

TILLSAMMANS FORMAR VI SVERIGES FRAMTID

Årsredovisning

2015 »

 Lernia

Innehåll

Året i korthet	1
Vd har ordet	2
Det här är Lernia	4
Omvärld och samhälle	6
Våra tjänster	10

Hållbarhetsredovisning	12
Väsentliga hållbarhetsområden.....	14
Hållbar miljö.....	20
Sammanfattning av Lernias hållbarhetsarbete.....	21
GRI-index.....	22
Bestyrkanderapport.....	25

Förvaltningsberättelse	27
Bolagsstyrningsrapport.....	32
Styrelse.....	38
Koncernledning.....	40

Finansiella rapporter	42
Ekonomisk översikt.....	43
Resultaträkning, koncernen.....	44
Rapport över totalresultat, koncernen.....	44
Balansräkning, koncernen.....	45
Rapport över förändringar i eget kapital, koncernen.....	46
Kassaflödesanalys, koncernen.....	47
Resultaträkning, moderbolaget.....	48
Rapport över totalresultat, moderbolaget.....	48
Balansräkning, moderbolaget.....	49
Förändringar i eget kapital, moderbolaget.....	50
Kassaflödesanalys, moderbolaget.....	51

Noter	53
Not 1 Redovisningsprinciper.....	53
Not 2 Intäkternas fördelning.....	58
Not 3 Rörelsesegment.....	58
Not 4 Övriga rörelseintäkter.....	59
Not 5 Anställda och personalkostnader.....	60
Not 6 Övriga externa kostnader.....	62
Not 7 Arvode och kostnadsersättningar till revisorer.....	62
Not 8 Finansnetto.....	62
Not 9 Skatter.....	62
Not 10 Rörelseförvärv.....	63
Not 11 Goodwill.....	63
Not 12 Nedskrivningsprövning.....	64
Not 13 Materiella och immateriella anläggningstillgångar.....	64
Not 14 Finansiell leasing.....	65
Not 15 Koncernbolag.....	65
Not 16 Kundfordringar.....	66
Not 17 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter.....	66
Not 18 Eget kapital.....	66
Not 19 Resultat per aktie.....	66
Not 20 Pensioner.....	66
Not 21 Avsättningar.....	68
Not 22 Övriga skulder.....	69
Not 23 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter.....	69
Not 24 Finansiella risker och finanspolicies.....	69
Not 25 Operationell leasing.....	69
Not 26 Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventualtillgångar.....	69
Not 27 Närstående.....	70
Not 28 Förvaltning av kapital.....	70
Not 29 Kassaflödesanalys.....	70
Not 30 Händelser efter balansdagen.....	70
Not 31 Viktiga uppskattningar och bedömningar.....	70
Not 32 Uppgifter om moderbolaget.....	70
Styrelsens intygande	71
Revisionsberättelse	72
Ordlista och definitioner	73

På omslaget: Maxim Aljickly och Bezawit Sisay läser SFI på Lernia i Liljeholmen, Stockholm.

Produktion: Lernia i samarbete med Rippler AB.

Foto: Henry Lundholm, Carlos Zaya, Carola Björk och Maria Agrell

Året i korthet

2015 präglades av en stabil ekonomisk utveckling och ett tydligt fokus på strategi och hållbarhet. Lernia bidrog till ett hållbart samhälle genom att i än större utsträckning stärka individers och företags kompetens, förbättra matchningen på arbetsmarknaden och bidra till en effektivare integration.

Lernia omsatte
3,0 mdkr

Rörelseresultatet
uppgick till 106 mkr och
rörelsemarginalen
till 3,5 procent.

2 600

personer fick hjälp
vidare i yrkeslivet
genom omställnings-
tjänster.

1 700

kunder anlidade
Lernia under
2015.

Lernia
utbildade drygt
43 000
personer under
2015.

Cirka 700
kundföretag anlidade
9 000
bemanningkonsulter
via Lernia, varav fler än
6 000 var nyanställda
under året.

Ekonomisk översikt

	2015	2014	2013 ¹⁾	2012 ¹⁾	2011 ¹⁾
Nyckeltal					
Rörelsens intäkter, mkr	3 030	2 657	2 659	2 524	2 557
Rörelseresultat, mkr	106	111	185	-122	-17
Rörelsemarginal, %	3,5	4,2	7,0	-3,6	2,2
Avkastning på eget kapital, %	16,7	15,9	31,5	-14,7	-5,3
Soliditet, %	42	54	49	42	52
Utdelning, mkr	235 ²⁾	85	-	-	25

1) Avser rörelseresultat kvarvarande verksamhet.

2) Föregående års utdelning inkluderar en extrautdelning uppgående till 150 mkr som en följd av nya ägar mål.

Hållbarhet översikt

	2015	2014	2013	2012	2011
Nyckeltal, %					
Andel i Lernias omställningsprogram som får arbete efter insatser	78	73	86	84	68
Andel medarbetare som har kunskap om Lernias uppförandekod ³⁾	83	61	-	-	-
Andel kvinnor inom Lernia	36	37	36	38	37
Kvinnors lön i andel av männens lön	96	96	101	99	98

3) Uppförandekoden lanserades 2014.

Vd har ordet

Under 2015 har Lernia kunnat se tydliga effekter av att strategin fungerar i form av att organisationen arbetar med samma mål i sikte och mer samordnat vilket har gett en ökad stabilitet i vårt resultat och ökade intäkter. Vi kan också konstatera att vi står inför nya utmaningar på arbetsmarknaden som måste lösas med ett mer inkluderande synsätt och nya samarbetsformer.

Tillväxt och stabilt resultat

Lernias intäkter fortsätter att öka och bröt för första gången tremiljardersgränsen och uppgick 2015 till 3 030 (2 657) mkr. Koncernens rörelseresultat uppgick till 106 (111) mkr, vilket är i linje med ägarens finansiella mål men något lägre än föregående år. Mixförskjutningen från utbildningstjänster till bemanningstjänster är den främsta förklaringen till den lägre rörelsemarginalen om 3,5 (4,2) procent.

Förankrad strategi

För att vara en framgångsrik kompetenspartner för den svenska arbetsmarknaden krävs en samsyn på den strategi, de värderingar och de mål som ligger till grund för vårt arbete. Det har vi lyckats med på Lernia. Ett fokuserat arbete och starkt engagemang bland alla medarbetare har skapat en stabil plattform, baserad på den nya organisationsstruktur som Lernia införde 2013. En plattare organisationsstruktur gör det enklare att bygga kompetenskedjor som leder till en snabbare etablering på arbetsmarknaden för individen och som effektivare löser kompetensbehovet hos våra kunder. Våra insatser underlättar för individer att gå från att vara arbetslösa eller nyanlända till att få en sysselsättning genom att vi kartlägger tidigare utbildningar och kompletterar med de kunskaper som krävs för en anställning. Idag ser vi påtagliga resultat av att vår strategi fungerar, bland annat genom att vi har ökat vårt fokus på våra kunders och arbetsmarknadens behov och att vi samordnar våra egna interna kompetenser på ett effektivare sätt. Detta sammantaget möjliggör ett mer värdeskapande erbjudande till våra kunder, något som Lernias nya rekryteringsmodell, JOIN – Jobb och integration i näringslivet är ett exempel på. Vi har också satsat på en ökad digitalisering inom deltagarhantering och matchning mellan arbetssökande och arbetsgivare.

Effektivare etablering på arbetsmarknaden

Vår värld förändras och vi står inför nya utmaningar och möjligheter. Den senaste tiden har många nya människor kommit till Sverige. Människor som vill bygga upp sina liv på nytt, men som inte har de nätverk som behövs för att ta sig in på arbetsmarknaden. Struktur och regelverk motverkar ibland effektiva lösningar vilket leder till missade chanser för individer och företag att utvecklas. Vi efterfrågar därför ett ökat lösningsfokus och ett större mod hos myndigheter och arbetsgivare för att motverka att redan långa etableringstider förlängs. Vi har en unik möjlighet att ta en än mer drivande och samordnande roll på arbetsmarknaden för att tillsammans med våra kunder, samarbetspartner och ibland med våra konkurrenter tillgodose företags och organisationers framtida kompetensförsörjning. Genom att öka dialogen och samarbetet mellan arbetsgivare med ett behov av kompetens, kommuner, myndigheter och aktörer som liksom vi arbetar för att få fler människor i jobb kan vi arbeta mer resultatorienterat utifrån samma mål och hitta nya samarbetsformer som skulle kunna ge betydande vinster för hela samhället. Oskarshamnsmodellen är ett gott exempel på ett lösningsorienterat och inkluderande arbetssätt. Lernia fick förtroendet av Scania att i samverkan med Arbetsförmedlingen, Oskarshamns kommun, andra utbildningsaktörer och skolor på orten säkra ett komplext kompetensförsörjningsbehov där anställningsbehovet översteg tillgången på antalet människor med rätt kompetens.

Myndigheter och kommuner behöver bli bättre på att upphandla utbildningar utifrån resultat, det vill säga utifrån arbetsgivares behov, vilket ger en säkrare väg till jobb för individen, medan företag behöver se över sina rekryteringsprocesser för att skapa arbetsplatser med mer mångfald. Hur kan arbetsmarknaden bättre ta tillvara det kompetenskapital som varje år kommer till vårt land? Sveriges framtida välstånd beror till stor del på hur denna fråga hanteras.

»Vi står inför nya utmaningar på arbetsmarknaden som måste lösas med ett mer inkluderande synsätt och nya samarbetsformer.«



Stockholm mars 2016

Helena Skåntorp
Vd och koncernchef

Nöjda kunder och medarbetare

Våra kunder ger oss fortsatt bra betyg i senaste kundundersökningen och Lernias NKI-resultat förbättrades från en redan god nivå. Vi uppfattas som en pålitlig och affärsmässig samarbetspartner, ett förtroende som vi är stolta över och som vi förvaltar genom att leverera de tjänster som våra kunder efterfrågar för att kunna möta en allt tuffare konkurrens. Även i vår egen medarbetarundersökning fick vi fortsatt goda resultat med en stark förbättring av arbetsklimatet. Även inom kompetensutveckling har resultatet förbättrats, vilket är ett kvitto på att de riktade utbildningsinsatser inom digitalisering, pedagogik och affärsmannaskap som genomförts under året fallit väl ut. De senaste tre årens mätningar visar även på en positiv trend. Lernias attraktivitet som arbetsgivare ligger tydligt över snittet i en referensgrupp bestående av 150 organisationer som Lernias resultat jämförs med. Vi är också glada över att Lernias kundservice i början på året vann SM i telefoni och därmed är bäst i Sverige på upplysning och information.

Redo för nya utmaningar

Som rikstäckande aktör med ett brett utbud av tjänster inom utbildning, omställning och bemanning kan och vill Lernia än mer bidra till en framgångsrik och hållbar etablering på arbetsmarknaden och säkerställa att företag och organisationer har den kompetens de behöver. Genom att öka vår utvecklingstakt, hitta nya arbetssätt och samarbetsformer i samklang med vår omvärld är vi väl rustade att möta framtidens skiftande behov och utmaningar i en allt tuffare global konkurrenssituation.

Vi har under året välkomnat nya kollegor i och med förvärvet av utbildningsbolaget SweJa Kunskapscenter AB. Förvärvet har stärkt vår närvaro inom det strategiskt prioriterade området vård och omsorg. Lernias utveckling fortsätter i linje med vår strategi och jag vill rikta ett varmt tack till alla kollegor på Lernia över hela landet som varje dag drivs av att göra samhället lite bättre genom att få människor, företag och organisationer att utvecklas och växa. Tillsammans formar vi framtiden.

Det här är Lernia

Lernia är en av Sveriges ledande kompetenspartners inom utbildning, bemanning och omställning. Våra tjänster hjälper individer och kunder inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn att stärka sin konkurrenskraft, vilket i sin tur bidrar till en bättre fungerande arbetsmarknad och en ökad integration. Vi är med och formar Sveriges framtid och ett mer hållbart samhälle där fler människor kommer i jobb.

För en hållbar arbetsmarknad

Vår omvärld fortsätter att utvecklas i en allt snabbare takt. Vi märker förändringar i vad arbetsgivarna efterfrågar och hur arbetskraften är sammansatt. Den digitala transformationen förändrar spelplanen på många marknader och både utbildnings- och bemanningsmarknaderna förändras successivt.

