonteringsräntan fastställs, att beräkning av den förmånsbestämda förpliktelsen sker utifrån nuvarande lönenivå utan antagande om framtida löneökningar, och att alla aktuariella vinster och förluster redovisas i resultaträkningen då de uppstår.

### Obeskattade reserver

I moderbolaget redovisas obeskattade reserver inklusive uppskjuten skatteskuld. I koncernredovisningen delas däremot obeskattade reserver upp på uppskjuten skatteskuld och eget kapital.

### Koncernbidrag och aktieägartillskott för juridiska personer

Företaget redovisar koncernbidrag och aktieägartillskott i enlighet med uttalande från Rådet för finansiell rapportering (UFR 2 Koncernbidrag och aktieägartillskott). Aktieägartillskott förs direkt mot eget kapital hos mottagaren och aktiveras i aktier och andelar hos givaren, i den mån nedskrivning ej erfordras.

Koncernbidrag redovisas enligt ekonomisk innebörd. Det innebär att koncernbidrag som lämnats i syfte att minimera koncernens totala skatt redovisas direkt mot balanserade vinstmedel efter avdrag för dess aktuella skatteeffekt.

Koncernbidrag som är att jämställa med en utdelning redovisas som en utdelning. Det innebär att erhållet koncernbidrag och dess aktuella skatteeffekt redovisas över resultaträkningen. Lämnat koncernbidrag och dess aktuella skatteeffekt redovisas direkt mot balanserade vinstmedel.

Koncernbidrag som är att jämställa med aktieägartillskott redovisas, med beaktande av aktuell skatteeffekt, hos mottagaren direkt mot balanserade vinstmedel. Givaren redovisar koncernbidrag och dess aktuella skatteeffekt som investering i andelar koncernföretag, i den mån nedskrivning ej erfordras.

### Anläggningstillgångar som innehas för försäljning och avvecklade verksamheter

IFRS 5 tillämpas med de undantag som anges i RFR 2 8-9. Enligt IFRS 5 skall tillgångar till försäljning redovisas separat i balansräkningen och verksamheter under avveckling redovisas separat i resultaträkningen. Detta överensstämmer dock inte med uppställningsformerna till Årsredovisningslagen. Informationen ifråga liksom övrig information som skall framgå enligt IFRS 5, lämnas därför i noter. Vidare tillämpas inte reglerna i IFRS 5, som föreskriver att anläggningstillgångar som innehas för försäljning inte skall skrivas av utan avskrivning sker i enlighet med Årsredovisningslagen.

## Not 2 Intäkternas fördelning

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Tjänsteuppdrag	2 102	1 573	-	-
Övrigt	26	25	169	141
Summa	2 128	1 598	169	141

Debitering mellan segmenten görs utifrån affärsmässiga relationer

## Not 3 Rörelsesegment

Under 2010 har den interna rapporteringen ändrats med inriktning mot en uppdelning i Offentlig och Privat marknad. Offentlig marknad utgörs av rörelsesegmenten Utbildning och College, medan Privat marknad utgörs av rörelsesegmenten Bemanning och Övriga rörelsesegment enligt nedan. Koncernens rörelsesegment har inte förändrats, men Lernias rapporterbara segment har ändrats jämfört med tidigare.

Följande tre rapporterbara segment har fastställts för koncernen:

**BEMANNING:** Bemannar svenska industri- och logistikföretag.

**UTBILDNING:** Utbildar vuxna tillsammans med Arbetsförmedling och kommun.

**COLLEGE:** Yrkesutbildning för ungdomar och studiemedelsberättigande.

Rörelsesegmentet Jobb & Karriär som tidigare rapporterades separat ingår nu i Övriga rörelsesegment som även omfattar Tech och Consulting.

Övriga rörelsesegment omfattar program för att utvecklas i eller till nytt arbete, skräddarsydda utbildningar riktade mot företagskunder samt konsulttjänster inom ledar- och organisationsutveckling.

### Intäkter per rörelsesegment

2009-01-01– 2009-12-31	Utbildning	Summa		Bemanning	Summa		Summa		Totalt
		College	Offentlig Marknad		Övriga Segment	Privat Marknad	Rörelse Segment	Eliminering	
Intäkter från externa kunder	909	67	976	430	191	621	1597	1	1598
Intäkter från andra segment	27	26	53	13	15	28	81	-81	0
Summa intäkter	936	93	1029	443	206	649	1678	-80	1598

2010-01-01– 2010-12-31	Utbildning	Summa		Bemanning	Summa		Summa		Totalt
		College	Offentlig Marknad		Övriga Segment	Privat Marknad	Rörelse Segment	Eliminering	
Intäkter från externa kunder	1055	78	1133	894	98	992	2125	3	2128
Intäkter från andra segment	13	28	41	5	7	12	53	-53	0
Summa intäkter	1068	106	1174	899	105	1004	2178	-50	2128

Not 3 forts

Rörelseresultat per rörelsesegment		
Belopp i mkr	2010-01-01-2010-12-31	2009-01-01-2009-12-31
Utbildning	132	58
College	-9	-1
Summa Offentlig Marknad	123	57
Bemanning	76	-79
Övriga rörelsesegment	-30	19
Summa Privat Marknad	46	-60
Totalt resultat för rörelsesegment	169	-3
Övriga intäkter	3	2
Centrala kostnader moderbolag	-41	-36
Finansiella intäkter	0	1
Koncernens resultat före skatt	131	-36

Avskrivningar per rörelsesegment		
2010-01-01-2010-12-31	2009-01-01-2009-12-31	
Utbildning	-	-
College	1	-
Summa Offentlig Marknad	1	-
Bemanning	-	-
Övriga rörelsesegment	-	-
Summa Privat Marknad	-	-
Totalt resultat för rörelsesegment	1	
Moderbolaget	14	14
Eliminering	0	2
Summa avskrivningar	15	16

Avskrivningar i College avser förvärv av immateriella tillgångar.

Övriga avskrivningarna sker i moderbolaget.

## Not 4 Övriga rörelseintäkter

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Försäljning av omsättningstillgångar	1	1	1	1
Vinst vid försäljning av anläggningstillgångar	2	1	2	1
Hysesintäkter	2	0	-	-
Servicedebiteringar och management fees till dotterbolagen	-	-	166	139
Övrigt	6	5	0	0
Summa	11	7	169	141

## Not 5 Anställda och personalkostnader

Medeltalet anställda	2010	varav kvinnor, %	2009	varav kvinnor, %
Moderbolaget	66	36%	67	35%
Dotterbolag	2 814	33%	2 250	39%
Koncernen totalt	2 880	33%	2 317	39%

Könsfördelning styrelse och företagsledning, %	2010 andel kvinnor	2009 andel kvinnor
Moderbolaget		
Styrelsen	55%	45%
Företagsledning	30%	33%
Koncernen totalt		
Styrelsen	55%	45%
Företagsledning	30%	33%

### Löner och andra ersättningar och sociala kostnader

mkr	2010		2009	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Moderbolaget	36	42	39	51
(varav pensionskostnad 1)		(31)		(39)

1) Av moderbolagets pensionskostnad avser 1 (1) mkr VD.

### Löner och andra ersättningar fördelade mellan styrelseledamöter och VD samt övriga anställda

mkr	2010		2009	
	Styrelse och VD	Övriga anställda	Styrelse och VD	Övriga anställda
Moderbolaget totalt	3	33	4	35
Koncernen totalt	11	1042	13	765

Av de löner som lämnats till övriga anställda i koncernen avser 7 (7) mkr andra ledande befattningshavare än styrelse och VD. Medeltalet anställda per år har beräknats som ett genomsnitt av antalet anställda vid utgången av varje månad. Styrelsens ordförande har ett styrelsearvode på totalt 170 (170) tkr. Övriga styrelseledamöter har ett årsarvode på 86 (86) tkr.

Vid uppsägning från bolagets sida äger verkställande direktören, utöver lön under uppsägningstiden 6 månader, rätt till avgångsvederlag motsvarande 18 månadslöner. Om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget.

Samtliga personer i företagsledning ställning ingår i Lernias koncernledning. Denna består av fem verkställande direktörer och fyra affärsstödschefer. I koncernledningen är tre kvinnor och sex män.\* Löner och förmåner samt pensionsavgifter exklusive VD i moderbolag har för koncernledningen uppgått till sammanlagt 14 910 (14 315) tkr respektive 4 346 (4 612) tkr.

\* Per den 31 december 2010.

I koncernledningen har en person pension enligt ITP-plan. Övriga har belopp "motsvarande ITP avd 1" avsatt till en individuellt utformad pensionsplan.

Anställningsvillkoren vid uppsägning från bolagets sida, är för personer i företagsledning ställning anställda före 2004, utöver lön under uppsägningstiden 12 månader även avgångsvederlag motsvarande en årslön.

För koncernchefen och ytterligare två personer är anställningsvillkoret, utöver lön under uppsägningstiden 6 månader, avgångsvederlag motsvarande 18 månader.

För övriga i koncernledningen är uppsägningvillkoren utöver lön under uppsägningstiden 6 månader, avgångsvederlag motsvarande 6 månader. För dessa ökas avgångsvederlaget med motsvarande 2 månader för varje helt år i företagsledning ställning hos Lernia, dock maximalt 18 månader.

För samtliga gäller att om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget.

Not 5 forts

## Specifikation - Löner och andra ersättningar till personer i Lernias företagsledning

Belopp i tkr	Grund- lön	Övriga förmåner	Pensions- Summa	Pensions- ålder	Pensions- kostnader	Avgångs- vederlag
						antal månader
VD Matthias Kjellberg	2 379	110	2 489	65	693	18
VD db* Lars Strömberg	1 928		1 928	65	659	12
VD db* Katharina Sjögren Edström	1 517	94	1 611	65	450	10
VD db* Jörgen Aall Flood	1 093	78	1 171	65	278	10
Affärsutvecklingsdirektör Daniel Eriksson	1 284		1 284	65	380	18
Ekonomidirektör Niclas Bergman	2 001		2 001	65	528	18
Personaldirektör Tobias Frohm, tillträdde sin tjänst 3 maj 2010	732		732	65	217	6
Marknadsdirektör Linda Hellström	898		898	65	171	8
Personaldirektör Göran Fridh, lämnade sin tjänst 30 juni 2010	537		537	65	327	12
VD db* Mikael Södergård, lämnade sin tjänst 15 september 2010	1 086	73	1 159	65	342	8
VD db* Anna Widmark, lämnade sin tjänst 3 januari 2011	915		915	65	140	10
VD db* Maria Mattsson Mähl, lämnade sin tjänst 15 september 2010	943	33	976	65	212	8
IT direktör Björn Lindahl, lämnade sin tjänst 1 mars 2010	1 354		1 354	65	444	12

Övriga förmåner består av personalbilar. Personabil erbjuds mot bruttolöneavdrag och är kostnadsneutralt för Lernia

\* med VD db avses dotterbolags VD

## Sjukfrånvaro

%	Moderbolaget	
	2010	2009
Samtliga	1,6	1,4
(varav > = 60 dagar)	(41,8)	(22,8)
Män	0,7	0,9
Kvinnor	3,2	2,2
< 30 år	2,3	1,8
30-49 år	2,1	1,3
50 år -	0,9	1,4

## Not 6 Övriga externa kostnader

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Lokalkostnader	185	190	7	6
Konsulter	129	141	63	65
Material	121	117	36	27
Övriga kostnader	111	85	30	21
Summa	546	533	136	119

## Not 7 Arvode och kostnadsersättningar till revisorer

tkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Deloitte				
Revisionsuppdrag	701	701	246	180
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget	115	115	-	-
Skatterådgivning	-	-	-	-
Övriga tjänster	-	-	-	-
Riksrevisionen				
Revisionsuppdrag	-	108	-	108
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget	-	-	-	-
Skatterådgivning	-	-	-	-
Övriga tjänster	-	-	-	-

## Not 8 Finansnetto

mkr	Koncernen	
	2010	2009
Ränteintäkter	1	1
Finansiella intäkter	1	1
Räntekostnader och liknande resultatposter	-1	0
Finansiella kostnader	-1	0
Finansnetto	0	1