Vår affärsidé är att utveckla och matcha människors kompetens mot företagens och samhällets behov. Med vårt breda utbud av tjänster inom utbildning, bemanning och omställning arbetar vi med kompetensbehov över stora delar av den svenska arbetsmarknaden. Genom att bidra till ökad kompetens och utveckling för individer och organisationer är vi dagligen med och skapar affärsvärde och samhällsnytta. Med vår utbildnings- och bemanningsverksamhet kan vi bygga kedjan hela vägen från klassrum till anställning.

Under hösten 2015 har ingen kunnat undgå flyktingsituationen som blivit alltmer akut i Sverige och i världen. Lernia arbetar för att hitta lösningar som minskar tiden till dess människor kommer i arbete och som hjälper fler arbetsgivare att hitta den kompetens de behöver - kompetens som redan finns bland de många människor som sökt sig till vårt land. Tillsammans med våra kunder kan vi forma en bättre framtid och skapa en hållbar etablering på arbetsmarknaden genom att korta tiden från nyanländ till egenförsörjning och därmed minska det kompetensvinn som nu råder.

Under 2015 utbildade vi drygt 43 000 personer, varav knappt 2 600 i våra omställningsprogram, hade 1 700 kunder och hyrde ut över 9 000 bemanningskonsulter, varav fler än 6 000 var nyanställda.

Lång erfarenhet av kompetensförsörjning

Fröet till Lernia såddes redan under 1920-talet, med statliga omskolningskurser för arbetslösa och senare arbetsmarknadsutbildningar, AMU. Redan då var målsättningen att människor som stod utanför arbetsmarknaden skulle ges möjlighet att utveckla sin kompetens och matchas till nytt arbete.

Vi möter dagligen organisationer och individer i olika situationer och med olika behov. Ofta står de inför betydande förändringar, både önskade och oönskade. Det kan röra sig om organisationer som är i behov av att öka, minska eller vidareutbilda sin personalstyrka. Men också om individer som för tillfället står utanför arbetsmarknaden, vill stärka sin kompetens eller påverkas av organisationsförändringar och därför behöver ställa om till en ny roll eller hitta ett annat arbete. Individerna, situationerna och behoven är olika men människorna och kunderna vi möter har alltid en sak gemensamt – de är på väg mot nya utmaningar – och på den vägen kan Lernia göra stor skillnad.

Unika kompetenslösningar

Lernia är en kompetenspartner med ett brett utbud av tjänster samlade under samma tak, vilket gör oss unika på marknaden idag. Lernias samlade tjänster inom inhyrning, rekrytering, utbildning, omställning och karriärväxling möjliggör unika kompetenslösningar för våra kunder, oavsett vilken situation kunden befinner sig i.

Med vår specialistkunskap inom bemanning, utbildning och omställning har vi möjlighet att proaktivt lösa kompetensfrågor oavsett i vilket skede en arbetsgivare eller individ befinner sig. För företag och organisationer innebär det flexibel kompetensförsörjning – att kunna matcha utbud med efterfrågan. Det kan handla om att en kund i högkonjunktur har stort behov av att rekrytera och utveckla nyckelkompetens, medan det i en lågkonjunktur kan bli aktuellt att ställa om och öka flexibiliteten i personalstyrkan. För individen innebär det att Lernia stöttar dem i arbetslivets alla skeden, från nyanländ till Sverige eller nyinskriven på Arbetsförmedlingen till varaktig egenförsörjning. För samhället innebär det att fler människor kan bidra med skatteintäkter, samtidigt som samhällets kostnader i form av olika typer av försörjningsstöd minskar.

Värderingar

På Lernia agerar vi utifrån samma värderingar. Det hjälper oss att vara konkurrenskraftiga, stabila och lönsamma – nu och i framtiden.

Vi är pålitliga

På Lernia tar var och en ansvar för sin del, samtidigt som vi alla samarbetar för företagets och kundens bästa. Det vi lovar, det levererar vi, i tid och med rätt kvalitet. Vi är ärliga, öppna och tål genomlysning, därför är vi pålitliga.

Vi är affärsmässiga

Vi skapar värde för våra kunder, medarbetare, ägare och för samhället genom att visa konkreta resultat och verka långsiktigt. Eftersom vi arbetar flexibelt, innovativt och effektivt bygger vi ett starkt och lönsamt Lernia. Det gör oss och våra kunder konkurrenskraftiga.

Vi är lika och unika

Vi vet att mångfald bidrar till framgång, därför värdesätter vi varandras olikheter och tar vara på människors skilda kompetenser. När vi och andra växer känner vi stolthet – det är det som vårt engagemang handlar om.

Vision

Att leverera Sveriges mest värdeskapande tjänster genom rätt kompetens för kunder och individer. Lernia bygger människor – människor bygger framtiden!

Affärsidé

Lernias affärsidé är att utveckla och matcha människors kompetens mot arbetsmarknadens behov. Med vårt breda tjänsteutbud arbetar vi med kompetensbehov över hela arbetsmarknaden.

Ägarmål 2015

Finansiella mål

Kapitalstruktur: Soliditeten ska uppgå till 30-50 procent med ett riktvärde om 40 procent.

Lönsamhet: Avkastning på eget kapital ska uppgå till minst 20 procent.

Utdelning: Utdelning ska uppgå till minst 50 procent av årets resultat.

Hållbarhetsmål

- Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling, där fler individer kommer i **egenförsörjning**. Det skapar värde för våra deltagare, kunder, medarbetare och för samhället i stort.
- Lernia agerar med ett **hållbart affärsetiskt förhållningssätt** som tål full genomlysning. Det säkrar vår långsiktiga verksamhet.
- Lernia verkar för en **ökad mångfald** genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld.

100 orter

Lernia finns på fler än
100 orter över hela landet

43 000

personer utbildades
hos Lernia 2015

9 000

bemanningskonsulter
hyrdes ut 2015

Tillsammans formar vi Sveriges framtid

Innovation. I takt med att ny teknik utvecklas behöver vi hela tiden hitta nya, innovativa lösningar för att utmana och utveckla vägarna in på arbetsmarknaden. Som ett led i vår strategi som en ledande kompetenspartner rustar vi oss för en mer digital omvärld och skapar förutsättningar för innovation – för att utveckla Sveriges arbetsmarknad.



» Över sex miljoner läsare nåddes av Nätverkskollen. «

Susanne Nordin från Göteborg tillträdde i februari 2016 i sin nya roll som försäkringsmäklare.

Med Nätverkskollen blev alla i Sverige jobbförmedlare

Under hösten 2015 genomförde vi ett jobbexperiment, Nätverkskollen, som byggde på insikten om att drygt sex av tio jobb förmedlas via kontakter och personliga nätverk. Nätverk som kan vara svåra att få om man precis gått ut gymnasiet, bytt yrke eller nyss kommit till Sverige och lämnat sitt nätverk i hemlandet. Genom Nätverkskollen gjorde vi alla till jobbförmedlare genom att dela med sig av sina personliga nätverk på sociala medier.

Gensvaret var stort och många engagerade sig. Både riks- och lokalmedia bidrog till att över sex miljoner läsare nåddes av Nätverkskollen. På drygt en månad hade experimentet breddat jobbnätverket för deltagarna Chaimae, Mukhtiar, Mikael,

Susanne, Samir och Marina och gett dem nya kontakter in på arbetsmarknaden.

– Nätverkskollen är ett bevis på att vi alla är jobbförmedlare och att vi tillsammans kan effektivisera arbetsmarknaden. Lernia jobbar på olika sätt för att få människor i arbete men vi är också övertygade om att det behövs fler initiativ för att stoppa kompetenssvinnnet i Sverige. Det här är ett exempel på hur vi kan överbygga och komplettera traditionella rekryteringsprocesser för att fler människor ska få jobb, säger Roken Cilgin, kommunikationschef på Lernia.

» Att kunna ta del av det offentliga samtalet är en viktig grundprincip för att man ska känna sig delaktig i samhället. «



Asbed Wanes, programledare från AI Kompis, och Aida Hadzialic, gymnasie- och kunskapslyftsminister pratar om utbildningsfrågor.

Jalla Almedalen

Det bor ca 400 000 arabisktalande i Sverige och arabiskan är det näst största modersmålet efter svenskan. En undersökning genomförd av Lernia visade att en så stor andel som 80 procent i denna målgrupp inte kände till Almedalsveckan – en vecka som är väldigt viktig för Sveriges framtid.

Eftersom många i våra målgrupper berörs direkt av diskussionerna i Almedalen ville vi sprida det politiska samtalet genom att sända radio på lätt svenska för människor som har andra modersmål.

I Jalla Almedalen intervjuade vi politiker och beslutsfattare på plats under Almedalsveckan. Programmen fokuserade på frågor som var framröstade av målgruppen: arbetsmarknad, asyl- och flyktingfrågor, bostad och utbildning.

– Vi möter dagligen människor med annat modersmål än svenska i våra klassrum. Att kunna ta del av det offentliga samtalet är en viktig grundprincip för att man ska kunna känna sig delaktig i samhället. En vecka om året är mediasverige helt koncentrerat till det som händer i Almedalen och vi hoppas att vi med Jalla Almedalen tillgängliggör debatten för de som av språkliga skäl annars exkluderas, säger Helena Skåntorp, vd och koncernchef på Lernia.

Programmet är ett samarbete med AI Kompis Media, som ingår i det arabiskspråkiga mediebolaget AI Kompis Media Network. Lyssna på podradioavsnitten på www.lernia.se/jallaalmedalen.



Digital kompetensutveckling av lärare

Utvecklingen av informations- och kommunikationstekniken (IKT) i samhället ställer krav på motsvarande utveckling inom utbildning. Lernia arbetar utifrån en strategi för utveckling av IKT i utbildning, som bygger på den nederländska modellen "Four in balance", där utvecklingsbehoven är uppdelade i fyra lika viktiga delar: vision, digital kompetens, digitala läroböcker och infrastruktur, som alla måste utvecklas i balans med varandra.

Som ett led i strategin att rusta oss för en mer digital omvärld inleddes en rad utbildningsinsatser. Under 2015 vidareutvecklade bland annat Lernias utbildningskonsulter sina digitala kompetenser.

Hållbar arbetsmarknad. Att öka mångfalden på våra arbetsplatser gör svenska företag till konkurrenskraftiga aktörer på en global marknad. Framtidens kompetensförsörjning och jobbintegration är viktiga byggstenar i vår strategi för att skapa en hållbar arbetsmarknad.



Pilotprojekt i Oskarshamn leder till jobb i rekordfart

Lernia har som Scantias kompetenspartner under flera år tillgodosett Scantias behov av arbetskraft i Oskarshamn. Som en del i vårt samarbete startades våren 2015 ett pilotprojekt med Lernia, Scania, Arbetsförmedlingen och Oskarshamns kommun. 14 nyanlända fick börja en intensivutbildning på rekordfart. Målet var att få jobb inom sju månader.

Flera av kandidaterna var under rekryteringsprocessen boende på flyktingboenden runt om landet. Lernia genomförde intervjuer med hjälp av tolk. Det resulterade i en pilotgrupp på 14 personer, varav flera ännu inte hade fått kommunplacering. Dessa kunde tack vare Oskarshamns kommun få tillfälligt boende och snabbt flytta till Oskarshamn. De utvalda kandidaterna har sedan erhållit anpassad kompetenspåbyggnad via olika arbetsmarknadsutbildningar för att bli anställningsbara.

De blivande medarbetarna har läst i individuell studietakt beroende på språknivå och tidigare arbetslivserfarenhet. Målet var att påbörja jobbet som bemanningskonsult, anställd på Lernia, med uppdrag på Scania i början av 2016.

– Detta pilotprojekt har gått att genomföra tack vare vårt fina samarbete med Scania, Arbetsförmedlingen och Oskarshamns kommun. Alla vinner på en sådan samverkan! säger Hans Ericsson, key account manager på Lernia.

Massivt rekryteringsuppdrag med jämn könsfördelning

1 500 personer, varav hälften skulle vara kvinnor, skulle anställas inför starten av ett nattskift på Volvo Cars i Göteborg. Det massiva rekryteringsuppdraget påbörjades i slutet av 2014. Personal skulle vara på plats redan de första veckorna i januari 2015. Den största delen av medarbetarna skulle rekryteras till Volvo och en mindre grupp skulle anställas som Lernias bemanningskonsulter.



Lernia har tidigare bemannat Volvo Cars med upp till 900 konsulter åt gången. Den här gången bestod den stora utmaningen i att rekrytera både kvinnor och män i en jämnare fördelning.