## Moderbolaget

mkr	Moderbolaget	
	2010	2009
Ränteintäkter	1	1
Ränteintäkter och liknande resultatposter	1	1
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0

## Not 9 Skatter

## Redovisad i resultaträkningen

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Aktuell skattekostnad (-)/skatteintäkt (+)				
Periodens skatt	-1	-2	-	-
Uppskjuten skattekostnad(-)/skatteintäkt(+)				
Uppskjuten skatt på pensionsåtagande	-6	-13	-	-
Skatt på koncernbidrag	-	-	44	-1
Uppskjuten skatteintäkt i aktiverat skattevärde i underskottavdrag	-28	23	-28	23
Totalt redovisad skattekostnad/skatteintäkt	-35	8	16	22



**Avstämning effektiv skatt – Koncernen**

	2010 (%)	2010	2009(%)	2009
Resultat före skatt		131		-35
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	-26%	-34	-26%	9
Icke avdragsgilla kostnader	-1%	-1	3%	-1
Ej skattepliktiga intäkter/ avdragsgilla kostnader	0%	0	0%	0
Minskning av underskottsavdrag utan aktivering av uppskjuten skatt	-	-	-	-
Effekt av ändrad skattesats	-	-	-	-
Aktivering av uppskjuten skatt	-	-	-	-
Redovisad effektiv skatt	-27%	-35	-23%	8

**Avstämning effektiv skatt – Moderbolaget**

	2010 (%)	2010	2009(%)	2009
Resultat före skatt		-61		-83
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	-26%	-16	-26%	22
Icke avdragsgilla kostnader	-0%	0	0%	0
Ej skattepliktiga intäkter/ avdragsgilla kostnader	0%	0	0%	0
Minskning av underskottsavdrag utan aktivering av uppskjuten skatt	-	-	-	-
Aktivering av uppskjuten skatt	-	-	-	-
Redovisad effektiv skatt	-26%	16	-26%	22

**Redovisad i balansräkningen**

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Redovisade uppskjutna skattefordringar				
Pensionsavsättningar	-22	-16	-	-
Underskottsavdrag	76	104	76	104
Skattefordringar, netto	54	88	76	104

Moderbolagets skattemässiga förlustavdrag uppgår till 288 (397) mkr, vilka får nyttjas under obegränsad tid. Vi har genomfört en nedskrivningsprövning avseende den uppskjutna skattefordran relaterat till skattemässiga underskottsavdrag och bedömt att det med stor sannolikhet kommer att finnas tillräckliga skattpliktiga

överskott för att vi skall kunna nyttja underskottsavdraget under överskådlig tid och att den uppskjutna skattefordran därför är balansgill.

Baserat på förutsättningarna i fastlagd strategisk plan för 2011-2015 bedöms underskottsavdraget vara helt utnyttjat under 2012.

**Förändring av koncernens skatt i temporära skillnader och underskottsavdrag**

mkr	Balans per	Redovisat över	Redovisat mot	Balans per
	1 jan 2010	resultaträkningen	eget kapital	31 dec 2010
Pensionsavsättningar	-16	-6	-	-22
Underskottsavdrag	104	-28	-	76
Summa	88	-34	-	54

mkr	Balans per	Redovisat över	Redovisat mot	Balans per
	1 jan 2009	resultaträkningen	eget kapital	31 dec 2009
Pensionsavsättningar	-4	-12	-	-16
Underskottsavdrag	82	22	-	104
Summa	78	10	-	88

**Not 10 Förvärv av bolag**

Under 2010 har ett inkrämsförvärv gjorts. Den 1 juni tog Lernia över verksamheten på Stockholm Tekniska Gymnasium (STG). STG har en inriktning med ett tydligt fokus på näringslivskontakter, teknik, teknikutveckling och hög utbildningskvalitet. Posten goodwill

utgörs av ingående kundstock och tillståndet att bedriva verksamheten i Stockholm kommun. Den goodwill som uppkommit i samband med förvärvet förväntas vara skattemässigt avdragsgill.

**Förvärvade nettotillgångar och goodwill**

mkr	STG
Köpeskilling	18,3
Omsättningstillgångar	-0,2
Varumärke	-0,9
Summa goodwill	17,4

**Förvärvens bidrag till konsoliderat resultat**

mkr	STG
Intäkter	10,1
Resultat	0,8
Om enheten ingått i konsoliderat resultat från 1 jan 2010 hade bidraget varit	
Intäkter	18,0
Resultat	2,4

**Påverkan av koncernens likvida medel**

mkr	STG
Nettotillgångar	18,3
Kontant erlagd köpeskilling	18,3
Påverkan på koncernens likvida medel	18,3

Förvärvsrelaterade utgifter uppgår till 1 mkr och ingår i Övriga externa kostnader.

I februari 2011 förvärvade Lernia College AB friskolekoncernen Portalen Kompetens AB med verksamhet i Göteborg, Mölndal, Uddevalla, Lidköping och Borås. Huvudinriktningen är gymnasiala teknikprogram

inom IT-området. Med detta förvärv tillförs Lernia College ca 700 elever och tar därmed ytterligare ett steg i att bli en ledande aktör på friskolemarknaden.

**Förvärvade nettotillgångar och goodwill (mkr)**

mkr	Portalen kompetens
Köpeskilling	42,5
Materiella anläggningstillgångar	-1,2
Omsättningstillgångar	-6,5
Likvida medel	-3,5
Långfristiga skulder	0,3
Kortfristiga skulder	8,7
Summa goodwill	40,3

**Påverkan av koncernens likvida medel**

Nettotillgångar	42,5
Kontant erlagd köpeskilling	42,5
Likvida medel vid förvärvet	-3,5
Påverkan på koncernens likvida medel	39,0

## Not 11 Goodwill

Koncernen		
mkr	2010	2009
Ingående anskaffningsvärde	-	-
Årets anskaffning	17	-
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	17	-

Någon nedskrivningsprövning av STG är inte gjord utan värderingen i samband med förvärvet gäller även per bokslut. Återvinningsbart belopp för STG baseras

på beräkningen av nyttjandevärdet. Beräkningen bygger på framtida uppskattade kassaflöden för en period av 10 år.

## Not 12 Varumärken

Koncernen		
mkr	2010	2009
Ingående anskaffningsvärde	-	-
Årets anskaffning	1	-
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	1	-

## Not 13 Materiella anläggningstillgångar

Datorer och arbetsmaskiner	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
<b>Anskaffningsvärde</b>				
Vid årets början	178	169	178	169
Nyanskaffningar	16	19	16	19
Avyttringar och utrangeringar	-15	-10	-15	-10
Utgående balans	179	178	179	178
<b>Ackumulerade avskrivningar</b>				
Vid årets början	-141	-138	-141	-138
Avyttringar och utrangeringar	15	10	15	10
Årets avskrivningar	-14	-13	-14	-13
Summa avskrivningar	-140	-141	-140	-141
Redovisat värde vid årets slut	39	37	39	37
<b>Kontorsinventarier</b>				
<b>Anskaffningsvärde</b>				
Vid årets början	2	2	1	1
Nyanskaffningar	0	0	0	0
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Utgående balans	2	2	1	1
<b>Ackumulerade avskrivningar</b>				
Vid årets början	-2	-2	-1	-1
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Årets avskrivningar	0	0	0	0
Summa avskrivningar	-2	-2	-1	-1
Redovisat värde vid årets slut	0	0	0	0

Fordon	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
<b>Anskaffningsvärde</b>				
Vid årets början	1	2	1	2
Nyanskaffningar	0	0	0	0
Avyttringar och utrangeringar	0	-1	0	-1
Utgående balans	1	1	1	1
<b>Ackumulerade avskrivningar</b>				
Vid årets början	-1	-1	-1	-1
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Årets avskrivningar	0	0	0	0
Summa avskrivningar	-1	-1	-1	-1
Redovisat värde vid årets slut	0	0	0	0
<b>Summa materiella anläggningstillgångar</b>				
Vid årets början	181	173	180	172
Nyanskaffningar	16	19	16	19
Avyttringar och utrangeringar	-15	-11	-15	-11
Utgående balans	182	181	181	180
<b>Ackumulerade avskrivningar</b>				
Vid årets början	-144	-141	-143	-140
Avyttringar och utrangeringar	15	10	15	10
Årets avskrivningar	-14	-13	-14	-13
Summa avskrivningar	-143	-144	-142	-143
Redovisat värde vid årets slut	39	37	39	37

## Not 14 Finansiell leasing

**Koncernen.** Under denna not redovisas koncernens finansiella leasing avseende fordon. När leasingavtalen upphör kan fordonen lösas mot restvärde alternativt

säljas till gällande marknadsvärde. Ingen deposition lämnas, räntan är rörlig och följer Stibor 90 dagar +1,75%. Normal leasingperiod omfattar 36 månader.

mkr	2010	2009
<b>Anskaffningsvärden</b>		
Vid årets början	15	20
Nyanskaffningar	3	-
Avyttringar	-8	-5
Utgående balans	10	15
<b>Ackumulerade avskrivningar</b>		
Vid årets början	-5	-5
Avyttringar	3	3
Årets avskrivningar	-1	-3
Summa avskrivningar	-3	-5
Redovisat värde vid årets slut	7	10

Verkligt värde för finansiella leasingsskulder bedöms motsvara redovisat värde

Not 14 forts.

	Minimileasavgifter		Nuvärde minimileasavgifter	
	2010	2009	2010	2009
Finansiella leasingskulder	0	0	0	0
varav variabla avgifter	0	0	0	0
Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara				
Inom 1 år	5	7	5	7
Mellan 1 och 5 år	2	3	2	3
Senare än 5 år	-	-	-	-
<b>Summa</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

## Not 15 Koncernföretag

### Koncernen

tkr	2010	2009
Redovisat värde vid årets ingång	9 442	9 442
Förändringar	-	-
Redovisat värde vid årets utgång	9 442	9 442

Moderbolaget äger samtliga aktier i dotterbolagen.

### Specifikation av moderbolagets innehav av aktier i koncernföretag

Dotterbolag/Org nr/Säte	Antal	2010-12-31	Redovisat	Eget kapital	Antal	2009-12-31	Redovisat	Eget kapital
	aktier	Andeli %	värde tkr	dotterbolag	aktier	Andeli %	värde tkr	dotterbolag
Lernia Bemanning AB 556472-7013, Stockholm	40 000	100	4 992	5 085	40 000	100	4 992	5 046
Lernia College AB, 556763-0875, Stockholm	100	100	100	167	100	100	100	254
Lenria Consulting AB 556763-0743, Stockholm	100	100	100	106	100	100	100	136
Lernia Jobb & Karriär AB 556763-0883, Stockholm	100	100	100	147	100	100	100	315
Lerna Tech AB 556763-0644, Stockholm	100	100	100	103	100	100	100	112
Lernia Utbildning AB 556467-3381, Stockholm	400	100	4 050	4 536	400	100	4 050	4 536
<b>Summa</b>			<b>9 442</b>	<b>10 144</b>			<b>9 442</b>	<b>10 399</b>

Ägarandelen av kapitalet avses, vilket överensstämmer med andelen av rösterna för antal aktier.

## Not 16 Kundfordringar

**Koncernen.** Kundfordringar redovisas efter hänsyn tagen till under året befarade kundförluster som uppgick till 0 (-1) mkr koncernen. I moderbolaget

uppgick befarade kundförluster till 0 (0) mkr. Kundförlusterna är av ringa omfattning i förhållande till omsättningen.

Not 16 forts.