– Det roligaste av allt är att vi nästan fullt ut lyckas nå Volvos önskan om att det ska vara minst 50 procent tjejer. Det blev cirka 45 procent, berättar Sandra Peterson, konsultchef på Lernia.

Allt som allt genomfördes 60 intervjuer om dagen under ett fåtal veckor. Totalt 7 500 personer sökte till de 1 300 utlysta tjänsterna. Det rörde sig om montörer, svetsare, truckförare, bilmekaniker, måleriarbetare och underhållstekniker. Utöver annonsering i sedvanliga kanaler rekryterades en del personer från Lernias montörsutbildning där eleverna fick möjlighet att praktisera på Volvo innan anställning.

» Att öka mångfalden på våra arbetsplatser gör svenska företag till konkurrenskraftiga aktörer på en global marknad.«

Årets innovationsutmanare

Lernias kommunikationschef, Roken Cilgin, utnämndes 2015 av Veckans Affärer och Vinnova till Årets Utmanare bland Sveriges främsta innovationstalanger, med motiveringen: *Roken Cilgin har utmanat en hel bransch med sitt sätt att se på möjligheterna med mångfald och integration vid rekryteringsprocesser.*

» Innovation handlar om att tänka nytt och med JOIN kommer vi att påverka bemanningsbranschen för all framtid. «



JOIN – Jobb och integration i näringslivet

Mångfald berikar inte bara en kultur utan ger också en fantastisk tillgång till kunskap och erfarenhet när företag vill utvecklas och utmana status quo. Idag anländer människor till Sverige med yrkesskickligheter och kunskaper som företag och organisationer är i stort behov av.

Men det är inte förrän vi börjar anställa annorlunda som resultatet kan bli annorlunda. Vi tror på att minska dagens kompetensvinn genom att bättre nyttja kompetensen hos de människor som kommer till vårt land. Och samtidigt se till att vi får ett hållbart samhälle där fler människor kommer i jobb och dessutom i jobb som de är utbildade till eller skickliga inom.

JOIN som står för Jobb Och Integration i Näringslivet är en ny rekryteringsmodell som vi har utvecklat för företag som vill öka mångfalden i sin verksamhet. Som en kompetenspartner med utbildnings- och bemanningsverksamhet kan vi bygga kedjan hela vägen från klassrum till anställning.



Hej Arbetsliv

Många ungdomar vet inte vad de vill göra efter gymnasiet och bland de som väljer att söka ett arbete direkt efter skolan kan det vara svårt att veta hur man går tillväga för att få ett jobb. Det är också många ungdomar som går ut gymnasiet utan fullständiga betyg.

Hej Arbetsliv! är ett initiativ som startades under 2015 för att rusta unga vuxna inför arbetslivet. Idag finns en allmän bild och ett fokus på att studier efter gymnasiet ska vara på högskola och/eller universitetsnivå. Genom inspirationsföreläsningar och skolbesök vill Lernia informera om olika vägar in i arbetslivet, till exempel via lärlingsutbildningar, Yrkesvux och Yrkes-högskolan och via anställning som bemanningskonsult.

Under året genomförde medarbetare från Lernia en turné av inspirationsföreläsningar på skolor i Oskarshamn, Kalmar, Hultsfred, Högsby och Mönsterås. Med föreläsningarna i skolorna har vi kunnat möta ungdomar på deras villkor och delat med oss av tips och råd om hur de på bästa sätt tar sig ut i arbetslivet.

– Vi vet att unga idag har det svårt att komma ut på arbetsmarknaden och med Hej Arbetsliv! kan vi underlätta för ungdomar att få en enklare start arbetsmässigt, säger Magnus Franzén, regionchef på Lernia för Kalmar län.

En hållbar kompetenspartner

Lernia utvecklar människors kompetens och matchar dem till jobb i arbetslivets alla skeden. Samtidigt stärker vi företags och organisationers konkurrenskraft och förmåga att möta arbetsmarknadens skiftande utmaningar. Tack vare vår långa erfarenhet och vårt breda tjänsteutbud har vi idag en unik ställning på den svenska arbetsmarknaden.

Bemanning

Flexibla arbetskraftslösningar skapar grunden för en konkurrenskraftig verksamhet. Lernia tillför den flexibla kompetensen. Vi hjälper våra kunder att hantera säsongsvariation, svängningar i efterfrågan samt kompetens- och rekryteringsbehov. För individer kan arbetet som bemanningskonsult vara både ett inlägg på arbetsmarknaden och ett omväxlande yrke med avtalsenliga löner och anslutning till kollektivavtal.

Rekrytering

Lernia erbjuder professionellt stöd genom hela rekryteringsprocessen. Genom att anlita oss kan våra kunder vara säkra på att hitta rätt medarbetare samtidigt som de kan fokusera på sin kärnverksamhet. Tack vare att vi har en unik rekryteringsbas i form av vår kandidatbank samt de över 40 000 personer som årligen går våra utbildningar kan vi hitta medarbetare inom de flesta branscher och på många olika nivåer.

Företagsutbildningar

Lernia är en rikstäckande aktör inom företagsutbildningar. Vi erbjuder både företagsanpassade utbildningar som är skräddarsydda för att möta arbetsgivares kompetensbehov och arbetslivsinriktade öppna kurser som är framtagna utifrån aktuella behov på arbetsmarknaden. Utbildningarna följer branschstandard och leder ofta till certifiering.

» Lernia är både lokala och rikstäckande, vilket gör oss väl insatta i arbetsmarknaden och säkerställer att våra företagskunder får samma kvalitet över hela landet. «

Omställning via TSL och TRR

Lernia är en av Sveriges största leverantörer av omställningstjänster via LO-kollektivets trygghetsfond TSL. Vi levererar också tjänster via omställningsförsäkringen TRR för tjänstemän inom den privata sektorn. Tack vare vår kunskap inom omställning och vårt stora nätverk över hela landet kan vi hjälpa individer att snabbt komma tillbaka i arbete.

Omställningstjänster för företag och organisationer

Lernia stöttar företag och organisationer i förändring, till exempel vid personalneddragningar, långvarig sjukfrånvaro, omorganisationer och andra kompetensutmaningar. Lernia är både lokala och rikstäckande, vilket gör oss väl insatta i arbetsmarknaden och säkerställer att våra företagskunder får samma kvalitet över hela landet. Och vårt unika kontaktnät skapar öppningar till nya jobb för företagens medarbetare.

Yrkeshögskola

Yrkeshögskola är en eftergymnasial utbildningsform som är framtagen i nära samarbete med det lokala näringslivet. Den är behovsanpassad – innehåll och inriktning ändras därför över tid. Efter avslutad yrkeshögskoleutbildning hos Lernia har fler än åtta av tio elever jobb inom sex månader efter examen.

Komvux & SFI

Inom kommunal vuxenutbildning (Komvux) anordnas gymnasiala kurser och program, både med teoretiskt och yrkesförberedande innehåll. Lernia är idag en av Sveriges största aktörer inom Komvux.

Lernia är en av Sveriges ledande aktörer inom svenska för invandrare (SFI). Utbildningarna är individuellt anpassade och passar såväl nybörjare som akademiker. Vi erbjuder också yrkesorienterad SFI, med fokus på yrkesspecifika språkkunskaper och integrerad praktik.

» Utbildningarna utgår från arbetsmarknadens behov och har en stark koppling till det lokala näringslivet. «



Lärlingsutbildningar

Lernia erbjuder arbetsplatsförlagda lärlingsutbildningar, anpassade efter branschen och det enskilda företags behov. Utbildningarna ingår i den kommunala vuxenutbildningen.

Arbetsmarknadsutbildningar

Lernia anordnar arbetsmarknadsutbildningar på uppdrag av staten på cirka 100 orter i Sverige. Utbildningarna utgår från arbetsmarknadens behov och har en stark koppling till det lokala näringslivet. Under utbildningen får eleverna utveckla både praktiska och teoretiska kunskaper inom ett specifikt yrke.

Stöd och matchning

Stöd och matchning är en tjänst där arbetssökande som är inskrivna på Arbetsförmedlingen får individuellt stöd av professionella coacher och handledare för att snabbare hitta ett arbete som matchar den arbetssökandes erfarenhet och kompetens. Stödet kan bestå av verktyg i jobbsökandet så som hjälp med att skapa ansökningshandlingar, att knyta kontakter med arbetsgivare, motiverande samtal, studiebesök, datorundervisning, studie- och yrkesvägledning, arbetsplatsförlagda aktiviteter, språkundervisning, med mera, beroende på vilka behov den arbetssökande har.

Långsiktig hållbarhet – för individer, företag och samhälle

Hållbarhet är en naturlig del i vår strategi och dagliga verksamhet då vår kärnverksamhet är intimt förknippad med samhällsutvecklingen. Att leverera rätt kompetens för företag och individer skapar grunden för en hållbar arbetsmarknad och bidrar till Sveriges konkurrenskraft och omställningsförmåga.

Utveckling i dialog med våra kunder och medarbetare

Ett viktigt led i vårt hållbarhets- och kvalitetsarbete är att utveckla vår verksamhet i nära dialog med våra intressenter. Lernias verksamhet berör våra kursdeltagare, kunder i privat och offentlig sektor, medarbetare och vår ägare. På motsvarande sätt påverkar dessa intressenter oss. Nyttan för kunder och deltagare hänger i stor utsträckning på det stora engagemang som våra medarbetare visar i det dagliga arbetet.

Utöver den löpande dialogen med våra kunder i den löpande verksamheten genomför Lernia årligen en kundundersökning (NKI). 2015 års NKI besvarades av 593 kunder och hade en nöjd kund-index på 74, en förbättring jämfört med 2014 (72). Lernia uppfattas som en affärsmissig och pålitlig kompetenspartner med potential att bli än mer nytänkande och proaktiva. Vi använder NKI-resultatet i dialog med kunder för att vidareutveckla våra tjänster utifrån näringslivets behov.

Vi genomför årligen undersökningar bland både stationära medarbetare och bemanningskonsulter på uppdrag hos kunder. Svarefrekvensen bland stationära medarbetare var 80 procent medan 51 procent av bemanningskonsulterna svarade 2015. Resultatet har fortsatt att förbättras, i linje med tidigare års resultat rankade stationära medarbetare arbetsklimat och delade värderingar som styrkor samt kompetensutveckling och stress som förbättringsområden. Egenförsörjning rankades som det viktigaste hållbarhetsområdet, följt av mångfald och affärsetik. I enkäten till våra bemanningskonsulter har resultatet för stolthet och ledarskap ökat och regelbunden återkoppling mellan chef och medarbetare rankades som förbättringsområde. Under 2015 har vi vidareutvecklat riktlinjer för dialog mellan chefer och medarbetare och förbättrat rutinerna för introduktionen av nyanställda bemanningskonsulter. En separat intern kvalitetsenkät visar på ett fortsatt behov av att öka kännedomen och kunskapen om vårt hållbarhetsarbete.

Sociala medier allt viktigare

Våra sociala kanaler spelar en allt viktigare roll för vår dialog med våra intressenter i takt med att våra följare ökar i antal. Lernia är aktiva på Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram och YouTube och har varit så sedan ett antal år. Facebook fortsätter att vara en av våra viktigaste kanaler med över 20 000 följare. Framförallt används kanalen för att på ett snabbt och personligt sätt kommunicera om utbildningar och jobb. Lernias kundservice är i hög grad aktiva i kanalen genom att dagligen svara på frågor och kommentarer samt publicera inlägg som rör frekventa frågor som kommer in via telefon och mejl.

Lernia lanserade i höstas ett digitalt experiment i våra sociala medier, Nätverksskollen, som startades utifrån insikten att sex av tio jobb förmedlas via personliga nätverk. Nätverksskollen gick ut på att alla kan vara en jobbförmedlare genom att dela med sig av sitt eget nätverk till dem som behöver det bättre.