### Avsättning för osäkra kundfordringar har ändrats enligt följande:

Avsättning för osäkra kundfordringar, mkr	2010	2009
Avsättning vid årets början	1	2
Reservering/upplösning för befarade förluster	-1	-1
Avsättning vid årets slut	0	1
Befarade kundförluster	0	-1
Konstaterade kundförluster	0	2
<b>Summa kundförluster</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Tidsanalys på kundfordringar, mkr	2010 Belopp	2010 %	2009 Belopp	2009 %
Förfallet	27	6%	19	7%
Varav > 7 dagar	13	3%	9	3%
Varav > 30 dagar	7	1%	1	0%
Varav > 90 dagar	2	0%	7	

## Not 17 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Upplupna intäkter	8	7	-	-
Förutbetalda lokalkostnader	29	27	1	1
Förutbetalda försäkringskostnader	1	0	0	0
Övriga förutbetalda kostnader	23	16	12	7
<b>Summa</b>	<b>61</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>8</b>

## Not 18 Eget kapital

**Aktiekapital.** Antal aktier uppgår 2009 och 2010 till 1 miljon. Kvotvärdet per aktie är 100 (100) kronor. Innehavare av aktier är berättigade till utdelning som fastställs i efterhand och aktieinnehavet berättigar till rösträtt vid årsstämman med en röst per aktie.

**Utdelning.** Styrelsen föreslår att en utdelning på 25 mkr avseende år 2010 lämnas till aktieägarna. Utdelningen blir föremål för fastställelse på årsstämman den 31 mars 2011.

Moderbolaget, mkr	2010	2009
Utdelning	-	-
Redovisad utdelning per aktie (kronor)	-	-

**Bundna fonder.** Bundna fonder får inte minskas genom vinstutdelning. Vid en uppskrivning av materiella

eller finansiella anläggningstillgångar avsätts uppskrivningsbeloppet till en uppskrivningsfond.

**Reservfond.** Syftet med reservfonden är att spara en del av nettovinsten som inte går åt för täckning av balanserad förlust.

**Fritt eget kapital.** Balanserade vinstmedel:

- Utgörs av föregående års fria egna kapital efter en eventuell reservfondsavsättning och efter att en eventuell vinstutdelning lämnats.
- Utgör tillsammans med årets resultat och eventuell fond för verkligt värde summa fritt eget kapital, det vill säga det belopp som finns tillgängligt för utdelning till aktieägarna.

## Not 19 Resultat per aktie

Beräkningen av resultatet per aktie för 2010 har baserats på årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare

uppgående till 95 714 (-27 088) tkr och på antalet aktier under 2010 uppgående till 1 000 000 (1 000 000).

## Not 20 Pensioner

**Förmånsbestämda pensionsplaner.** Pensionsplaner enligt ITP som tryggas genom försäkring i Alecta är förmånsbestämda planer som redovisas som en avgiftsbestämd, se beskrivning under "Avgiftsbestämda pensionsplaner" nedan. Anställda som har en lön över 10 basbelopp kan ha en alternativ pensionsplan som är avgiftsbaserad och ingår därmed inte i redovisningen för förmånsbaserade pensionsplaner.

Bolagens pensionstillgångar till och med 2007-12-31 förvaltas av Skandia. Eventuella överskott fastställs av Skandia och används för att täcka pensionspremier för en årlig indexuppräknings av förmånsbestämda pensionsplaner. I de fall överskottet inte räcker till att täcka

indexuppräknings betalar Lernia dessa premier. Under 2010 betalades 0 (13) mkr i premier för förmånsbestämda planer och bedömningen är att Lernia kommer att betala motsvarande belopp, 12 mkr, för förmånsbestämda planer under 2011.

Pensionsskulden som övertogs i samband med bolagiseringen 1993 ingår i moderbolagets totala pensionskulda och tillgångarna förvaltas av en Pensionsstiftelse, AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997. Skulden 474 (498) mkr är kreditförsäkrad via FPG/PRI. Gottgörelse för utbetalda pensioner 24 (23) mkr har lämnats till Lernia AB för 2010 med 7 (5) mkr. Den senaste aktuariella beräkningen är gjord per den 31 december 2010.

### Pensionsskuld och förvaltningstillgångar

mkr	Koncern	
	2010-12-31	2009-12-31
<b>Nettofordran balansräkning</b>		
Förpliktelseernas nuvärde avseende fonderade förpliktelser	1 008	979
Förvaltningstillgångarnas verkliga värde	-1 029	-987
Oredovisade aktuariella vinster (plus) eller förluster (minus)	-47	-43
Fordran som redovisas i Balansräkning	-68	-51
<b>Pensionskostnad</b>		
Kostnader avseende innevarande år	-	-
Räntekostnader	-31	-31
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar	31	40
Aktuariell vinst (-) eller förlust(+) netto som redovisas under året	-	-
<b>Kostnad som redovisas i resultaträkningen</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
<i>Räntekostnader och avräkning av förväntad avkastning på förvaltningstillgångar samt övriga kostnader för pensioner klassificeras som personalkostnader.</i>		
<b>Avstämning av den redovisade nettoskulden</b>		
Ingående nettofordran	-51	-11
Kostnad enligt resultaträkningen	0	-9
Inbetalda avgifter (-)	-17	-31
<b>Utgående nettofordran</b>	<b>-68</b>	<b>-51</b>
<b>Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar</b>		
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar	31	40
Aktuariell vinst (+) eller förlust(-) på förvaltningstillgångar	33	-47
<b>Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar</b>	<b>64</b>	<b>-7</b>

Någon amortering av aktuariella vinster och förluster är inte aktuellt under 2010.

Not 20 forts.

**Specifikationer till pensionsavsättningar.** Pensionsförpliktelser, förvaltningstillgångar och avsättningar för pensionsåtaganden samt försäkringstekniska

nettovinster/-förluster för de förmånsbaserade pensionsplanerna har utvecklats på följande sätt.

mkr	2010-12-31	2009-12-31
<b>Pensionsförpliktelser</b>		
Ingående balans	979	981
Pensionskostnader	-	-
Räntekostnader	31	31
Utbetalda pensioner	-39	-34
Aktuariella vinster (-)/förluster(+)	37	1
<b>Utgående balans</b>	<b>1 008</b>	<b>979</b>
<b>Förvaltningstillgångar</b>		
Ingående balans	987	997
Förväntad avkastning	31	40
Inbetalda premier	17	31
Utbetalda medel	-38	-34
Aktuariella vinster (+)/förluster(-)	32	-47
<b>Utgående balans</b>	<b>1 029</b>	<b>987</b>
<b>Väsentliga aktuariella antaganden</b>		
Diskonteringsränta Skandia	3,7%	3,7%
Diskonteringsränta Pensionsstiftelsen	3,7%	3,7%
Pensionsuppräknings (inflation)	2,0%	2,0%
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar, Skandia	4,3%	3,1%
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar, Stiftelsen	2,8%	3,1%

Tabellen nedan visar förvaltningstillgångar per kategori och den förväntade avkastningen per balansdagen för respektive kategori:

### Förvaltningstillgångar per kategori

mkr	Förväntad avkastning % 2010	Verkligt värde 31 dec 2010	Förväntad avkastning % 2009	Verkligt värde 31 dec 2009
<b>AmuGruppens pensionsstiftelse 1997:</b>				
Realränteobligation	4,0%	295	4,0%	301
Utländska aktieindexobligationer	1,0%	118	4,0%	117
Aktier	4,0%	18	4,0%	6
Likvida medel/Korta fordringar	1,0%	18	1,0%	16
Korta skulder	1,0%	0	1,0%	0
<b>Skandia</b>				
Skandia Liv	3,1%	580	4,0%	547
<b>Vägd genomsnittlig förväntad avkastning</b>	<b>3,1%</b>		<b>4,0%</b>	
<b>Summa verkligt värde av förvaltningstillgångar</b>		<b>1 029</b>		<b>987</b>

Den totala förväntade avkastningen är ett vägt genomsnitt av den förväntade avkastningen för de olika kategorierna av förvaltningstillgångar. Ledningens bedömning av förväntad avkastning baseras på tillgångarnas historiska avkastningsutveckling och analytikernas bedömningar av framtida marknadsutvecklingen de

kommande tolv månaderna för respektive tillgång. Den faktiska avkastningen under året på förvaltningstillgångarna uppgick till 64 (-7) mkr. I förvaltningstillgångarnas verkliga värde ingår inte några av företagens egna finansiella instrument eller några tillgångar som används av företaget.

Not 20 forts.

**Historisk information**

Koncernen, mkr	2010	2009	2008	2007	2006
Nuvärde av förmånsbestämd förpliktelse	1 008	979	981	981	992
Verkligt värde på förvaltningstillgångar	-1 029	-987	-997	-1 029	-1 016
Överskott (-)/underskott i planen (+)	-21	-8	-16	-48	-24

**Moderbolagets pensionsförpliktelser**

Kostnader avseende pensioner, mkr	2010	2009
Pensionering genom försäkring		
Försäkringspremier	8	17
Särskild löneskatt på pensionskostnader	2	4
Årets pensionskostnad	10	21

**Verkligt värde av AmuGruppens pensionsstiftelse 1997 innehav**

mkr	Avkastning			Avkastning		
	2010-01-01	2010	2010-12-31	2009-01-01	2009	2009-12-31
Realränteobligation	301	10	295	331	10	301
Utländska aktieindexobligationer	117		118	112		117
Aktier	6	0	18	6	0	6
Likvida medel/Korta fordringar	16	0	18	4	0	16
Korta skulder	0		0	0		0
	440	10	449	453	10	440

Utbetalda pensioner uppgår till 24 (23) mkr medan gottgörelse endast har kunnat begäras och erhållas med 7 (5) mkr.

Väsentliga aktuella antaganden	2010-12-31	2009-12-31
Diskonteringsränta	3,7%	3,7%
Pensionsuppräknings (Inflation)	2,0%	2,0%

**Avgiftsbestämda Pensionsplaner.** Tjänstemän som har en lön över 10 basbelopp kan via Skandia Liv ha en alternativ pensionsplan som är avgiftsbaserad. Övriga tjänstemän har pensionslöning via ITP planen som förvaltas av försäkringsbolaget Alecta. Enligt ett uttalande från Rådet för finansiell rapportering, UFR 3, är detta en förmånsbaserad plan som omfattar flera arbetsgivare. För räkenskapsåret 2010 har bolaget inte haft tillgång till sådan information som gör det möjligt att redovisa denna plan som en förmånsbestämd plan. Pensionsplanen enligt ITP som tryggas genom en försäkring i Alecta redovisas därför som en avgiftsbestämd plan.

Årets avgifter för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 47 (44) mkr. Alectas överskott kan fördelas till försäkringstagarna och/eller de försäk-

rade. Vid utgången av 2010 uppgick Alectas överskott i form av den kollektiva konsolideringsnivån till 143 (141) procent. Den kollektiva konsolideringsnivån utgörs av marknadsvärdet på Alectas tillgångar i procent av försäkringsåtagandena beräknade enligt Alectas försäkringstekniska beräkningsantaganden, vilka inte överensstämmer med IAS 19.

Lernia Bemanning har för uthyrda konsulter en avgiftsbaserad pensionslösning via försäkringsbolaget Fora.

Koncernens totala pensionskostnader för avgiftsbestämda planer uppgår 2010 till 67 (62) mkr. Moderbolagets totala pensionskostnader för avgiftsbestämda pensionsplaner uppgår 2010 till 8 (7) mkr.

**Not 21 Avsättningar**

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Avsättningar som är kortfristiga skulder				
Avgångsvederlag och permitteringslöner	12	14	2	5
Kostnader tomma lokaler	1	12	-	-
Summa	13	26	2	5
Avgångsvederlag och permitteringslöner				
Ingående balans	14	18	5	4
Avsättning netto under perioden	9	13	-	5
Av ingående balans ianspråktaget belopp under perioden	-11	-17	-3	-4
Utgående balans	12	14	2	5
Kostnader tomma lokaler				
Ingående balans	12	8	-	-
Avsättning netto under perioden	0	11	-	-
Av ingående balans ianspråktaget belopp under perioden	-11	-7	-	-
Utgående balans	1	12	-	-

Kostnader för omstruktureringsåtgärder avser bedömda kostnader för arbetsbefriad personal inom Lernia Bemanning, Lernia Utbildning, Lernia Consulting, Lernia Jobb & Karriär, Lernia Tech och Lernia AB samt utnyttjade lokaler inom Lernia Bemanning och Lernia Utbildning.