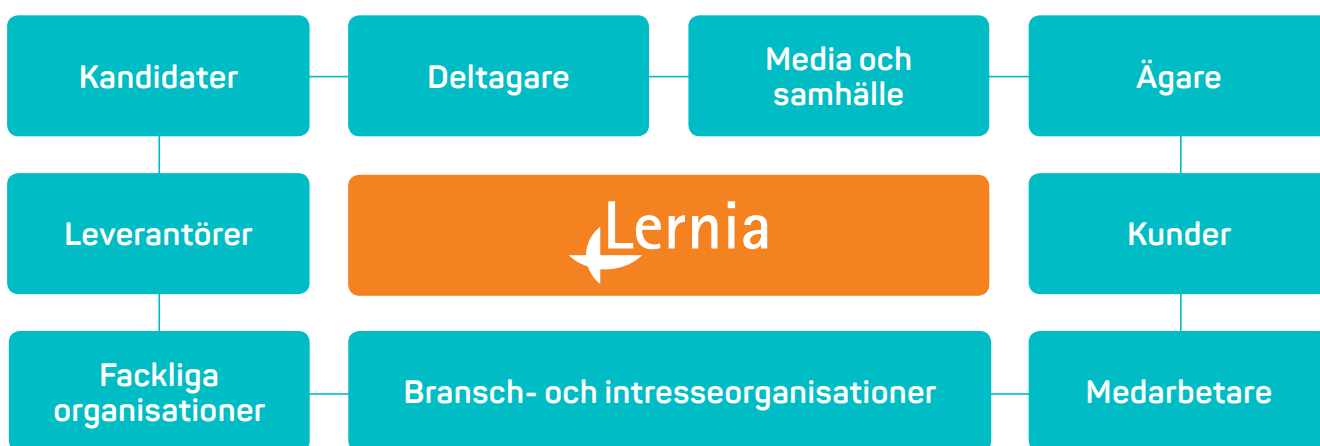
En viktig röst i det offentliga samtalet

Lernia spelar en viktig roll i samhällsdebatten genom att sprida det politiska samtalet till fler målgrupper. Jalla Almedalen, som är ett samarbete mellan Lernia och AI Kompis, sänder radio, både direkt och som poddradio, under Almedalsveckan till människor som har andra modersmål än svenska. Läs mer på sidan 7.

Nätverkande för ökad kunskap

Under 2015 undertecknade Lernia FN:s Global Compact. De tio principerna om mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption stämmer väl överens med Lernias egna värderingar och uttrycks i praktiken bland annat i vår uppförandekod och leverantörsbedömning. Lernia är även medlem i nätverket Hållbart företagande (för statligt ägda bolag) och i Diversity Charter, ett ideellt nätverk för företag och organisationer som söker ett framgångsrikt sätt att arbeta med mångfald.

Lernias intressenter



Översikten visar Lernias viktigaste intressentgrupper som identifierades i samband med vår väsentlighetsanalys 2013.

Kandidater

Potentiella bemanningskonsulter och medarbetare: dialog sker genom digitala kanaler – interna och externa, student-, jobb- och arbetsgivarforum samt mässor.

Aktuella frågor 2015: Lernia som attraktiv arbetsgivare.

Deltagare

Deltagare i utbildningsverksamhet och i omställningsprogram: dialog sker genom undervisning (klassrum och via lärportalen), mässor och kursutvärderingar. Vid behov av snabb återkoppling används SMS-enkäter.

Aktuella frågor 2015: bemötande, utbildarnas pedagogiska stöd, kvalitet, utbildningsmaterial, coachernas kunskap om arbetsmarknaden och förmåga att coacha, upplevd kvalitet samt effekt.

Media och samhälle

Dialog sker genom pressmeddelanden, Vitbok, rapporter, debatter och debattartiklar.

Aktuella frågor 2015: ekonomisk information samt frågor av intresse för vår omvärld.

Ägare

Dialog sker genom ägarpolicy, bolagsordning, löpande rapportering, styrelsemöten, ägarmöten och nätverksträffar.

Aktuella frågor 2015: ekonomisk avkastning och hållbarhet.

Kunder

Dialog sker genom personliga möten, webb, kundnöjdhetsundersökning (NKI), Almedalen, frukostmöten, parterdialoger, kundevents och branschmässor.

Aktuella frågor 2015: kundnöjdhet, kunders behov och erfarenhetsutbyte.

Medarbetare

Medarbetare (exkl. bemanningskonsulter): dialog sker genom mål- och utvecklingsdialog, medarbetarenkäter, personliga möten, system för ständiga förbättringar där medarbetare kan ge förslag på förbättringar samt arbetsplatsträffar.

Bemanningskonsulter: dialog sker genom personliga möten, konsultportalen (informationsportal för bemanningskonsulter), medarbetarenkäter samt gemensamma träffar.

Aktuella frågor 2015: Lernia som attraktiv arbetsgivare, kompetensutveckling, internkommunikation och värderingar.

Bransch- och intresseorganisationer

Dialog sker genom medlemskap i bransch- och intresseorganisationer.*

Aktuella frågor 2015: branschfrågor och hållbarhet.

Fackliga organisationer

Dialog sker genom möten, förhandlingar och överläggningar med fackliga organisationer inom Lernia. Dialog med fackliga organisationer i de fall de utgör kunder sker genom uppföljning, kundnöjdhetsmätningar, återrapporteringar och utvärderingar (vid omställningstjänster).

Aktuella frågor 2015: samverkansavtal, kollektivavtal, lagar och förordningar samt upplevd kvalitet (vid omställningar).

Leverantörer

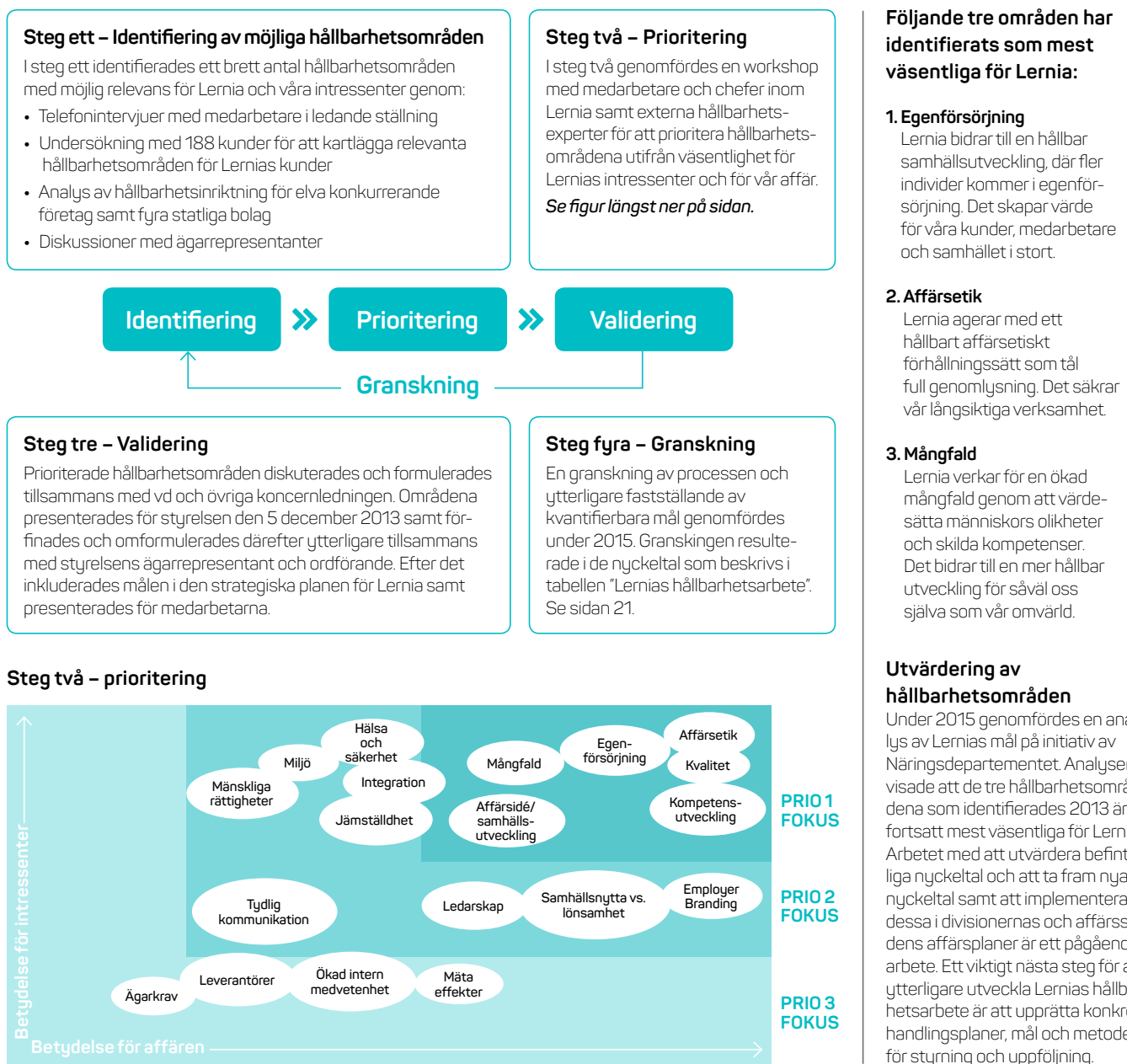
Dialog sker genom upphandlingar, leverantörsbedömningar och personliga möten.

Aktuella frågor 2015: avtals-, leverans- och kvalitetsfrågor.

* Medlemskap i branschorganisationer: Almega Bemanningsföretagen**, Bemanningsföretagens auktorisationsnämnd, Omställningsgruppen inom Bemanningsföretagen, Almega Utbildningsföretagen**, The European Vocational Training Association (EVTI)**; Sveriges Auktoriserade UtbildningsFöretag (SAUF), Leverantörsföreningen TSL. Intresseorganisationer: Vård- och omsorgscollege, FN:s Global Compact, Diversity Charter. Nätverk: Hållbart företagande, SNS Studieförbundet Näringsliv och Samhälle. (** Medlem i styrelse.)

Väsentliga hållbarhetsområden

I en övergripande strategiöversyn hösten 2013 påbörjades en väsentlighetsanalys för att identifiera Lernias prioriterade hållbarhetsområden. Analysen gjordes i flera steg, vilka beskrivs nedan. Under 2015 har våra hållbarhetsområden och mål granskats.



1. Egenförsörjning

Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra deltagare, kunder, medarbetare och samhället i stort.

Allt vi gör – från vårt första möte med individer, via utbildnings- och omställningsinsatser samt genom vår bemanningsverksamhet – bidrar i förlängningen till en ökad grad av egenförsörjning och ökad integration. Genom att hitta positiva lösningar på arbetslöshet och utanförskap tillvaratar vi samhällets resurser. Detta speglas också i en av våra värderingar "Vi är affärsmässa – vi skapar värde för våra kunder, medarbetare, ägare och för samhället".

Ökad egenförsörjning för en hållbar arbetsmarknad

Ett av våra viktigaste mål är att öka andelen personer i egenförsörjning. Vi stärker människors konkurrenskraft i yrkeslivet genom att ge dem rätt kompetens och matcha dem till rätt jobb, vilket bidrar till ökad egenförsörjning. På så sätt bidrar vi till att skapa en väl fungerande och hållbar arbetsmarknad. Under 2015 utbildade vi drygt 43 000 personer, varav knappt 2 600 i våra omställningsprogram, och hyrde ut över 9 000 bemanningskonsulter, varav fler än 6 000 var nyanställda.

Bemanningsbranschen är en viktig språngbräda in på arbetsmarknaden för många grupper, till exempel ungdomar och utlandsfödda. Branschen har mer än tre gånger så många anställda i åldersgruppen 18–24 år som näringslivet i stort*. Lernia är också en av Sveriges största leverantörer av omställningstjänster via LO-kollektivets trygghetsfond TSL. Sedan 2004, då TSL-försäkringen infördes, har vi hjälpt över 28 000 uppsagda personer vidare i yrkeslivet.

Ett konkurrenskraftigt näringsliv bidrar till ett hållbart samhälle

Ett konkurrenskraftigt näringsliv och effektiva offentliga tjänster är också en förutsättning för ett långsiktigt hållbart samhälle. Lernia stärker företags och organisationers konkurrenskraft genom effektiva bemannings-, utbildnings- och omställningslösningar. Under 2015 hjälpte vi 1 700 kunder med kompetensförsörjning, varav cirka 700 av dessa kunder med bemanningslösningar. Vi är en nära samarbetspartner till Arbetsförmedlingen och en av landets största leverantörer av kommunal vuxenutbildning, inklusive SFI.

Insatser som gör skillnad

Vi vet att våra tjänster har en stor effekt för både individer och arbetsmarknaden. Åtta av tio deltagare i våra omställningsprogram får till exempel nytt arbete efter insatserna och lika stor andel av eleverna i vår yrkeshögskola får jobb inom sex månader efter genomförd utbildning. Via vår bemanningsverksamhet hade otal 9 079 personer sysselsättning under 2015. Bemanningsverksamheten tillsammans med våra insatser inom SFI bidrar till en ökad integration, då både språk och egenförsörjning är viktiga för att möjliggöra en etablering i ett nytt land.