Under 2010 har 22 (24) mkr utnyttjats och mötts av motsvarande utgifter.

Reserverade medel förväntas användas under 2011 med 12 mkr och under 2012 med 1 mkr.

**Not 22 Övriga skulder**

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Momsavräkning	24	16	0	0
Personalens källskatt	26	17	1	1
Avräkning sociala avgifter	28	19	1	1
Övrigt	0	3	8	0
Summa	78	55	10	2

## Not 23 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Upplupna personalkostnader	163	91	3	4
Förutbetalda intäkter	15	26	-	-
Övrigt	17	9	4	3
Summa	195	126	7	7

## Not 24 Finansiella risker och finanspolicies

Koncernens placeringspolicy fastställs av styrelsen. Den utarbetas och följs upp av moderbolagets ekonomiavdelning som löpande rapporterar till styrelsen. Koncernens och moderbolagets placeringspolicy innebär att placeringar endast görs i svenska räntebärande papper utgivna av svensk bank eller svenska staten med högst tre månaders förfallotid. Vid årsskiftet var samtliga medel placerade på koncernens bankkonton. Kreditrisken är låg beträffande kundfordringar och övriga

fordringar. Även koncernens och moderbolagets likviditetsrisk respektive kassaflödesrisk bedöms som låg. Finansiella skulder består i allt väsentligt enbart av skulder som förfaller till betalning inom tolv månader räknat från balansdagen. Finansiella tillgångar består i allt väsentligt enbart av tillgångar som förfaller till inbetalning inom tolv månader från balansdagen. Efter som koncernens intäkter i allt väsentligt faktureras i svenska kronor uppstår ingen valutarisk.

## Not 25 Operationell leasing

Koncernens och moderbolagets leasingkostnader avser huvudsakligen hyror och kontorsinventarier.

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Periodens leasingkostnader	12	13	3	1
varav variabla avgifter	2	2	1	0
Hyeskostnader	127	130	5	5
Summa	139	143	8	6

Avtalade framtida hyror, mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
2011		141		4
2012		61		1
2013		10		1
2014		4		1

Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara operationella leasingavtal och hyresavtal	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Inom 1 år	142	131	4	5
Mellan 1 och 5 år	76	95	3	3
Senare än 5 år	-	-	-	-
Summa	218	226	7	8

## Not 26 Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventualtillgångar

mkr	Koncern	
	2010	2009
Ställda säkerheter	Inga	Inga
Eventalförpliktelser	Inga	Inga

## Not 27 Närstående

Lernia AB ägs till 100 procent av staten. Moderbolaget har närstående relationer som innefattar ett bestämmande inflytande över sina dotterbolag.

Lerniakoncernens produkter och tjänster erbjuds staten, statliga myndigheter och statliga bolag i konkurrens med andra leverantörer och på marknadsmässiga villkor. På motsvarande sätt köper Lernia AB och dess koncernbolag produkter och tjänster från statliga myndigheter och bolag till marknadsmässiga priser och

i övrigt på normala kommersiella villkor. Beträffande arbetsmarknadsutbildningar som upphandlas av Arbetsförmedlingen i konkurrens med övriga leverantörer på normala kommersiella villkor har koncernen 33 (32) procent av marknaden och utgör 29 (29) procent av omsättningen.

För resterande verksamhet svarar varken staten, deras myndigheter eller bolag för någon väsentlig andel av Lerniakoncernens nettoomsättning eller resultat.

### Sammanställning över närstående transaktioner

Moderbolaget mkr	År	Försäljning av tjänster mm	Inköp av tjänster mm	Skuld till närstående per 31 december	Fodran på närstående per 31 december
Dotterbolag	2010	166	2	8	217
	2009	139	2	9	108

Beträffande styrelsens, VD:s och övriga befattningshavares löner och andra ersättningar, kostnader och

förpliktelser som avser pensioner och liknande förmåner samt avtal angående avgångsvederlag, se not 5 och 20.

## Not 28 Kassaflödesanalys

### Likvida medel

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	2009
Kassa och bank	3	9	0	0
Tillgodohavande på koncernkonto hos moderbolaget	173	185	173	185
Summa enligt kassaflödesanalys	176	194	173	185
Erhållen ränta	1	1	1	1

Kortfristiga placeringar har klassificerats som likvida medel enligt följande utgångspunkter:

- De har en obetydlig risk för värdefluktuationer

- De kan lätt omvandlas till kassamedel
- De har en löptid om högst tre månader från anskaffningstidpunkten

Not 28 forts.

**Justering för poster som inte ingår i kassaflödet**

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2010	2009	2010	200
Av- och nedskrivningar av anläggningstillgångar	13	14	14	14
Rearesultat försäljning av anläggningstillgångar	-2	-1	-2	-1
Avsättningar till pensioner	-21	-50	-	-
Uppskjutna skattefordringar	4	9	-	-
Avsättningar	-13	0	-3	1
Koncernbidrag	-	-	168	-4
<b>Summa</b>	<b>-19</b>	<b>-28</b>	<b>177</b>	<b>10</b>

**Not 29 Händelser efter balansdagen**

De tjänster som tidigare levererades av dotterbolagen Lernia Consulting, Lernia Tech och Lernia Jobb & Karriär kommer fr.o.m. 1 januari 2011 att levereras genom det omdöpta dotterbolaget Lernia Företagspartner AB. I februari 2011 förvärvade Lernia College AB friskolekoncernen Portalen Kompetens AB med verksamhet i Göteborg, Mölndal, Uddevalla, Lidköping och Borås

Huvudinriktningen är gymnasiala teknikprogram inom IT-området. Med detta förvärv tillförs Lernia College ca 700 elever och tar därmed ytterligare ett steg i att bli en ledande aktör på friskolemarknaden. I februari 2011 ansökte en av Lernias Bemannings kunder om rekonstruktion, vilket gett upphov till en osäker fordran med en resultat effekt på 6,5 mkr.

**Not 30 Viktiga uppskattningar och bedömningar**

Lernias viktigaste redovisningsprinciper finns beskrivet i Not 1 Redovisningsprinciper. I enlighet med IAS 1 lämnas nedan upplysningar om de viktigaste antaganden och uppskattningar som kan ha en betydande inverkan på bokslutet.

**Uppskjuten skatt.** För att Lernia skall kunna utnyttja uppskjuten skattefordran hänförlig till underskottavdrag förutsätter det att Lernia har framtida positiva resultat.

**Avsättning för kreditförluster.** Beräkning av reserver för befarade kundförluster är avhängigt de antaganden som görs för förfallna betalningar. Per 2010-12-31 uppgick

befarade kundförluster till 0 (1) mkr i koncernen, vilket är 0,1 (0,3) procent av kundfordringarna.

**Pensioner och liknande förpliktelser.** Avsättningar för anställning, huvudsakligen pensioner, är avhängiga av de antaganden och aktuariella beräkningar som görs när beloppen räknas fram.

Antaganden avser diskonteringsräntor, inflation och förväntad avkastning på förvaltningstillgångar.

**Rättsliga processer.** Koncernen har inga större tvister som styrelsen har funnit skäl till att reservera kostnader för.

Styrelsen och verkställande direktören intygar härmed att årsredovisningen har upprättats enligt Årsredovisningslagen samt RFR 2 Redovisning för juridiska personer och ger en rättvisande bild av företagets verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som företaget står inför. Styrelsen och verkställande direktören intygar härmed att koncernredovisningen har upprättats

enligt International Reporting Standards (IFRS), såsom de antagits av EU, och ger en rättvisande bild av koncernens ställning och resultat och att förvaltningsberättelsen för koncernen ger en rättvisande översikt över utvecklingen av koncernens verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som de företag som ingår i koncernen står inför.

Stockholm den 14 mars 2011

Bertil Villard  
Styrelseordförande

Kristina Ekengren  
Styrelseledamot

Sven-Runo Bergqvist  
Styrelseledamot

Anna Klingspor  
Styrelseledamot

Göran Sevebrant  
Styrelseledamot

Helena Skåntorp  
Styrelseledamot

Karin Strömberg  
Styrelseledamot

Inge Lindroth  
Styrelseledamot

Lena Lundberg  
Styrelseledamot

Matthias Kjellberg  
Verkställande direktör och koncernchef

Årsredovisningen och koncernredovisningen har godkänts för utfärdande av styrelsen den 14 mars 2011. Koncernens resultat- och balansräkning och moderbolagets resultat- och balansräkning blir föremål för fastställelse på ordinarie årsstämma den 30 mars 2011.

Vår revisionsberättelse har lämnats den 14 mars 2011

Deloitte AB

Kerstin Sundberg  
Auktoriserad revisor

**Not 31 Uppgifter om moderbolaget**

Lernia AB är ett svensktregistrerat aktiebolag med säte i Stockholm och ägs till 100 procent av staten. Adressen till huvudkontoret är Box 1181, 111 91 Stockholm. Koncernredo-

visningen för år 2010 består av moderbolaget och dess dotterbolag, tillsammans benämnd koncernen.

# Revisionsberättelse

Till årsstämman i Lernia AB. Org nr 556465-9414

Vi har granskat årsredovisningen, koncernredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning i Lernia AB för räkenskapsåret 2010. Bolagens årsredovisning och koncernredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 54-93. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för räkenskapshandlingarna och förvaltningen och för att årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av årsredovisningen samt för att internationella redovisningsstandarder IFRS sådana de antagits av EU och årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av koncernredovisningen. Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen, koncernredovisningen och förvaltningen på grundval av vår revision.

Revisionen har utförts i enlighet med god revisions- sed i Sverige. Det innebär att vi planerat och genomfört revisionen för att med hög men inte absolut säkerhet försäkra oss om att årsredovisningen och koncernredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter. En revision innefattar att granska ett urval av underlagen för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I en revision ingår också att pröva redovisningsprinciperna och styrelsens och verkställande direktörens tillämpning av dem samt att bedöma de betydelsefulla uppskattningar som styrelsen och verkställande direktören gjort när de upprättat årsredovisningen och

koncernredovisningen samt att utvärdera den samlade informationen i årsredovisningen och koncernredovisningen. Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören är ersättningskyldig mot bolaget. Vi har även granskat om någon styrelseledamot eller verkställande direktören på annat sätt har handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen. Vi anser att vår revision ger oss rimlig grund för våra uttalanden nedan.

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en rättvisande bild av bolagets resultat och ställning i enlighet med god redovisningssed i Sverige. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med internationella redovisningsstandarder IFRS sådana de antagits av EU och årsredovisningslagen och ger en rättvisande bild av koncernens resultat och ställning. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen, disponerar vinsten i moderbolaget enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholm den 14 mars 2011

Deloitte AB

Kerstin Sundberg  
Auktoriserad revisor

# Bolagsstyrningsrapport

*Lernia ägs till 100 procent av svenska staten och tillhör företagsgruppen med marknadsmässiga krav. Denna bolagsstyrningsrapport är upprättad enligt riktlinjerna i Svensk kod för bolagsstyrning och kraven i 6 Kap Årsredovisningslagen.*

## Svensk kod för bolagsstyrning

Denna bolagsstyrningsrapport är upprättad enligt riktlinjerna i Svensk kod för bolagsstyrning med hänsyn tagen till den reviderade kodtext som antogs den 1 februari 2010. Bolagsstyrningsrapporten för 2010 har granskats av bolagets revisorer men utgör inte en del av de formella årsredovisningshandlingarna.

## Övriga regelverk och riktlinjer

Lernia följer, förutom svensk lagstiftning, företagets bolagsordning samt regler och rekommendationer utgivna av relevanta organisationer, också de riktlinjer för statligt ägda företag som formuleras i "Statens ägarpolicy 2010", artikelnummer N2010.24, samt de därtill fogade statliga riktlinjerna för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande och riktlinjerna om extern rapportering för företag med statligt ägande.