Vår utbildningsverksamhet skapar goda förutsättningar för människor att etablera sig på arbetsmarknaden. Ett arbete med att utveckla processer och system för att mäta och följa upp i vilken utsträckning våra deltagare kommer i arbete har inletts. Detta förutsätter dels att Lernia kan komma i kontakt med deltagaren efter avslutad utbildning, dels att deltagaren ser kopplingen mellan Lernias insats och det aktuella jobbet. En preliminär mätning visar att 16 procent av våra deltagare i tjänsten Stöd och matchning, upphandlad av Arbetsförmedlingen, har fått en sysselsättning efter insatserna.

* Källa: Bemanningsföretagen.

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Egenförsörjning <ul style="list-style-type: none"> • Skapat och genererat indirekt och direkt ekonomiskt värde (G4-EC1, G4-EC8) • Placeringsgrad (omställningstjänsten) 	Verksamheterna ansvarar för de ekonomiska resultaten. Affärsstödet Ekonomi har ansvar för uppföljningen	<ul style="list-style-type: none"> • Ägarpolicy • Strategi och affärsplan 	Avrapportering till styrelsen och genom att vd, CFO och koncerncontroller har månatliga möten med samtliga i koncernledningen • Budget- och prognosgenomgång • Presentation i årsredovisning och hållbarhetsredovisning • Riskanalys

2. Affärsetik

Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkrar vår långsiktiga verksamhet.

Affärsetik, som inkluderar mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och antikorrupktion, är högt prioriterat för Lernia och vår ägare. Som statligt ägt bolag förväntas Lernia agera föredömligt inom området hållbart företagande. Det är också någonting som kunder och deltagare förväntar sig av oss.

Affärsetik för en hållbar verksamhet

Vi ska säkerställa att vår verksamhet är hållbart affärsetisk. Detta innefattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korrupktion i verksamheten, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Inköps- och försäljningsavdelningen identifierades som särskilt utsatta. Utbildning i antikorrupktionsfrågor genomfördes under 2014 och 2015 för deras medarbetare.

Som ett led i Lernias arbete för hållbar affärsetik mäts bekräftade icke affärsetiska incidenter och vidtagna åtgärder redovisas. Lernia följer "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet" (Näringslivskoden) som Institutet mot mutor förvaltar. Lernias mutobrottspolicy som beskriver innebörden av Näringslivskoden reviderades under 2015 med anledning av att Näringslivskoden uppdaterades.

Lernia har ett "whistleblowing-system" på plats för att underlätta rapportering av eventuella oegentligheter kopplade till vår verksamhet. Rapportering sker till närmaste chef, chefens chef eller till Lernias bolagsjurister. Whistleblowing-systemet är även tillgängligt för utomstående personer med koppling till Lernias verksamhet, till exempel kunder, leverantörer och deltagare. Utomstående rapporterar till Lernias bolagsjurister, som ansvarar för bedömning, eskalering och uppföljning av ärenden. Allvarliga ärenden ska eskaleras till koncernledning och därefter till styrelse. Under 2015 finns inga incidenter rapporterade.

Fortsatt fokus på medarbetarinformation

Utifrån resultatet av en enkätundersökning om Uppförandekoden bland Lernias medarbetare under 2014 togs fyra filmer fram och tillgängliggjordes via intranätet under 2015. Vi ser i den senaste enkätundersökningen som genomfördes hösten 2015 att kännedomen bland Lernias medarbetare om Uppförandekoden och hållbarhetsmålen har höjts men behöver öka ytterligare, varför ett fortsatt fokus kommer att ligga på dialog kring dessa frågor internt i organisationen.

Hållbart och inkluderande ledarskap

Affärsetik inkluderar även ett hållbart och inkluderande ledarskap, där alla anställda behandlas med respekt och erbjuds möjlighet till utveckling och en god arbetsmiljö. På Lernia har vi ledarprinciper som utgör ramverket för varje chefs utövande av sitt ledarskap. Principerna gör att vi på ett tydligare sätt kan diskutera och beskriva hur vi ska agera för att leva upp till vår strategi och nå vår vision, utan att fastna i siffror och allt för kortsiktiga mål. Affärsetiska frågeställningar är av särskild vikt för Lernia då flera av våra tjänster är offentligt finansierade och Lernia även har flera offentliga kunder och samarbetspartners.

Utbildnings- och bemanningsverksamhet är vidare av politiskt känslig natur och ett oaktsamt beteende kan få betydande konsekvenser för vår långsiktiga verksamhet och trovärdighet. Efterfrågan från kunderna på våra tjänster kan vidare förändras snabbt, vilket gör att vi har ett löpande behov av att skala upp och ned i verksamheten. Detta ställer stora krav på ett affärsetiskt förhållningssätt gentemot såväl befintlig som eventuell framtida personal. Vikten av ett affärsetiskt förhållningssätt speglas också av vår värdering: "Vi är pålitliga – vi är ärliga, öppna och tål genomlysning, därför är vi pålitliga".

» Affärsetik, som inkluderar mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och antikorrupktion, är högt prioriterat för Lernia och vår ägare.«

Leverantörers hållbarhet

Lernia ställer krav på leverantörer i fråga om hållbart och etiskt agerande. Vid upphandlingar måste samtliga leverantörer göra en egenbedömning och besvara frågor om ekonomi, miljö, kvalitet, etik och moral.

Lernia har under året vidareutvecklat leverantörsbedömningen, vilket har medfört ett ökat fokus på ekonomiskt hållbara leverantörer, det vill säga att de är långsiktigt stabila med god likviditet och soliditet. Nytt i den nya bedömningen är också att leverantörer förbinder sig till att Lernia ska kunna revidera dem utifrån våra riktlinjer. Vidare innehåller den nya bedömningen även en punkt om underleverantörer, där leverantören får beskriva hur de arbetar med att säkerställa hur de lever upp till krav gällande etik, moral och miljö.

Lernia har drygt 2 400 leverantörer, varav 55 stycken står för 50 procent av den totala inköpsvolymen. Den övervägande majoriteten av Lernias leverantörer är svenska. Av de totala inköpen står följande produkt- och tjänstekategorier för huvuddelen av kostnaderna:

- Fastighetsrelaterade tjänster och produkter (exempelvis hyror och utrustning)
- Underkonsulter (inhyrda utbildningskonsulter)
- IT och telefonitjänster
- Konsulter
- Läromedel



Lernias Uppförandekod slår fast att:

... du endast kan erbjuda gåvor, nöjen och annat till kunder, leverantörer, konkurrenter, myndigheter, med flera om sådana gåvor inte kan förväntas påverka mottagaren i dennes beslutsprocess i förhållande till Lernia och inte heller gör att mottagandet i övrigt kan ifrågasättas.

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Affärsetik • Uppförandekod (G4-S04) • Antikorrupktion (G4-S05)	Vd och övriga i koncernledningen har ansvaret för att verksamheten bedrivs affärsetiskt. Juridik har ansvaret för uppföljningen.	Ägarpolicy • Strategi och affärsplan • Kollektivavtal • Bemanningsavtal • Arbetsmiljöbok konsulter • Lernias värderingar • ISO • Ledarprinciper • Uppförandekod • Näringslivskoden • Mutbrottpolicy • Whistleblowingsystem • Kvalitetsmål	Årliga mål- och utvecklingssamtal med medarbetare • Årlig medarbetarundersökning • Arbetsplatsträffar • Årlig nöjdkundundersökning • Skrivelser om Lernia i media • Internkontroller • Samverkansmöten med fackliga representanter • Styrelsemöten • Presentation i hållbarhetsredovisning och årsredovisning • Riskanalys

3. Mångfald

Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld.

Vi tror på individen – var och ens potential, kompetens och vilja att utvecklas är det viktigaste för oss. Som ett kunskapsföretag, i ordets verkliga betydelse, anser vi att ökad mångfald leder till ett effektivare resursutnyttjande, ökad affärsnytta och en bättre arbetsmiljö, vilket stärker vår långsiktiga konkurrenskraft och bidrar till ett hållbart samhälle. Som ett statligt ägt bolag har vi dessutom förväntningar på oss från vår ägare att vara ett föredöme i jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Lernias jämställdhets- och mångfaldsarbete ska styras av en handlingsplan avseende mångfald som även ska reflekteras i affärsplanen. Syftet med handlingsplanen är att säkerställa en mångfald i Lernias kompetens för att därigenom öka kundvärdet samt på ett målinriktat sätt bedriva arbete för att aktivt främja jämställdhet och likabehandling av alla människor. Detta gäller såväl anställda, inhyrda konsulter, kursdeltagare, kunder och leverantörer som övriga intressenter till Lernia. Vår verksamhet ställer stora krav på hög språklig och kulturell kompetens i allt vi gör, från våra SFI-lärares första möte med en person som nyanländ till Sverige till vår roll som rådgivare till arbetsgivare med kompetensutmaningar.

Vårt fokus på mångfald ska speglas i allt vi gör – internt och externt. Den interna mångfalden omfattar bland annat mätning och redovisning av anställda och ledning utifrån kön, åldersgrupp och minoritetstillhörighet. Mångfalden i samhället speglas i hur vi anpassar och diversifierar Lernias tjänster för att möta de varierande behov som våra kunder har. En av våra värderingar befäster denna syn: "Vi är lika och unika – vi vet att mångfald bidrar till framgång, därför värdesätter vi varandras olikheter och tar vara på människors skilda kompetenser".

Mångfald inom Lernia

Lernia hade per den 31 december 2015 totalt 5 078 (4 418) medarbetare varav 1 829 (1 646) kvinnor och 3 249 (2 772) män. Av Lernias medarbetare är 52 (59) procent tillsvidareanställda och 48 (41) procent är visstidsanställda. Av utbildningskonsulterna är 53 (53) procent kvinnor. I kategorin övriga medarbetare, som innehåller ett brett spektrum av tjänster, är 68 (68) procent kvinnor.

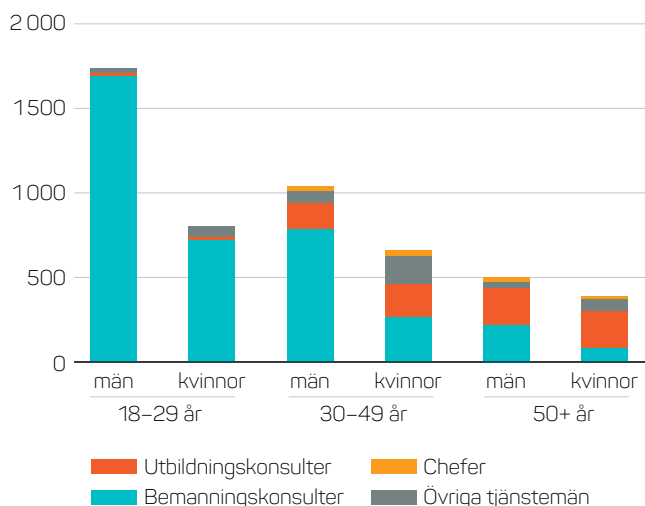
Bemanningskonsulterna har, liksom tidigare år, en ojämn könsfördelning där närmare 72 (73) procent av medarbetarna är män. Detta förklaras av att de branscher inom vilka vi verkar till stora delar är traditionellt mansdominerade, exempelvis industri, teknik och logistik.

Av de tillsvidareanställda jobbar 96 (97) procent heltid, medan motsvarande siffra för de visstidsanställda är 66 (60) procent. Samtliga är anställda i Sverige och förutom vd/koncernchef och koncernledning omfattas alla anställda av kollektivavtal. Andelen kvinnliga chefer utgjorde under 2015 45 (46) procent. Koncernledningen utgjordes per 31 december 2015 av fyra kvinnor och fem män medan styrelsen inklusive arbetstagarrepresentanter vid samma tidpunkt bestod av fyra kvinnor och sex män. Styrelsen uppfyller därmed regeringens mål att andelen av det minst representerade könet inte ska understiga 40 procent.

Lernia genomförde en lönekartläggning under 2015 som visade att kvinnliga medarbetare har i genomsnitt något lägre lön än sina manliga kollegor. Det rörde sig inte om några oskäliga löneskillnader och en handlingsplan ska tas fram under 2016. Till grund för kartläggningen låg en klassificering av alla tjänster enligt BAS (arbetsvärderingssystem) genomförd 2014 och som visade att Lernia har fungerande lönesättningsprinciper och en väl uppbyggd befattningsstruktur.

Som en del i Lernias interna mångfaldsarbete genomfördes för andra året i rad en anonymiserad undersökning av hur stor andel av Lernias anställda som har utländsk bakgrund (definierat som individer som antingen är utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar), med hjälp av Nyckeltalsinstitutet. Lernia har i undersökningen jämförts mot andra organisationer och resultatet visade att Lernia har en högre andel anställda med utländsk bakgrund jämfört med övriga organisationer i undersökningen. Att mäta mångfald internt är ett led i att öka kunskapen om våra medarbetares bakgrund och stöttar oss i vårt arbete med ta fram relevanta och konkreta handlingsplaner. Undersökningen 2015 visade att 27 procent av de anställda inom Lernia har utländsk bakgrund, jämfört med 21 procent av befolkningen i Sverige 2014. Ett arbete med att ta fram handlingsplaner inleddes 2015 och kommer under 2016 att utformas som en del av affärsplanen.

Antal anställda



Från 2015 inkluderas även Bemanningskonsulter.

Antal medarbetare per 2015-12-31¹⁾

	2015	2014	2013
Tillsvidareanställda heltid	2 549	2 520	2 699
Tillsvidareanställda deltid	99	89	86
Visstidsanställda heltid	1 600	1 093	1 249
Visstidsanställda deltid	830	716	990
Summa anställda	5 078	4 418	5 024

¹⁾ Antal anställningskontrakt, inklusive bemanningskonsulter.

Lönestatistik

	2015		2014	
	Andel kvinnor	Kvinnors medellön i % av mäns	Andel kvinnor	Kvinnors medellön i % av mäns
Chefer	45%	99%	49%	94%
Stationära tjänstemän	68%	87%	68%	83%
Utbildningskonsulter	53%	96%	53%	97%
Bemanningskonsulter	28%	98%	27%	99%

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Mångfald • Mångfald och lika möjligheter (G4-LA12) • Lika lön för kvinnor och män (G4-LA13)	Vd och övriga i koncernledningen har ansvaret för mångfaldsarbetet. Affärsstöd HR har ansvaret för uppföljningen.	• Strategi och affärsplan • Kollektivavtal • Bemanningsavtal • Mångfaldspolicy • Likabehandlingsplan • Lernias värderingar	Årliga mål- och utvecklingssamtal med medarbetare • Årlig medarbetarundersökning • Arbetsplatsträffar • Samverkansmöten med fackliga representanter • Styrelsemöten Presentation i årsredovisning och hållbarhetsredovisning • Riskanalyser

Styrning av Lernias hållbarhetsarbete

Det yttersta ansvaret för hållbarhetsarbetet ligger hos styrelsen och vd tillsammans med CFO. Det dagliga hållbarhetsarbetet leds av hållbarhetsansvarig, som också ingår i och leder Lernias säkerhets- och hållbarhetsråd. I rådet finns utöver CFO och hållbarhetsansvarig även representanter från juridik, operativ effektivitet, kommunikationsavdelningen, internkontroll, internrevision, redovisning och HR. Rådets roll är att initiera och driva hållbarhetsfrågor inom koncernen samt att ansvara för koncernens hållbarhetsredovisning.

För att följa upp hela verksamheten använder Lernia nyckeltal för hållbarhet, som en integrerad del i verksamhetens ordinarie affärsplanearbete. Uppföljning inom hållbarhetsområdet sker utöver det genom internkontroll, internrevision samt externa revisioner av ISO 14001 och ISO 9001 certifieringarna. Syftet är att verifiera att verksamheten följer givna riktlinjer, att lednings-

systemet är effektivt samt att bidra till ständiga förbättringar.

Lernia följer Global Reporting Initiatives (GRI) ramverk för hållbarhetsrapportering och dess fjärde och senaste uppdatering (GRI G4), vilken är en standard som fokuserar på att rapportera de mest väsentliga hållbarhetsområdena för bolaget i fråga. Hållbarhetsredovisningen granskas i sin helhet översiktligt av bolagets revisor. I årsredovisningen och hållbarhetsredovisningen redovisar Lernia mål och resultat kopplade till våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor. Lernia har vidare en verksamhetshandbok som innehåller styrdokument såsom policies, processbeskrivningar och riktlinjer för samtliga verksamheter (divisioner och affärsstöd). Verksamhetshandboken ägs och förvaltas av enheten Verksamhetsutveckling inom affärsstödet Operativ effektivitet, som ingår i koncernledningen.

Hållbar miljö

Lernia arbetar aktivt med att minska den påverkan som vår verksamhet har på miljön. Vårt miljöarbete utgår från bolagets miljöpolicy som slår fast att miljöhänsyn ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet.



Alla Lernias verksamheter (förutom nyförvärvade SweJa Kunskapscenter AB) är miljöcertifierade enligt ISO 14001 och kvalitetscertifierade enligt ISO 9001. Både interna och externa kvalitets- och miljörevisioner genomförs årligen och under 2015 gjordes 34 interna och 25 externa revisioner. 2015 genomfördes en förnyelserevision av ISO-certifikaten för tre år framåt.

Naturvårdsverkets "Sveriges miljömål" används som vägledande kriterier vid identifiering av Lernias betydande miljöaspekter, vilka utvärderas årligen. Lernias mest betydande miljöaspekter är:

- Persontransporter i tjänsten
- Förbrukningsmaterial
- Restprodukthantering
- Internutbildning i miljöfrågor
- Energianvändning, el





Miljöpolicy och miljömål

Med utgångspunkt från Lernias miljöpolicy utarbetas och fastställs miljömål för verksamheten. Vår pappersförbrukning har

identifierats som en viktig miljöpåverkande faktor, då utbildningsinstanser förbrukar stora mängder papper. Tillverkningsprocessen av papper är energikrävande och kemikalieintensiv, varför det finns anledning att minska användningen. Dessutom genererar hög pappersförbrukning en stor mängd transporter både av råvaran och det färdiga pappret. Under 2015 minskade Lernias pappersförbrukning med 2,8 ton och den totala förbrukningen uppgick till 49,8 (52,6) ton. Enligt Lernias långsiktiga miljömål arbetar vi för att minska förbrukningen till mindre än 45 ton per år.

Lernia är etablerat på fler än 100 orter i Sverige, vilket medför att våra medarbetare reser i tjänsten. För att begränsa den påverkan på miljön som våra tjänsteresor utgör ska vi välja det mest miljövänliga och effektiva sättet att resa på. Vi ska alltid efterfråga och använda miljöbilar där detta är möjligt. Bilar som hyrs av Lerniaanställda ska i första hand vara miljöklassade bilar, berättigade till skattereduktion enligt Transportstyrelsens kriterier och riktlinjer. Vidare ska vi i möjligaste mån reducera fysiska möten och istället använda oss av webbmöten när det är möjligt.

Sammanfattning av Lernias hållbarhetsarbete

Hållbarhetsområde	Definition	Värdeskapande	Utfall 2015	Utfall 2014	Utfall 2013
 Egenförsörjning	Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling, där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, deltagare, medarbetare och samhället i stort.	<ul style="list-style-type: none"> G4-EC1: Skapat och genererat ekonomiskt värde (intäkter mkr): Direkt skapat ekonomiskt värde Intäkter Skapat ekonomiskt värde för intressenter - Rörelsekostnader Leverantörer - Ersättning till anställda Medarbetare - Ersättning till finansärer Finansärer - Betalning till offentlig sektor Stat & kommun - Samhällsinvesteringar Samhället Behållet ekonomiskt värde G4-EC8: Indirekt skapat ekonomiskt värde Andel i Lernias omställningsprogram som får nytt arbete efter insatserna (Mål: 80%)¹ 	3 030	2 658	2 665
 Affärsetik	Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkerställer vår långsiktiga verksamhet.	<ul style="list-style-type: none"> G4-S04: Andel medarbetare som har kunskap om Lernias Uppförandekod. (Mål: 70%) G4-S05 Antal korruptionsincidenter. (Mål: 0 stycken) 	83%	60%	-
 Mångfald	Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld.	<ul style="list-style-type: none"> G4-LA12: Andel kvinnor inom Lernia.² (Mål: Det minst representerade könet ska inte understiga 40%) Per tjänstekategori: - Chefer - Stationära tjänstemän - Utbildningskonsulter - Bemanningkonsulter G4-LA13: Kvinnors lön i andel av männens lön.² Per tjänstekategori: (Mål: Inga oskäligen skillnader i tjänstekategorierna ska finnas. Vid högre differens än 10% per tjänstekategori ska genomlysning göras.) - Chefer - Stationära tjänstemän - Utbildningskonsulter - Bemanningkonsulter 	36%	37%	36%
 Miljö	Omsorg för miljön – en naturlig del i Lernias kvalitets- och miljöcertifierade verksamhet.	<ul style="list-style-type: none"> Pappersförbrukning i ton. (Mål: 45 ton) 	49,8 ton	52,6 ton	63,4 ton

¹) 2016 gick 2 600 personer i Lernias omställningsprogram. Totalt utbildade Lernia över 43 000 människor 2016.
²) Vägt genomsnitt i undergrupperna.

Proriteringar 2016

Egenförsörjning:

Implementera nyckeltal i affärsplaner, vidareutveckla process för uppföljning av placeringsgrad.

Affärsetik:

Fortsätta sprida kunskap om Lernias Uppförandekod och mutbrottspolicy.

Mångfald:

Implementera mål samt handlingsplaner för mångfald.

Miljö:

Sprida kunskap om miljömål samt utarbeta handlingsplan.

Innehållsförteckning enligt GRI

Lernia redovisar årligen enligt Global Reporting Initiatives riktlinjer för hållbarhetsredovisning. Från och med 2013 redovisar Lernia enligt GRI G4 Core. Denna hållbarhetsredovisning avser hela Lernia-koncernens verksamhet och täcker händelser och resultat under kalenderåret 2015. Vi redovisar områden där vi bedömer att Lernia har ett väsentligt inflytande och där vår verksamhet har en betydande påverkan. I innehållsförteckningen nedan anges standardupplysningar och de indikatorer som identifierats som

mest relevanta. Lernias bedömning är att hållbarhetsredovisningen uppfyller informationskraven för nivå Core. PricewaterhouseCoopers AB har bestyrkt Lernias hållbarhetsredovisning 2015 (sidan 12-24) och bekräftar att den uppfyller Core-nivå. Se revisors rapport på sidan 25.

Rubrikerna i hållbarhetsredovisningen visar var information om redovisning av indikatorerna går att hitta. Frågor om hållbarhetsredovisningen och dess innehåll besvaras av CFO, info@lernia.se.

ALLMÄNNA STANDARDUPPLYSNINGAR		Sida	Kommentarer
STRATEGI OCH ANALYS			
Profilindikator			
G4-1	Uttalande från vd om relevansen av hållbar utveckling för organisationen och dess strategi	Vd har ordet, sida 2-3	
ORGANISATIONSPROFIL			
Profilindikator			
G4-3	Organisationens namn	Sida 27	
G4-4	De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna	Sida 4, 10-11, 27-29	
G4-5	Lokalisering av organisationens huvudkontor	Baksida	
G4-6	Antal länder som organisationen har verksamhet i, och namnen på de länder där viktig verksamhet bedrivs	Sida 27	Lernia är verksam i Sverige.
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	Sida 32	
G4-8	Marknader som organisationen är verksam på	Sida 27-28	
G4-9	Organisationens storlek	Sida 1, 19, 27-31	
G4-10	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor och region	Sida 18-19	Sverige redovisas som en region.
G4-11	Andel anställda med kollektivavtal	Sida 18	Förutom vd/koncernchef och koncernledning omfattas alla anställda av kollektivavtal.
G4-12	Organisationens leverantörskedja	Sida 17	
G4-13	Förändringar i organisation eller leverantörskedja	Sida 22	Inga väsentliga förändringar har ägt rum.
G4-14	Försiktighetsprincipens användning inom organisationen	Sida 22	Ingen formaliserad process för användandet av försiktighetsprincipen finns idag. Dock tillämpas systematiskt arbetsmiljöarbete. Skyddscommitéer, checklistor för förebyggande åtgärder finns etablerade. Lagar och regler efterlevs.
G4-15	Medlemskap i hållbarhetsinitiativ	Sida 12-13	Lernia följer Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet (Näringslivskoden) samt regeringsinitiativet Globalt Ansvar. Medlemmar i FN:s Global Compact, Diversity Charter och Svanens företagsnätverk.
G4-16	Engagemang i organisationer	Sida 13	