## Bolagsordning och firmateckning

Nu gällande bolagsordning fastställdes vid årsstämma den 25 mars 2010. En sammanfattning av bolagsordningen visar att:

- Bolagets firma är Lernia AB, bolaget är registrerat i Sverige.
- Bolaget ska bedriva kompetensförsörjning för arbetslivet med huvudinriktning på utbildning innefattande företagsutbildning och därmed förenlig verksamhet.
- Styrelsens säte är Stockholms kommun.
- Aktiekapitalet ska utgöra lägst femtio miljoner kronor och högst tvåhundra miljoner kronor.
- Antalet aktier ska vara lägst femhundratusen (500 000) och högst två miljoner (2 000 000).
- Styrelsen ska bestå av lägst fyra och högst tio ledamöter utan suppleanter. Styrelsens mandatperiod utgör tiden från ordinarie årsstämma intill slutet av nästa ordinarie årsstämma. Ordföranden i styrelsen utses för samma tid av årsstämman.

- Kallelse till årsstämma samt kallelse till extra bolagsstämma där fråga om ändring av bolagsordningen kommer att behandlas ska utfärdas tidigast sex veckor och senast fyra veckor före stämman. Kallelse till annan extra bolagsstämma ska utfärdas tidigast sex och senast två veckor före stämman.
- Kallelse till årsstämma ska ske genom annonsering i Post- och Inrikes Tidningar samt i den rikstäckande dagstidningen Dagens Nyheter.
- Riksdagsledamot har rätt att närvara vid bolagsstämma och i anslutning till denna ställa frågor.

Firman tecknas normalt två i förening av VD/koncernchef, ekonomidirektör och bolagsjurist. Firman kan också tecknas av styrelseledamöterna två i förening liksom av en av dessa tillsammans med en av tidigare nämnda tre. Dessutom har VD/koncernchef rätt att ensam teckna firman för löpande förvaltningsåtgärder. Bolagsordningen finns publicerad på [www.lernia.se](http://www.lernia.se).

## Ägare

Lernia ägs till 100 procent av svenska staten. Förvaltningen av statligt ägda företag som verkar under marknadsmässiga villkor och krav, dit Lernia räknas, förvaltas av Finansdepartementets enhet för statligt ägande.

## Årsstämma

Årsstämma hålls varje år under våren. Årsstämma 2010 hölls den 25 mars. Nästa årsstämma hålls den 30 mars 2011. Riksdagens ledamöter erhåller inbjudan till årsstämman och har möjlighet att i anslutning till denna ställa frågor. De har dock inte någon yttranderätt eller rösträtt i själva stämman. Stämman är inte öppen för allmänheten, däremot finns möjlighet att i anslutning till stämman hålla ett seminarium som är öppet för allmänheten. Årsstämman annonseras i Post- och Inrikes Tidningar samt i den rikstäckande dagstidningen Dagens Nyheter.

Årsstämman protokollförs och protokollet skickas till Bolagsverket för registrering. Protokollet läggs även ut på [www.lernia.se](http://www.lernia.se) under ett särskilt bolagsstyrningsavsnitt.

Årsstämman fastställer långsiktiga ekonomiska och finansiella mål för bolaget, väljer styrelseordförande, övriga styrelsemedlemmar och revisorer, noterar arbetstagarorganisationernas val av representanter, beslutar om årsredovisning och vinstdisposition, samt ansvarsfrihet för bolagets styrelse och verkställande direktör.



Stämman beslutar om arvoden till styrelseledamöter. Stämman beslutar också på förslag från styrelsen om riktlinjer för ersättningar m m till ledande befattningshavare m m.

#### ÅRSSTÄMMAN DEN 25 MARS 2010 FATTADE FÖLJANDE BESLUT:

- Att fastställa den i årsredovisningen intagna resultat- och balansräkningen samt kassaflödesanalysen för såväl bolag som koncern
- Att disponera resultatet för 2009 i enlighet med styrelsens förslag
- Att bevilja styrelsen och VD ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2009
- Att välja styrelsen; Bertil Villard, styrelseordförande, Kristina Ekengren, Helena Skåntorp, Sven-Runo Bergqvist, Göran Sevebrant, Birgitta Stymne Göransson och Anna Klingspor.
- Att göra mindre justeringar i bolagsordning, se ovan.

Man konstaterade också att tidigare antagna principer för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen liksom ekonomiska och finansiella mål för Lernia fortsatte att gälla.

Stämman noterade också arbetstagarorganisationernas val av representanter: Lena Lundberg, Saco och Inge Lindroth, Lärarförbundet, samt även suppleanterna Olle Eriksson, Seko, och Ewa Wiklund, ST. Stämman noterade även beslut på tidigare årsstämma att till revisor intill utgången av årsstämman 2011 utse revisionsbolaget Deloitte AB med angiven huvudrevisor Kerstin Sundberg.

#### Extra bolagsstämma

På en extra bolagsstämma den 13 augusti 2010 lämnade Birgitta Stymne Göransson sitt styrelseuppdrag och ersattes av Karin Strömberg.

#### Ändringar arbetstagarrepresentanter

Leif Ånell avgick som arbetstagarrepresentant för Metall i och med årsstämman i mars 2010. Ingen efterträdare utsågs. I och med årsskiftet 2010-2011 slutade Lena Lundberg som arbetstagarrepresentant för SACO. Hon ersattes av Erling Björkman.

#### Nomineringsprocess

Valberedningen är i första hand ett organ för aktieägare att bereda beslut i tillsättningsfrågor. För de av staten helägda bolagen ersätter följande principer Kodens regler som berör beredning av beslut om tillsättning av styrelseledamöter och revisorer: "För de statligt ägda bolagen som inte är marknadsnoterade ersätter principerna nedan Kodens regler som berör beredning av beslut om nominering av styrelseledamöter och revisorer. För dessa bolag tillämpas enhetliga och gemensamma principer för en strukturerad styrelsenomineringsprocess. Syftet

är att säkerställa en effektiv kompetensförsörjning till bolagens styrelser. Styrelsenomineringsprocessen koordineras av enheten för statligt ägande. För varje bolag analyserar en arbetsgrupp kompetensbehovet utifrån bolagets verksamhet, situation och framtida utmaningar samt respektive styrelses sammansättning. Därefter fastställs eventuella rekryteringsbehov och rekryteringsarbetet inleds. Urvalet av ledamöter görs utifrån en bred rekryteringsbas i syfte att ta till vara på kompetensen hos såväl kvinnor och män, som hos personer med olika bakgrund och erfarenheter. När processen avslutats ska gjorda nomineringar offentliggöras enligt Kodens. Genom ett enhetligt och strukturerat arbetssätt tillförsäkras kvalitet i hela nomineringsarbetet." (Hämtat ur Statens ägarpolicy 2010)

#### Styrelse

Styrelseledamöter väljs av årsstämman på förslag av ägaren och mandattiden är ett år. Styrelsen för Lernia består av sju årsstämموvalda ledamöter, samt två arbetstagarrepresentanter och två arbetstagarrepresentanter. En av bolagets jurister är sekreterare i styrelsen.

I Lernias styrelse finns för närvarande tre män och fyra kvinnor som är valda av årsstämman. Båda arbetstagarrepresentanterna är män. En av de två arbetstagarrepresentanter är kvinna. Styrelsens medlemmar presenteras närmare på sidan 104.

#### Styrelseledamöternas ställning i förhållande till bolaget, koncernledning samt större aktieägare

Ingen av styrelsens medlemmar eller av styrelsens medlemmar närstående fysisk eller juridisk person innehar aktier eller andra finansiella instrument i bolaget. Samtliga styrelseledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och koncernledningen enligt Kodens definition, avsnitt 4.4. Ingen av styrelsens ledamöter ingår i koncernledningen.

"Statens ägarpolicy 2010" klargör att nomineringar till styrelsen offentliggörs enligt Kodens riktlinjer med undantag för redovisning av oberoende i förhållande till större ägare (Koden 3.2.5).

#### Styrelsens ordförande

Styrelsens ordförande organiserar och leder styrelsens arbete och säkerställer en öppen och konstruktiv diskussion i styrelsen i vilken samtliga ledamöter deltar. Ordföranden ser till att styrelsen fortlöpande uppdaterar och fördjupar sina kunskaper om bolaget och dess verksamhet samt i övrigt får den utbildning som krävs för att styrelsearbetet ska kunna bedrivas effektivt. Ordföranden tar emot synpunkter från ägarna och förmedlar dessa inom styrelsen samt håller fortlöpande kontakt med bolagets VD.

Ordföranden säkerställer att styrelsen erhåller tillfredsställande information och beslutsunderlag för sitt arbete, fastställer i samråd med VD förslag till dagordning för styrelsens sammanträden och kontrollerar att styrelsens beslut verkställs effektivt.

Ordföranden ansvarar för den årliga utvärderingen av styrelsearbetet, som ligger till grund för förbättringar. I enkätform bedömer styrelseledamöterna styrelsehandlingar, diskussioner, arbetsformer, ordförandens arbetssätt liksom VD:s agerande i styrelsen.

#### Styrelsens arbetsordning

Styrelsen fastställer varje år en arbetsordning. Styrelsen sammanträder varje år vid minst sju tillfällen enligt fastställd ordning.

Februari	Fastställande av bokslutskommuniké
Mars	Årsredovisning behandlas och fastställs, inkl. möte med revisorer
Mars	Konstituerande styrelsemöte
April	Delårsbokslut januari - mars behandlas och fastställs
Juni	Tvådagarsmöte, beslut om strategisk plan, utvärdering av styrelsearbete och VD:s arbete, studiebesök i verksamheten
Augusti	Delårsbokslut januari-juni behandlas och fastställs
Oktober	Delårsbokslut januari-september behandlas och godkänns inkl. möte med revisorer
November/December	Beslut om affärsplan och budget/prognos för kommande år

Styrelsen fastställer en instruktion för VD:s arbete. I instruktionen fastslås bland annat följande:

#### STYRELSENS ROLL ÄR ATT, MED UTGÅNGSPUNKT FRÅN AV ÅRSSTÄMMAN FASTSTÄLLDA EKONOMISKA OCH FINANSIELLA MÅL FÖR LERNIA:

- Fastställa bolagets framtida inriktning och mål genom att besluta om affärsplan, budget, strategier och vissa policydokument
- Besluta om den övergripande organisationen för bolaget
- Följa upp och analysera bolagets verksamhet samt utöva kontroll

#### VD:S ROLL ÄR ATT:

- Hålla styrelsen informerad om bolagets utveckling
- Tillsammans med ordföranden förbereda frågor som skall behandlas i styrelsen
- Svvara för att information från styrelsen förs ut till bolagets anställda
- Hålla fortlöpande kontakt med ordföranden och om möjligt försäkra sig om dennes stöd i brådskande angelägenheter

VD är ensam ansvarig inför styrelsen och har till uppgift att organisera det interna arbetet. Att ansvara för den löpande verksamheten innebär att VD beslutar i alla frågor som berör bolagets verksamhet, med följande undantag som ska underställas styrelsen för beslut:

- Förändring i strategisk inriktning
- Avyttring av delar av verksamheten
- Inköp, igångsättning eller nedläggning av verksamhet av betydande omfattning
- Avtal om köp, försäljning eller pantsättning av fast egendom
- Avtal om att ta upp eller bevilja lån, garantier eller ingå borgensförbindelser
- Beslut och avtal som inte håller sig inom av styrelsen beslutad affärsplan och budget
- Beslut och avtal som ryms inom av styrelsen beslutad affärsplan och budget, men som har viss storlek eller utsträckning i tiden.
  - Investeringar med totalutgift över 5 mkr per beslut/avtal
  - Produktutveckling med totalutgift över 5 mkr per beslut/avtal
  - Försäljningsavtal med total intäkt över 50 mkr per offert/affär, eller om affären medför investeringar över 5 mkr
  - Inköp - även konsultinköp - med totalutgift över 5 mkr per beslut/avtal eller bindningstid över 3 år
  - Hyra av lokaler eller utrustning med totalutgift över 30 mkr per beslut/avtal eller bindningstid över 5 år
  - Försäljning av anläggningstillgångar under bokfört värde med reaförlust överstigande 0,5 mkr
  - Försäljning av anläggningstillgångar över bokfört värde med försäljningsvärde överstigande 5 mkr
  - Lösande av affärstvist som belastar resultatet med mer än 3 mkr, eller befaras påverka bolagets anseende negativt
- Förvärv eller avyttring av aktier eller samgående med annat bolag
- Övriga åtgärder av osedvanlig beskaffenhet

Styrelsens ordförande och VD träffas och stämmer av aktuella frågor mellan styrelsemötena.

#### Styrelsens arbete under 2010

Styrelsen har under 2010 haft tio sammanträden varav tre per telefon. Styrelsearbetet har till stor del inriktats på det fortsatta arbetet med Lernias strategiska inriktning samt omställningsarbetet för att möta en förändrad marknad. Mycket tid har också ägnats åt det extrema konjunkurläget. Styrelsen har under året löpande följt koncernens ekonomiska utveckling.

#### Introduktion av nya styrelseledamöter

Nya styrelseledamöter introduceras genom möte med styrelsens ordförande, därefter genom fördjupade genomgångar med VD, respektive ansvarig för affärsenheterna samt stabsansvariga.

**Närvaro vid styrelsesammanträden under 2010**

Ledamot	18 jan	10 feb	22 mar	25 mar	29 apr	11 maj	1 jun	13 aug	25 aug	9 sept	5 okt	28 okt	3 dec	16 dec
Viktoria Aastrup*	x	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sven-Runo Bergqvist	x	-	x	x	x	x	x	x	x	x	-	x	x	x
Göran Sevebrant	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Birgitta Stymne	x	-	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Göransson*														
Anna Klingspor	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Kristina Ekengren*	-	-	-	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Helena Skånstorp*	-	-	-	x	x	-	-	x	x	x	x	x	x	x
Karin Strömberg*	-	-	-	-	-	-	-	x	x	x	-	x	x	x
Olle Eriksson	x	x	x	x	x	x	x	-	x	x	x	x	x	x
Inge Lindroth	x	x	x	x	x	x	-	-	x	x	x	x	-	x
Lena Lundberg	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ewa Wiklund	x	x	-	x	x	-	-	x	x	x	x	x	x	-
Bertil Villard	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Leif Ånell*	x	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

x Närvarande - Frånvarande \* Ledamot som börjat eller slutat under året

**Arvoden**

Ordinarie årsstämma 25 mars 2010 beslutade om arvoden för verksamhetsår 2010 enligt följande:

- Styrelsens ordförande ersätts med 170 000 kronor per verksamhetsår
- Årsstämموvalda styrelseledamöter (dock inte anställda i regeringskansliet) ersätts med 86 000 kronor per verksamhetsår
- Arbetstagarrepresentanter och anställda i regeringskansliet: Ingen ersättning
- Årsstämman noterade att revisionsarvode skall utgå för nedlagt arbete enligt faktura

**Revisionsutskott**

Bolaget har inte inrättat något särskilt revisionsutskott, hela styrelsen fullgör i stället uppgiften att säkerställa att fastlagda principer för den finansiella rapporteringen och interna kontrollen efterlevs samt upprätthåller ändamålsenliga relationer med bolagets revisorer. För en beskrivning av kvalitetssäkring av bolagets finansiella rapportering 2010, hänvisas till styrelsens rapport om intern kontroll för räkenskapsåret 2010. Beslut om inrättande av särskilt revisionsutskott omprövas årligen.

**Ersättningsutskott**

För behandling av VD:s löne- och anställningsvillkor finns ett ersättningsutskott bestående av styrelsens

ordförande Bertil Villard och styrelseledamöterna Kristina Ekengren och Helena Skånstorp. Ersättningsutskottet har haft tre sammanträden under 2010 och då behandlat löne- och anställningsvillkor för VD och även principer för anställningsvillkor för övriga koncernledningen liksom frågan om program för rörlig ersättning för annat än ledande befattningshavare inom Lernia Bemanning AB och Lernia Utbildning AB. Beslut om anställningsvillkor för VD, Ekonomidirektör och Affärsutvecklingsdirektör för Lernia AB samt för dotterbolagscheferna för Lernia Bemanning och Lernia Utbildning fattas av styrelsen och sker i enlighet med "Statens ägarpolicy 2010" samt de därtill fogade statliga riktlinjerna för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande samt av Lernias årsstämma beslutad riktlinje. Ersättningsutskottet bereder principer och frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för hela koncernledningen och utgör avstämmande instans (enligt den så kallade "farfarsprincipen") beträffande VD:s förslag till Ersättning och andra anställningsvillkor för övriga Ledande Befattningshavare, inbegripet årlig löne-revision.

**Internrevision**

Bolaget har inte någon särskild granskningsfunktion. Behovet av en särskild granskningsfunktion utvärderas årligen. För styrelsens ställningstagande avseende 2010 att inte inrätta en särskild granskningsfunktion,

hänvisas till styrelsens rapport om intern kontroll för räkenskapsåret 2010.

**Revisorer**

Nomineringsprocessen avseende revisorer sker enligt de principer som beskrivs i "Statens ägarpolicy 2010". I nomineringsprocessen säkerställs revisorernas kompetens och oberoende för uppdraget. Revisorernas uppdrag att oberoende granska styrelsens och VD:s förvaltning samt företagets årsredovisning och bokföring, är av central betydelse för staten som ägare.

Val av revisorer görs av årsstämman. Vid årsstämman 2007 valde revisionsbolaget Deloitte AB med angiven huvudrevisor Kerstin Sundberg för perioden 2007-2010.

Bolagets revisor deltar i minst två sammanträden per år, varav en gång i samband med presentationen av årsredovisningen och redogör då för granskningen av bolagets ekonomiska förhållanden och interna kontroll. Revisorerna delger sina iakttagelser från årets granskning direkt till styrelsen i plenum. Styrelsen träffar bolagets revisorer minst en gång per år, utan närvaro av verkställande direktören eller annan person från koncernledningen.

Utbetald ersättning till Deloitte samt Riksrevisionen för revision respektive för andra uppdrag framgår av not 7 i årsredovisningen för 2010.

**VD och bolagsledning**

VD utses av styrelsen. VD är Matthias Kjellberg, född 1964 (för huvudsaklig utbildning och arbetslivserfarenhet hänvisas till presentation av koncernledningen på sidan 105). VD har inga väsentliga uppdrag utanför bolaget. Varken han själv eller närstående innehar av aktier eller andra finansiella instrument i Lernia eller väsentliga aktieinnehav eller delägarskap i företag som Lernia har betydande affärsförbindelser med.

VD:s uppgift är att leda den operativa verksamheten enligt styrelsens anvisningar och riktlinjer. VD ska också se till att bokföring sker enligt lag och att förvaltning av bolagets medel sker på ett betryggande sätt. VD ingår inte i styrelsen.

Koncernledningen består av koncernchefen, dotterbolagscheferna för Bemanning, Utbildning, College och Företagspartner samt affärsstödscheferna för ekonomi, IT, marknad, personal samt chefen för strategisk försäljning. Koncernledningen har protokollförda möten varannan vecka. Koncernledningsmötena är ett informations- och beslutsforum för koncerngemensamma frågor.

**INTERN STYRNING OCH UPPFÖLJNING**

Utvecklingen följs upp varje månad, och kvartalsvis görs särskilda protokollförda genomgångar med ansvariga chefer. Utgångspunkten är de ekonomiska och finansiella målen för bolaget, den strategiska planen, förändringar i omvärld och marknad samt av styrelsen antagen affärsplan och prognos/budget.

**ERSÄTTNING TILL VD OCH KONCERNLEDNINGEN**

Bolaget följer de riktlinjer och rekommendationer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i statliga bolag som definieras i "Statens ägarpolicy 2010", samt de därtill fogade statliga riktlinjerna för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande.

Till medlem av Lernias koncernledning utgår fast lön. Rörlig lön eller prestationsstyrda ersättningar utgår ej under 2010.

Ersättningar och pensionsförmåner för 2010 till medlemmar av Lernias koncernledning framgår av noter till årsredovisningen, not 5.

**Ersättningsystem**

Bonus- och incitamentsprogram eller aktie- och aktiekursrelaterade program förekommer inte för ledande befattningshavare i bolaget under 2010. Rörliga ersättningar till övriga medarbetare förekommer, se beskrivning av ersättningsprogram på Lernias hemsida.

**Riskhantering**

Principer för riskhantering har fastställts av styrelsen, med utgångspunkt från verksamhetens art och gällande lagstiftning och ägarens krav på statligt ägda bolag.

Affärsstöd Ekonomi har till uppgift att säkerställa att koncernens system för riskhantering är ändamålsenliga och effektiva och har också det samordnande ansvaret för riskhantering i koncernen. Affärsstöd IT har samordningsansvaret för risker inom området informations säkerhet.

**VERKSAMHETSRIKESKER.** Riskerna i verksamheten är marknadsrelaterade snarare än produktrelaterade. Den enskilt största risken är Lernias traditionellt stora beroende av marknaden för arbetsmarknadspolitiska program. Strategin är att öka intäkterna från andra marknader, det vill säga företag och kommun, utan att förlora ställningen på marknaden för arbetsmarknadspolitiska program.

Kommunala utbildningsentreprenader är ett annat exempel på en politiskt styrd marknad. Varje kommun väljer om och i vilken utsträckning den vill konkurrensutsätta utbildningsverksamheten. Kontraktstiden är ofta kort, 1-2 år, och Lernia strävar efter stor flexibilitet vad gäller lokaler och personal.

Lernia är i all sin verksamhet beroende av spelreglerna på arbetsmarknaden. Förändringar i arbetsmarknadspolitik, lagstiftning och kollektivavtalsrättsliga frågor medför både risker och möjligheter. Detta gäller såväl Bemanning som Utbildning.

Lernia är försäkrat mot egendoms-, avbrotts- och ansvarsrisker orsakade av affärsverksamheten.

**IT-SÄKERHET.** Informationstekniken är en väsentlig del av affärsverksamheten och betydelsen och beroendet ökar. Informationen ska vara riktig, tillgänglig och sekretesskyddad. Till stöd för detta finns en över-

gripande säkerhetspolicy, som beslutas av koncernledningen, en informationssäkerhetspolicy, som uppdateras en gång per år, samt riktlinjer för it-säkerhet som uppdateras kontinuerligt. Inom affärsstödd IT finns en särskild organisation som praktiskt hanterar frågor kring IT-säkerhet. Ett oberoende företag testar regelbundet Lernias it-systems motståndskraft mot såväl interna som externa intrång.

**FINANSIELLA RISKER.** Lernias finansiella riskexponering är låg. Valutarisker saknas i allt väsentligt och det finns inga räntebärande skulder i koncernens totala kapital.

Lernia utsätts för normala kreditrisker i sina kundrelationer. Koncernens kreditpolicy innehåller riktlinjer för hur kredit ska beviljas och rutiner för betalningsövervakning.

Koncernens placeringspolicy innebär att placeringar endast görs i svenska räntebärande papper utgivna av svensk bank eller svenska staten med högst 3 månaders förfallotid.

För ytterligare beskrivning av bolagets väsentliga affärsrisker och finansiella risker hänvisas till Årsredovisningens förvaltningsberättelse, avsnitt ”Finansiella instrument och riskhantering”, samt noten 26 i Årsredovisningen.

#### Kvalitets- och miljöcertifiering

Lernias kvalitets- och miljöarbete utgår från koncernens kvalitets- respektive miljöpolicy. Ledningssystem för kvalitet och miljö är certifierade enligt internationella standards och ingår som en naturlig del i det dagliga arbetet. Att så sker följs upp genom kundmätningar och interna kvalitetsmätningar. Dessutom görs interna och externa revisioner av ledningssystemen. Revisionsorgan är SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut AB. Resultaten visar att antalet avvikelser minskar och Lernia behåller sina certifikat enligt ISO 9001:2008 och ISO 14001:2004. Certifieringsföretagen konstaterar att ledningssystemen fungerar och är lättillgängliga för medarbetarna genom en förbättrad kvalitets- och miljömanual.