ALLMÄNNA STANDARDUPPLYSNINGAR		Sida	Kommentarer
IDENTIFIERADE VÄSENTLIGA ASPEKTER OCH AVGRÄNSNINGAR			
Profilindikator			
G4-17	Organisationsstruktur	Sida 43-70	Hela koncernen och moderbolaget redovisas.
G4-18	Process för väsentlighetsanalys	Sida 14	
G4-19	Identifierade väsentliga aspekter	Sida 14	
G4-20	Avgränsning på aspekt-nivå inom organisationen	Sida 15-19	Väsentligt inom organisationen.
G4-21	Avgränsning på aspekt-nivå utanför organisationen	Sida 15-19	Inte väsentligt utanför organisationen då redovisningen omfattar primärt Lernia AB och den verksamhet som koncernen bedriver.
G4-22	Förklaring av effekten av förändringar av information i tidigare redovisningar och skälen för dessa	Sida 23	Inga väsentliga förändringar har ägt rum.
G4-23	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod vad gäller avgränsning och omfattning	Sida 23	För fokusområdet Affärsetik har ett mål för andelen medarbetare som har kunskap om Lernias uppförandekod (G4-SO4) lagts till.
INTRESSENTIALOG			
Profilindikator			
G4-24	Intressentgrupper som involverats av företaget	Sida 13	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter	Sida 12-14	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare och givetvis vår ägare och indirekt svenska folket som skattebetalare och finansiärer av offentliga tjänster, därmed utgör de våra viktigaste intressenter.
G4-26	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenterna	Sida 12-14	
G4-27	Viktiga områden som har lyfts via kommunikationen och hur organisationen hanterat dessa områden	Sida 13	
INFORMATION OM REDOVISNINGEN			
Profilindikator			
G4-28	Redovisningsperiod	Sida 22	
G4-29	Senaste utgivna rapport	Sida 23	2015 års hållbarhetsredovisning publicerades den 25 mars 2015.
G4-30	Redovisningscykel	Sida 23	Lernia redovisar årligen sin hållbarhetsredovisning i samband med årsredovisning.
G4-31	Kontaktperson för redovisningen	Sida 22	
G4-32	GRI innehållsförteckning	Sida 22-24	
G4-33	Policy för externt bestyrkande av redovisningen	Sida 22-25	
STYRNING			
Profilindikator			
G4-34	Redogörelse för bolagsstyrning	Sida 32-37	
ETIK OCH INTEGRITET			
Profilindikator			
G4-56	Redogörelse för grundläggande värderingar, principer, standarder och etiska riktlinjer, samt hur väl dessa införts i organisationen	Sida 32-37, 12-24	

SPECIFIKA STANDARDUPPLYSNINGAR

Sida Kommentarer

VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSOMRÅDEN	VÄSENTLIG ASPEKT (såsom i G4-19)	STYRNING & INDIKATOR	Sida	Kommentarer
	EKONOMISK			
Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling, där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, medarbetare och samhället i stort.	Ekonomiska resultat	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-EC1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde.	Sida 15 Sida 21	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare och givetvis vår ägare och indirekt svenska folket som skattebetalare och därmed finansiärer av offentliga tjänster.
	Indirekt ekonomisk påverkan	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-EC8 Betydande indirekt ekonomisk påverkan.	Sida 15, 19 Sida 15	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare, vår ägare samt indirekt svenska folket som skattebetalare och därmed finansiärer av offentliga tjänster. Ökad integration är ett nationellt politiskt mål.
	SOCIAL			
Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld.	Mångfald och lika möjligheter	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-LA12 Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupp-tillhörighet och andra mångfaldsindikatorer.	Sida 19 Sida 18-19, 21	Minoritetsgruppstillhörighet redovisas inte. Mångfald i Lernias kompetens är viktigt för att säkerställa ökat kundvärde samt främjar jämställdhet och likabehandling av människor. Detta gäller såväl anställda, inhyrda konsulter, kursdeltagare, kunder, leverantörer som övriga intressenter till Lernia.
	Lika lön för kvinnor och män	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-LA13 Kvinnors lön i andel av männens per tjänstekategori.	Sida 19 Sida 18-19, 21	Inga löneskillnader mellan kvinnor och män vid arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska förekomma på grund av könstillhörighet enligt Lernias mångfaldsplan.
Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkrar vår långsiktiga verksamhet.	Antikorruption	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-S04 Kommunikation om och träning i Lernias Uppförandekod. G4-S05 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder.	Sida 17, 19 Sida 16, 21 Sida 16-17, 21	Vi ska säkerställa att vår verksamhet är hållbart affärsetisk. Detta omfattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korruption i verksamheten, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Ytterligare en viktig aspekt är att fastställa hur vi som arbetsgivare förhåller oss till vår egen personal avseende till exempel anställningsförhållanden och kollektivavtal. Affärsetiska frågeställningar är av särskild vikt för Lernia då flera av våra tjänster är offentligt finansierade och Lernia även har flera offentliga kunder och samarbetspartners. Vid tveksamheter och ärenden gällande eventuella avvikelser eller frågor som inte täcks av Uppförandekoden hänvisar koden i första hand till närmaste chef eller HR och i andra hand till bolagets jurister eller internrevisor.

Revisors rapport över översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning

Till Lernia AB

Inledning

Vi har fått i uppdrag av företagsledningen i Lernia AB att översiktligt granska Lernias hållbarhetsredovisning för år 2015. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning i innehållsförteckningen.

Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 22 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av *Sustainability Reporting Guidelines* (utgivna av The Global Reporting Initiative, GRI) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga fel, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

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 god revisionsred 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.

Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (*International Standard on Quality Control*) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Vår granskning utgår från de av styrelsen och företagsledningen valda kriterier, som definieras ovan. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för vårt uttalande nedan.

Uttalande

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

Stockholm den 11 mars 2016
PricewaterhouseCoopers AB

Ann-Christine Hägglund
Auktoriserad revisor

Fredrik Ljungdahl
Specialistmedlem i FAR



Förvaltningsberättelse 2015

Styrelsen och verkställande direktören för Lernia AB avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2015, vilket är sammanfallande med kalenderåret 2015. Bolagets organisationsnummer är 556465-9414 och bolaget har sitt säte i Stockholm.

Allmänt om verksamheten

I förvaltningsberättelsen beskrivs koncernens verksamhet, inklusive moderbolagets resultat och ställning. Bolagsstyrningsrapporten ingår som en del i förvaltningsberättelsen. Utgångspunkten har varit att göra en sammanhållen förvaltningsberättelse för Lerniakoncernen. I moderbolaget ingår koncernens affärsledning och juridik- och kommunikationsfunktioner liksom affärsstöden Marknad, Försäljning & Affärsutveckling, Ekonomi, Operativ Effektivitet och HR. Koncernens verksamhet består av två segment:

- Bemannning – erbjuder rekrytering och bemanning av yrkesarbetare och tjänstemän i flertalet branscher över hela landet och genomför omställningsaffärer inom divisionerna Bemannning Yrkesarbetare & Karriärväxling och Bemannning Tjänstemän.
- Utbildning – utbildar vuxna tillsammans med Arbetsförmedling, kommuner, företag och yrkeshögskola inom divisionerna Arbetsmarknadstjänster och Vuxenutbildning.

Inriktning

Lernia är en av Sveriges ledande kompetenspartners inom utbildning, bemanning och omställning.

Lernias affärsidé är att utveckla och matcha människors kompetens mot företagets och samhällets behov. Med vårt breda tjänsteutbud arbetar vi med kompetensbehov över hela arbetsmarknaden.

Vi utvecklar människors kompetens och matchar dem till jobb i arbetslivets alla skeden.

Samtidigt stärker vi företags och organisationers konkurrenskraft och förmåga att möta arbetsmarknadens skiftande utmaningar. Lernia erbjuder tjänster inom uthyrning, rekrytering och omställning med bland annat den svenska tillverknings-

industrin som kund. Lernia erbjuder utbildningstjänster med framför allt Arbetsförmedlingen och Sveriges kommuner som kunder samtidigt som vi är en stark aktör inom yrkeshögskolan och tekniska företagsutbildningar. Vi erbjuder arbetsmarknadsutbildning, kommunal vuxenutbildning, svenska för invandrare, yrkeshögskola, coaching samt utbildningar riktade mot företag och offentliga verksamheter.

Ett av Lernias viktigaste mål är att öka andelen människor i egenförsörjning. Under 2015 utbildade Lernia drygt 43 000 personer, varav 2 600 i våra omställningsprogram, hade drygt 1 700 kunder och hyrde ut drygt 9 000 bemanningskonsulter, varav 6 200 var nyanställda.

Lernia ägs av svenska staten men har inget samhällsuppdrag. Bolag som ägs av staten ska ha värdeskapande som övergripande mål. Det innebär att statens bolag ska agera långsiktigt, effektivt, lönsamt och ges förmågan att utvecklas samt skapa värde genom ett hållbart företagande. Lernia bedriver verksamheten på marknadsmässiga villkor och ska finansiera sin egen utveckling. Moderbolagets resultat och ställning kommenteras under särskild rubrik.

Ekonomiska och finansiella mål

Lernia bedriver kompetensförsörjning för arbetsmarknaden med huvudinriktning på utbildning och bemanning där konkurrensfördelar och uthållig lönsamhet kan uppnås. På årsstämman 28 april 2015 beslutades om nya ekonomiska mål. De nya fastställda målen är att soliditeten ska uppgå till 30 till 50 procent med ett riktvärde på 40 procent. Avkastning på Eget kapital ska uppgå till minst 20 procent. Ordinarie utdelning ska uppgå till lägst 50 procent av Årets resultat, beaktat bolagets kapitalstruktur och framtida kapitalbehov.

Marknadens utveckling

Totalmarknaden för bemanningstjänster uppgick under 2015 till 24,9 (21,6) mdkr. Lernia var den fjärde största bemanningsleverantören i Sverige men ökade sin totala marknadsandel till 7,8 (7,1) procent enligt Almegas officiella statistik, Bemanningsföretagens Topp 25-lista. Inom delmarknaden "blue collar-bemanning" var Lernia 2015 Sveriges största bemanningsleverantör med en marknadsandel om 14,9 (14,0) procent.

Den kontracykliska marknaden för TSL-finansierade¹⁾ omställningstjänster minskade under 2015 till 400 (465) mkr. Lernia återtog en placering under 2015 och var därmed den fjärde största omställningsleverantören inom TSL med en marknadsandel sett till helåret på 9,5 (8,8) procent.

Statistik för den totala marknaden för offentligt finansierade utbildningstjänster saknas ännu. Arbetslösheten uppgick till 7,4 (7,9) procent under 2015 och säsongsrensade och utjämnade data visar på en svagt nedåtgående trend under året. Inom utbildningssegmentet märktes en viss ökning av Arbetsförmedlingens inköpta tjänster²⁾ som uppgick till drygt 5,4 (4,9) mdkr under 2015.

Resultat och ställning koncernen

Koncernens intäkter ökade med 14 procent i jämförelse med föregående år och uppgick till 3 030 (2 657) mkr för helåret. Rörelseresultatet för helåret uppgick till 106 (111) mkr. Resultatet efter skatt för helåret uppgick till 82 (85) mkr. Helårsresultatet för 2014 påverkades positivt av en strukturresevervsupplösning uppgående till 11 mkr samt en pensionsåterbetalning från Fora uppgående till 10 mkr. Under 2015 och början av 2016 löpte flera större utbildningsavtal ut. Detta har fått som konsekvens att elevtillflödet har minskat i utbildningar som inom kort löper ut och därigenom påverkar resultatet negativt. Totalresultat för helåret har påverkats av förmånsbestämda pensioner enligt IAS 19 med netto 49 (-10) mkr. För resultattabell, se sida 44.

Omstruktureringskostnader och avsättningar

Omstruktureringsreserven från besparingsprogrammet som inleddes i slutet av 2012 uppgick till 4 (28) mkr i bokslutet per 31 december 2014. Reserven har nyttjats med 2 (13) mkr för helåret, varav 0 (9) mkr för arbetsbefriad personal, 2 (3) mkr för outnyttjade lokaler samt 0 (1) mkr för övriga omstruktureringskostnader. Avsättningar bedöms löpande och totalt under året har 1 (11) mkr av reserven lösts upp. Detta innebär att kvarvarande omstruktureringsreserv per 31 december 2015 uppgår till 1 (4) mkr varav 0 (1) mkr för arbetsbefriad personal, 1 (2) mkr för outnyttjade lokaler samt 0 (1) mkr för övriga omstruktureringskostnader. Vidare redovisas övriga avsättningar hänförliga till den löpande verksamheten om 27 mkr, utgående balans för 2015 är således 28 (45) mkr.