#### En gemensam värdegrund

Lernia har en gemensam värdegrund för Lernias verksamhet där värdeorden är respekt, engagemang, professionalism och ansvar. Syftet är att ge en vägled-

ning i vardagen för alla de beslut som ska fattas, men också för relationer, både internt och externt, gentemot alla intressenter. Lernias etikpolicy samt alla övriga policydokument bygger på denna värdegrund.

#### MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

Lernia bedriver inom ramen för sin verksamhet ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet och etnisk mångfald. Ingen ska missgynnas av ålder, kön, funktionshinder, sexuell läggning eller etnicitet. Lernias mångfaldspolicy syftar till att säkerställa en hög kompetensnivå och alla medarbetares möjlighet att utvecklas inom företaget.

#### ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljöpolicyen beskriver hur arbetsförhållandena i Lernias verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Den utgör utgångspunkten för organisationens systematiska arbetsmiljöarbete. Lernias övergripande målsättning är att vår verksamhet inte ska förorsaka olycksfall eller ohälsa samt att den ska ge möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling.

#### Kommentarer till Lernias tillämpning av svensk kod för bolagsstyrning under 2010

Lernia har under 2010 tillämpat koden med följande kommentarer, punktsatserna nedan refererar till Kodens kapitelindelning:

**1.5** Bolaget bedömer att det med hänsyn till bolagets ägarsammansättning ej är motiverat att helt eller delvis simultantolka stämmoförhandlingarna, ej heller motiverat att översätta av bolaget presenterat material på stämman till annat språk än svenska.

**1.7** Bolaget bedömer att det med hänsyn till bolagets ägarsammansättning ej är motiverat att översätta stämmoprotokollet till annat språk än svenska.

**KAPITEL 2** För de av staten helägda bolagen ersätter principer beskrivna i i ”Statens ägarpolicy 2010” kodens regler som berör beredning av beslut om tillsättning av styrelseledamöter och revisorer, se även avsnitten Nomineringsprocess och Revisorer i denna bolagsstyrningsrapport.

# Revisors yttrande om bolagsstyrningsrapporten

Till årsstämman i Lernia AB. Org nr 556465-9414

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Som underlag för vårt uttalande om bolagsstyrningsrapporten har upprättats och är förenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen, har vi läst bolags-

styrningsrapporten och bedömt dess lagstadgade innehåll baserat på vår kunskap om bolaget.

Vi anser att en bolagsstyrningsrapport har upprättats, och att dess lagstadgade information är förenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen.

Stockholm den 14 mars 2011

Deloitte AB

Kerstin Sundberg  
Auktoriserad revisor

# Ekonomisk översikt

mkr	2010	2009	2008	2007	2006	2005
<b>Resultatposter, mkr</b>						
Intäkter	2 117	1 591	1 973	2 259	2 179	1 742
Summa rörelsens intäkter	2 128	1 598	1 982	2 280	2 193	1 760
varav arbetsmarknadsutbildning (AU)	614	484	452	507	714	665
Rörelseresultat efter avskrivningar	131	-36	-10	45	132	95
Resultat efter finansiella poster	131	-35	3	54	135	97
Årets resultat	96	-27	5	52	150	109
<b>Balansposter, mkr</b>						
Anläggningstillgångar	186	185	136	141	151	123
Omsättningstillgångar	560	350	356	498	569	402
Likvida medel och placeringar	176	194	303	266	162	109
Summa tillgångar	922	729	795	905	882	634
Eget kapital	551	455	482	502	500	375
Avsättningar och skulder	371	274	313	403	382	259
Summa eget kapital, avsättningar o skulder	922	729	795	905	882	634
<b>Investeringar brutto, mkr</b>						
Förvärv av immateriella tillgångar	18	-	-	-	-	-
Datorer	-	8	5	3	7	5
Övrig utrustning	16	11	5	3	10	9
Aktier och andelar	-	-	-	-	-	-
Summa investeringar	34	19	10	6	17	14
<b>Personal</b>						
Medelantal anställda	2 880	2 317	3 449	3 919	3 562	2 652

## Nyckeltal

Rörelsemarginal, %	6,2	neg	neg	2,0	6,0	5,4
Vinstmarginal, %	6,2	neg	0,2	2,4	6,2	5,5
Omsättningsförändring, %	33,1	-19,4	-12,7	3,7	24,6	11,6
Omsättning per anställd, tkr	739	690	575	582	616	644
Förädlingsvärde per anställd, tkr	544	482	424	440	447	457
Resultat per anställd, tkr	33	-12	2	13	42	41
Avkastning på totalt kapital, %	16,0	-4,6	0,4	6,0	17,8	16,3
Avkastning på sysselsatt kapital, %	25,6	-7,3	0,6	6,3	30,4	28,4
Avkastning på eget kapital, %	19,1	-5,8	1,0	10,4	34,3	34,0
Soliditet, %	60	62	61	55	57	59
Kassalikviditet, mkr	199	201	215	192	195	202
Resultat per aktie, kr	96	-27	5	52	150	109
Antal aktier	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj
Utdelning, mkr	-	-	25	50	25	-
Föreslagen utdelning 2010, mkr	25	-				

Kvartalsöversikt	Q4	Q3	Q2	Q1	Tot 2010
Omsättning, mkr	634	489	535	470	2 128
Rörelseresultat efter avskrivningar, mkr	40	10	39	42	131
Resultat efter finansiella poster, mkr	40	10	39	42	131
Resultat efter skatt, mkr	29	8	28	31	96
Resultat per aktie, kr	29	8	28	31	96
Rörelsemarginal, %	6	2	7	9	6
Vinstmarginal, %	6	2	7	9	6
Soliditet, %	60	61	60	64	60
Medelantal anställda	3 421	3 160	2 632	2 308	2 880
Omsättning per anställd, tkr	185	155	203	204	739
Förädlingsvärde per medeltal anställd, tkr	138	117	157	156	544

## Kommentarer till ekonomisk översikt

**OMSÄTTNING.** Intäkterna för koncernen ökade under 2010 med 33 procent jämfört med 2009. Den stora ökningen beror framför allt på den starka tillväxten inom bemanningsmarknaden. Under 2005 och 2006 ökade omsättningen kraftigt, med 11 respektive 25 procent och under 2007 ökade den med 4 procent. Den stora minskningen under 2008 (13 procent) och 2009 beror framför allt på den vikande marknaden inom bemanningsmarknaden.

Arbetsmarknadsutbildningens andel av Lernias totala intäkter har minskat från cirka 50 procent 2003 till cirka 29 procent 2010.

**RESULTAT.** Under 2005 och 2006 har resultatutvecklingen kraftigt förbättrats, 2005 främst beroende på genomslag av genomförda effektivitetsförbättringar

inom affärsenheten Utbildning och 2006 genom mycket god resultatutveckling inom affärsområdet Bemanning. Under 2007 har volymnedgången i marknaden för arbetsmarknadsutbildning och investeringar inom Bemanning påverkat resultatutvecklingen negativt. Resultatförsämringen under 2008 och 2009 beror framför allt på de vikande volymerna i Bemanning på grund av konjunkturavmattningen. 2010 års resultat är Lernias bästa någonsin och bolaget har därmed vänt den negativa resultatutvecklingen.

**BALANSPOSTER.** Verksamheten riktad mot arbetsmarknadsutbildning är den del av verksamheten som svarar för den övervägande delen av investeringar i anläggningstillgångar och investeringsnivån följer i stort utvecklingen inom detta segment.

# Styrelsen



**Bertil Villard, f 1952**  
Ordförande (sedan 2007)

Advokat och delägare i Advokatfirman Vinge KB.

**Styrelseuppdrag:** Ordf. i AMF Pensionsförsäkring AB, Burgundy AB, Landsort Care AB och Advokatfirman Vinge AB. Ledamot i AB Novestra (publ), Prior & Nilsson Fond och Kapitalförvaltning, Voddlers Group AB samt Cleanergy AB.

**Utbildning:** Jur.kand.



**Sven-Runo Bergqvist, f 1943**  
Ledamot (sedan 2002)

VD i Stiftelsen Statshälsan.

**Styrelseuppdrag:** Ordförande i SWESEC Service AB.

**Tidigare befattningar:** f.d Vd i SOS Alarm Sverige AB. Universitetslektor på Uppsala Universitet, departementsråd Civildepartementet, VD Previa.

**Utbildning:** Fil lic, IFL.



**Göran Sevebrant, f 1945**  
Ledamot (sedan 2004)

**Styrelseuppdrag:** Ordförande i styrelsen för Kyrkans Försäkring AB, ordförande för Church Re (Luxemburg), suppleant i styrelsen för Kristianstads Flygplatsbolag.

**Tidigare befattningar:** Ekonomichef Vattenfall, dotterbolagschef, adm dir och koncernchef Samhall AB.

**Utbildning:** Fil. kand.



**Anna Klingspor, f 1959**  
Ledamot (sedan 2009)

Senior Advisor på Differ

**Styrelseuppdrag:** Styrelseordf. Friskis & Svettis Riks. Ledamot Kvarndammen AB. **Tidigare befattningar:** Marknadschef och dotterbolags VD Vin&Sprit AB, VD Automat Annonbyrå, försäljningschef Ramlösa UK, produktgruppchef Arla Foods, marknadsanalytiker Eurocard/Mastercard. **Utbildning:** Internationell Civilekonom, Uppsala Universitet.



**Helena Skåntorp, f 1960**  
Ledamot (sedan 2010)

**Styrelseuppdrag:** ÅF AB (2002-) ledamot & ordf. i Revisionsutskottet, ledamot i Mekonomen AB (2004-) samt 2EGroup AB. F.d. ledamot; Stockholms fotbollsförbund, Hemtex AB (2005-07).

**Tidigare befattningar:** VD och koncernchef Sveriges Bostadsrätts-Centrum AB, VD och koncernchef Jarowskij, CFO Arla, auktoriserad revisor Öhrlings/PWC. **Utbildning:** Civilekonom Stockholms Universitet



**Kristina Ekengren, f 1969.**  
Ledamot (sedan 2010)

Kansliråd vid enheten för statligt ägande. Ägaransvarig för Telia Sonera AB och Nordea Bank AB

**Styrelseuppdrag:** Skeppshypotekskassan.

**Tidigare befattningar:** Departementssekreterare Finansdepartementet, Finansanalytiker Delphi Economics.

**Utbildning:** Finansekonom, Stockholms Universitet



**Karin Strömberg, f 1956**  
Ledamot (sedan 2010)

Styrelseordf och delägare i PharmaRelations AB, Blue Ocean Sales Scandinavia AB

**Styrelseuppdrag:** Ledamot i ATG och Struktur Svenska kontor AB.

**Tidigare befattningar:** VD PharmaRelations AB, Senior VP i Scandinavian Airlines. Tidigare styrelseuppdrag: Vice ordf Luftfartsverket, Posten AB.

**Utbildning:** Civilekonom Handelshögskolan, Stockholm.



**Olle Eriksson, f 1954**  
Suppleant sedan 1998.

Utrustningsansvarig.

**Styrelseuppdrag:** Ordförande i SEKO Lernia AB. Suppleant AmuGruppens pensionsstiftelse.

**Tidigare befattningar:** Avvecklingsansvarig, marknadsansvarig, inköpare och utbildare.

**Utbildning:** Gymnasieingenjör, dipl. logistiker.

# Koncernledningen



**Matthias Kjellberg**  
VD och koncernchef Lernia

Tidigare ledamot i Lernia AB:s styrelse sedan 2005. Kommer närmast som delägare från mindre svenskt IT-företag. Grundare av Antenn Consulting AB och dess VD till och med 2003. Ledamot i Almega Tjänsteförbundens styrelse.

Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm



**Lars Strömberg**  
VD Lernia Bemanning

Tidigare VD Securitas Stockholm AB, VD Svensk Bevaknings Tjänst AB, vice VD Securitas Response AB, vice VD Securitas Norra Sverige AB. Ledamot i Almega Bemanningföretagens styrelse.

Marknadssekreterare IHM, reservofficer



**Jörgen Aall Flood**  
VD Lernia College

Tidigare befattningar som produktionschef på Gambro AB och Perstorp AB.

Civilingenjör Maskinteknik, Lunds tekniska högskola

*Ändringar i Lernias koncernledning under 2010: Maria Mattson Mähl lämnade under året sin befattning som VD för Lernia Jobb & Karriär. Mikael Södergård lämnade under året sin befattning som VD för Lernia Tech. Björn Lindahl lämnade under året sin befattning som IT-direktör. Göran Fridh lämnade under året sin befattning som Personaldirektör.*



**Katharina Sjögren Edström**  
VD Lernia Utbildning

Har tidigare arbetat i ledande befattningar på Vuxenutbildningsförvaltningen och Länsarbetsnämnden. Vice ordförande i ViS, formella vuxenutbildningens branschorganisation. Ledamot i EVTA (European Vocational Training Association)

Fil. kand, Lund; masterexamen Göteborg



**Anna Widmark**  
VD Lernia Consulting

Tidigare befattningar: Olika befattningar inom försäljning och affärsutveckling inom bl a IT branschen, konsult på chefsrekryterings- /ledarutvecklingsbolag

Civilingenjör, Industriell ekonomi, Linköpings Tekniska Högskola



**Tobias Frohm**  
Personaldirektör

Kommer närmast från Accenture där han arbetade som personalchef. Grafiskt Utbildningscenter i Uppsala, Svenska Mc Donalds AB, Ericsson Radio Systems, konsultchef på Consultus AB.

Personal- och arbetslivsfrågor vid Linköpings Universitet.



**Lena Lundberg f 1946**  
Ledamot (2002-2010)

Utbildningskonsult, personalförträdare för SACO

**Styrelseuppdrag:** Ordf. Sveriges Ingenjörer m fl.

**Tidigare befattningar:** Adjunkt Södra Latin Gymnasium, adjunkt Östervåla centralskola

**Utbildning:** Fil.mag, ämneslärarexamen



**Ewa Wiklund, f 1951**  
Suppleant (sedan 2005)

Personalföreträdare för ST.

**Styrelseuppdrag:** Suppleant i Amu-Gruppens pensionsstiftelse. Ers. för 1:e vice ordf. i ST's Föbundsstyrelse samt ers. ST's A-kassa styrelse.

**Tidigare befattningar:** Sälj- och kundansvarig Postverket, Televerket.

**Utbildning:** Lärarexamen.



**Inge Lindroth, f 1954**  
Ledamot (sedan 2001)

Utbildningskonsult

**Styrelseuppdrag:** Personalföreträdare för Lärarförbundet.

**Utbildning:** Lärarhögskola, Yrkesteknisk Högskola.

*Ändringar i Lernias styrelse under 2010: Birgitta Stymne Göransson har under året frånträtt sin befattning som ledamot och ersatts av Karin Strömberg.*



**Niclas Bergman**  
Ekonomidirektör

Tidigare CFO och managementkonsult i flera branscher, ex investmentbanken UBS, KLM och PWC.

Civilekonom, Lunds Universitet



**Daniel Eriksson**  
Affärsutvecklingsdirektör

Tidigare chef för affärsutveckling internationellt inom IT-företag och dessförinnan managementkonsult.

Civilingenjör Teknisk fysik, KTH, och civilekonom Handelshögskolan i Stockholm



**Linda Hellström**  
Marknadsdirektör

Tidigare managementkonsult Differ, Produktchef Henkel Norden, Strategikonsult Accenture.

Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm.

# Rapport om intern kontroll Lernia AB 2010

*Denna rapport är upprättad i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning och den vägledning som framtagits av Far och Svenskt Näringsliv. Rapporten begränsas till en beskrivning av hur den interna kontrollen avseende den finansiella rapporteringen är organiserad.*

## Kontrollmiljö

I styrelsens arbetsordning och instruktioner för VD och styrelsens utskott säkerställs en tydlig roll- och ansvarsfördelning till gagn för en effektiv hantering av verksamhetens risker. Styrelsen säkerställer att fastlagda principer för den finansiella rapporteringen och interna kontrollen efterlevs samt upprätthåller ändamålsenliga relationer med bolagets revisorer. Bolagsledningen rapporterar regelbundet till styrelsen utifrån fastställda rutiner. Koncernledningen ansvarar för det system av interna kontroller som krävs för att hantera väsentliga risker i den löpande verksamheten. Här ingår bland annat riktlinjer för olika befattningshavare för att de ska förstå och inse betydelsen av sina respektive roller för upprätthållandet av god intern kontroll.

## Riskbedömning och kontrollaktiviteter

Bolaget har utarbetat en modell för bedömning av risken för fel i den finansiella rapporteringen i vilken man har identifierat ett antal poster i resultat- och balansräkningen där risken för väsentliga fel är förhöjd. Särskild vikt har lagts vid att utforma kontroller för att förebygga och upptäcka brister på dessa områden. Periodisering av intäkter samt periodisering av lokal- och personalkostnaderna har identifierats som områ-

den där risken för väsentliga fel är förhöjd. Vid varje månadsbokslut sker därför en fullständig avstämning att intäkterna i affärssystemen stämmer med resultat- och balansräkningen. En särskild fastighetsdatabas har skapats för att säkerställa att samtliga lokalkostnader blir korrekt periodiserade. För att rätt periodisera personalkostnaderna finns rutiner uppbyggda kring tidredovisningssystemen och lönesystemen.

## Information och kommunikation

Väsentliga riktlinjer, manualer m m av betydelse för den finansiella rapporteringen uppdateras och kommuniceras till berörda medarbetare löpande. Det finns såväl formella som informella informationskanaler till bolagsledningen och styrelsen för väsentlig information från medarbetarna. För extern kommunikation finns riktlinjer som säkerställer att bolaget lever upp till högt ställda krav på korrekt information till omvärlden.

## Uppföljning

Styrelsen utvärderar kontinuerligt den information som bolagsledningen lämnar. Av särskild betydelse för uppföljningen av den interna kontrollen är styrelsens arbete med att följa upp effektiviteten i koncernledningens arbete på detta område. Arbetet innefattar bland annat att säkerställa att åtgärder vidtas rörande de brister och förslag till åtgärder som framkommit vid extern revision. Styrelsen arbetar med en särskild åtgärdslista med vilken uppföljning sker av tidigare styrelsebeslut.

## Internrevision

Bolaget har ingen internrevisionsfunktion. Styrelsen har bedömt att den uppföljning som redovisas ovan är tillräcklig för att säkerställa att den interna kontrollen är effektiv. Behovet av en internrevisionsfunktion omprövas årligen av styrelsen.

*Denna rapport är inte en del av den formella årsredovisningen och har inte granskats av bolagets revisorer.*

Bertil Villard  
Styrelseordförande

Kristina Ekengren

Sven-Runo Bergqvist

Anna Klingspor

Göran Sevebrant

Helena Skåntorp

Karin Strömberg

Inge Lindroth

Lena Lundberg

# Ordlista och definitioner

## Ordlista:

**AF.** Arbetsförmedlingen

**ARBETSMARKNADSUTBILDNING.** Utbildningar som bekostas av länsarbetsnämnd i syfte att stärka den arbetssökandes möjligheter att få ett arbete, samt underlätta för arbetsgivarna att få arbetskraft med lämplig kompetens.

**BEMANNING.** Personaluthyrning och rekrytering.

**CERTIFIERING.** Säkerställa kunskaper och/eller kvalitet mot en norm.

**FN:S GLOBAL COMPACT.** Initiativ taget av FN med uppmaning till det globala näringslivet att öppet deklarerat och arbeta efter tio principer om mänskliga rättigheter, grundläggande arbetsrätt och miljö.

**FÖRETAGSUTBILDNINGAR.** Utbildning och kompetensutveckling som säljs till och finansieras av företag/arbetsgivare.

**GLOBALT ANSVAR.** Globalt Ansvar är ett regeringsinitiativ för att främja svenska företags sociala ansvar när det gäller mänskliga rättigheter, grundläggande arbetsvillkor, bekämpning av korruption, en bättre miljö och övriga punkter i OECD:s riktlinjer.

**GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI).** Ett samarbetsorgan till FN:s miljöprogram som verkar för att företag och organisationer frivilligt ska redovisa sin verksamhet ur ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv.

**KOMMUNALA UTBILDNINGSENTREPRENADER.** Grundläggande och gymnasial vuxenutbildning som kommunen handlar upp av extern utbildningssamordnare.

**KOMPETENSFÖRSÖRJNING.** Lernia definierar detta som bemanning, utbildning, jobb-

coachning och organisationsutveckling.

**KUNSKAPSFÖRETAG.** Ett företag där produktionen är icke standardiserad, kreativ, individberoende och komplext problemlösande. Kunskapsföretag säljer sin specifika kunskap och är beroende av personalens kompetens och kreativitet.

**NMI NMI** står för Nöjd Medarbetar Index, ett index för medarbetar-nöjdhet, dvs hur nöjda medarbetarna är med det företag de arbetar på.

**OMSTÄLLNING.** Kombination av åtgärder för att klara förändrade omständigheter.

**SS EN ISO 9001:2000.** Kvalitetsledningssystem.

**SS EN ISO 14001:2004:** Miljöledningssystem.

**SVENSKUNDERVISNING FÖR INVANDRARE (sfi).** Utbildning i svenska som andra språk. Kommer från 2010 att gå under benämningen Svenskundervisning för invandrare.

**TRR.** Trygghetsrådet (TRR) erbjuder omställningsstöd till de som blivit uppsagda pga arbetsbrist. Företaget måste vara anslutet till TRR.

**TSL.** En försäkring tecknad mellan Svenskt Näringsliv och LO. Erbjuder de personer som blivit uppsagda att få hjälp av en jobbcoach.

**TJÄNSTEFÖRETAG.** Tjänsteföretag är en beteckning på företag vars affärsidé är att i första hand tillhandahålla någon form av tjänst till marknaden.

**YRKESHÖGSKOLA (YH).** Yrkes-högskola för eftergymnasiala yrkesutbildningar som inte är högskoleutbildningar.

## Definitioner:

**AVKASTNING PÅ EGET KAPITAL.** Årets resultat efter skatt i förhållande till genomsnittligt eget kapital.

**AVKASTNING PÅ SYSSELSATT KAPITAL.** Resultat efter finansnetto med tillägg för finansiella kostnader i förhållande till genomsnittligt sysselsatt kapital. Sysselsatt kapital avser balansomslutning med avdrag för icke räntebärande skulder inklusive latent skatteskulder.

**AVKASTNING PÅ TOTALT KAPITAL:** Rörelseresultat plus finansiella intäkter i procent av genomsnittlig balansomslutning.

**FÖRÄDLINGSVÄRDE PER ANSTÄLLD:** Rörelseresultat med tillägg för personalkostnader dividerat med medelantal anställda.

**KASSALIKVIDITET.** Omsättningstillgångar exklusive lager och placeringar bundna som säkerhet dividerat med kortfristiga skulder inklusive kortfristig del av avsättningar och föreslagen utdelning multiplicerat med 100.

**MANAGEMENT FEES.** Ersättning respektive kostnad för att företagsledning tillhandahålls av ett annat företag.

**OMSÄTTNING PER ANSTÄLLD.** Omsättningen dividerad med medelantal anställda.

**RESULTAT PER ANSTÄLLD.** Årets resultat dividerat med medelantal anställda.

**RÖRELSEMARGINAL.** Rörelseresultat efter avskrivningar i förhållande till årets fakturering.

**SOLIDITET.** Eget kapital i förhållande till balansomslutningen vid årets utgång.

**IFRIC.** International Financial Reporting Interpretations Committee

**IFRS.** International Financial Reporting Standards.

**VINSTMARGINAL.** Resultat efter finansnetto i förhållande till årets fakturering.