Resultat segment Bemanning

Segment Bemanning erbjuder inom divisionerna Bemanning Yrkesarbetare & Karriärväxling och Bemanning Tjänstemän:

- Rekrutering och bemanning av yrkesarbetare och tjänstemän i flertalet branscher över hela landet
- Omställningsuppdrag, främst inom försäkringarna TSL för arbetare inom LO-kollektivet och TRR för tjänstemän inom privata sektorn

Intäkterna för helåret ökade med 26 procent till 1 937 (1 537) mkr jämfört med föregående år. Intäktsökningen är hänförlig till ett fortsatt bra konjunkturläge inom Lernias etablerade branscher och en stadigt ökande efterfrågan av yrkesarbetande konsulter från de större kunderna inom fordonsindustrin. Rörelseresultatet för helåret ökade till 53 (25) mkr. Ökningen är huvudsakligen hänförlig till en ökad efterfrågan och en högre uthyrning av bemanningskonsulter under året.

Omställningsverksamheten inom Lernia har sin huvudsakliga affär på TSL-marknaden och har ett fortsatt fokus på att försvara sin marknadsandel i valda fokusgeografier. Andelen deltagare som fick ny sysselsättning ökade till 79 (73) procent. Lernia fortsätter sin satsning på att stärka omställningstjänsterna genom att i högre grad fokusera på omställningstjänster utanför TSL-marknaden.

¹⁾TSL Trygghetsfond bildad av Svenskt Näringsliv och LO

²⁾Köp av utbildning, köp av tjänster från kompletterande aktörer samt ersättning till lotsar

Resultat segment Utbildning

Segment Utbildning erbjuder inom divisionerna :

- Kommunal vuxenutbildning (Komvux) – grundläggande och gymnasial utbildning för vuxna
- Yrkehögskola (Yh) – eftergymnasial utbildning med tydlig näringslivsförankring
- Arbetsmarknadsutbildning och matchningstjänster – utbildning för arbetslösa anpassad efter de behov som finns på arbetsmarknaden
- Svenskundervisning för invandrare (SFI) – undervisning anpassad för olika förkunskaps- och utbildningsnivåer och även i kombination med språkpraktik och andra utbildningar
- Företagsutbildningar och konsulttjänster inom el, fordon, industri/ produktionsteknik, arbetsmiljö- och lagkravs- utbildningar

Intäkterna för segment utbildning för helåret uppgick till 1 108 (1 124) mkr, en minskning med 1 procent jämfört med föregående år. Intäkterna inom arbetsmarknadstjänster har under året minskat primärt till följd av att avtal löpt ut. Såväl avtalen för El och VVS samt tjänsten Etableringslots har avslutats under året. Intäkterna inom vuxenutbildningstjänster har minskat med anledning av att Lernia valt att fokusera på ett antal prioriterade geografiska områden samt till följd av en fortsatt prispress på marknaden. Rörelseresultatet för helåret uppgick till 103 (104) mkr, vilket ligger i nivå med föregående år.

Säsongvariation

Verksamheten påverkas av antalet faktiska arbetsdagar i respektive månad i främst bemanningssegmentet.

Investeringar

Investeringarna uppgick för helåret till 43 (22) mkr, varav 9 (0) mkr avsåg förvärv av dotterbolag (förvärvade likvida medel beaktat), 4 (1) mkr avsåg övriga maskiner och inventarier, 5 (0) mkr avsåg förbättringsutgifter på annans fastighet och 25 (21) mkr avsåg immateriella tillgångar. Förvärvade immateriella tillgångar avser främst utvecklingskostnader för IT-stöd. Lernia bedriver ingen forskning och utveckling enligt IAS 38.

Finansiell ställning och likviditet

Balansomslutningen uppgick till 1 039 (1 011) mkr. Eget kapital uppgick till 438 (542) mkr, vilket ger en soliditet på 42 (54) procent. Per den 31 december 2015 uppgick likvida medel till 136 (334) mkr. Under året har utdelning om 235 (58) mkr utbetalats till ägaren. Spärrade medel avseende pensionsåtaganden uppgår till 19 (19) mkr. Det har inte skett några förändringar i ställda säkerheter eller eventualförpliktelser under 2015.

Kassaflöde

Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick för helåret till 78(259) mkr. I jämförelse med föregående år har kassaflödet påverkats negativt av högre kapitalbindning i kundfordringar till följd av ökad omsättning inom segmentet Bemanning.

Kassaflödet från investeringsverksamheten uppgick för helåret till -41 (-21) mkr där -25 (-21) mkr avser förvärv av immateriella tillgångar, -9 (-1) mkr förvärv av materiella tillgångar, -9 (0) mkr förvärv av dotterbolag (förvärvade likvida medel beaktat) och 2 (1) mkr avyttring av materiella tillgångar.

Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick för helåret till -235 (-58) mkr vilket avser utbetald utdelning till staten.

Personal

Under räkenskapsåret uppgick medelantalet anställda i koncernen till 4 680 (4 163), en ökning med 517 heltidstjänster jämfört med motsvarande period föregående år. Jämfört med utgången av 2014 har antalet heltidstjänster per den 31 december 2015 ökat med 808 från 3 686 till 4 494. Ökningen i antal anställda är till största del hänförlig till högre antal konsulter i bemanningsverksamheten. Andelen kvinnor i koncernen uppgår till 36 (37) procent av de anställda.

Lernia genomför årligen medarbetarundersökningar som skickas ut till stationära medarbetare och bemanningskonsulter. Fullskaliga medarbetarundersökning genomfördes under hösten 2015 och båda undersökningarna följer en process där man på ett strukturerat och metodiskt sätt arbetar med resultatuppföljning och förbättringsåtgärder. Enkäten för stationära tjänstemän skickades ut till 1 171 medarbetare och hade en svarsfrekvens på 80 (83) procent. Enkäten till bemanningskonsulter skickades ut till 2 021 medarbetare och hade en svarsfrekvens på 51 (32) procent. Jämfört med benchmark uppnådde Lernia ett överlag godkänt resultat för båda undersökningarna på övergripande nivå inom samtliga mätområden. Resultatet för stationära medarbetare visar att ESI (Employee Satisfaction Index) uppgår till 90 (85), vilket är något bättre än benchmark

och överlag tyder på ett bra arbetsklimat i organisationen. Resultatet för bemanningskonsulter visar att ESI (Employee Satisfaction Index) uppgår till 89 (75). LSI (Leadership Satisfaction Index) är ett utvecklingsområde, där Lernias stationära medarbetare ligger på 72 (69). LSI för bemanningskonsulter ligger på 74 (70). Det finns flera positiva trender bland ledarskapsfrågorna. För EI (Engagemangindex) ligger Lernias stationära medarbetare på 79 (78), vilket är strax över benchmark och visar på en organisation med stor andel engagerade medarbetare med både energi och tydlighet. EI för bemanningskonsulter ligger på 76 (74). Engagemanget har stor inverkan på många områden och det finns en stark koppling mellan högt engagemang och hög produktivitet, lönsamhet och kundnöjdhet och minskad personalomsättning och sjukfrånvaro.

Under året rekryterade Lernia Hans-Otto Halvorsen som ny Divisionschef för Arbetsmarknadstjänster. Han efterträdde Simon Blixt som lämnade Lernia i juni 2015. Astrid Westfeldt Corneman tillträdde som ny Divisionschef för Vuxenutbildningar. Hon efterträdde Anna Wallin (tf) som lämnade Lernia i december 2015. Annika Roupé tillträdde som tillförordnad Marknads- och försäljningsdirektör. Hon efterträdde Markus Boberg som lämnade Lernia i november 2015. Rolf Berg tillträdde som tillförordnad HR-direktör. Han efterträdde Håkan Carrefors som lämnade Lernia i januari 2015.

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 (förutom nyförvärvade dotterbolaget SweJa Kunskapscenter AB) är miljöcertifierade enligt ISO 14001.

En förnyelserevision har genomförts under året, vilket innebär att vårt ISO 14001 certifikat är godkänt ytterligare 3 år framåt.

Lernia bedriver utbildningsverksamhet som i vissa delar är anmälningspliktig verksamhet enligt 9 kap 6 § Miljöbalken. Denna verksamhet utgörs av utbildning inom svets och verkstadsteknik samt fordonslack. Svets och verkstadsteknik bedrivs på ett flertal utbildningsorter, fordonslack på ett fåtal. Omfattningen av miljöpåverkan är begränsad eftersom det rör sig om utbildning och inte produktion.

Ägarförhållanden

Lernia ägs till 100 procent av svenska staten och tillhör gruppen företag som verkar under marknadsmässiga villkor. Lernia AB bildades 1993 genom en bolagisering av AmuGruppen. Då anordnade och sålde bolaget i huvudsak arbetsmarknadsutbildningar. 1998 startade Lernias bemanningsverksamhet. Under 2015 har Näringsdepartementets enhet för statlig bolagsförvaltning haft förvaltningsansvar för Lernia. Riksdagen har gett regeringen bemyndigande att sälja hela eller delar av Lernia. Samtliga dotterbolag ägs till 100 procent av Lernia AB.

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

Inga händelser av betydelse har inträffat under eller efter periodens utgång.

Resultat och ställning Moderbolag

Omsättningen för 2015 uppgick till 217 (223) mkr med ett rörelseresultat på -30 (21) mkr. Resultatet har påverkats av en omvärdering av pensionsskulden i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 med 22 (43) mkr för helåret. Pensionsomvärderingen i moderbolaget påverkar inte koncernens resultat då pensionsskulden i koncernen beräknas enligt IAS 19. Balansomslutningen uppgick till 264 (441) mkr. Investeringarna uppgick till 26 (22) mkr för helåret. Likvida medel uppgick till 93 (305) mkr. Moderbolaget redovisar i bokslutet 2015 en anteciperad utdelning om 120 mkr från Lernia Utbildning AB. Föregående år redovisades en anteciperad utdelning om 145 mkr, varav 135 mkr från Lernia Utbildning AB och 10 mkr från Lernia College AB.

Framtidsutsikter

Marknaden för bemanningstjänster har utvecklats positivt det senaste året. Officiell statistik saknas avseende den totala marknaden för offentligt finansierade utbildningstjänster. Lernia är ett av Sveriges ledande kunskapsföretag och ledningens bedömning är att Lernia är gynnsamt positionerat på marknaden för bemannings-, omställnings- och utbildningstjänster. Bolaget lämnar inte någon prognos för 2016.

Risker och osäkerhetsfaktorer

Risker och osäkerhetsfaktorer beskrivs i not 24 och 31.

Föreslagna principer för ersättning till ledande befattningshavare

Lernia följer statens riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Inga nya principer är föreslagna avseende ersättning till ledande befattningshavare. För detaljerad information avseende ersättningar till ledande befattningshavare se not 5.

Redogörelse för styrelsearbetet under året

För en beskrivning av styrelsen och en redogörelse av dess arbete, där ersättningsfrågor för ledande befattningshavare inkluderas, hänvisas till Lernias bolagsstyrningsrapport för 2015 som upprättats enligt 6 Kap 8 § ABL. Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen.

Förslag till vinstdisposition

Till årsstämman förfogande står följande vinstmedel:

Balanserat resultat	858 111
Årets resultat	62 009 205
Summa kronor	62 867 316

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras så att:

Till aktieägare utdelas 50 kronor per aktie	50 000 000
I ny räkning överförs	12 687 316
Summa kronor	62 867 316

Styrelsens rekommendation till årsstämman är att 50 mkr delas ut till aktieägaren, vilket motsvarar 50 kr per aktie. Koncernens soliditet före utdelning är 42 procent. Koncernens soliditet efter föreslagen utdelning är 39 procent. Motsvarande siffror för moderbolaget är 69 procent respektive 62 procent.

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 den 31 december 2015 framgår av denna årsredovisning. Det framgår också av årsredovisningen vilka principer som tillämpats för värdering av tillgångar, avsättningar och skulder.

Bolagets likviditetsplanering 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.

Bolagsstyrningsrapport

Lernia skapades genom bolagisering av AmuGruppen 1993 och ägs till 100 procent av svenska staten. Koncernen tillhör företagsgruppen med marknadsmässiga krav. Denna rapport är upprättad enligt riktlinjerna i Svensk kod för bolagsstyrning i sin lydelse från februari 2010 och kraven i 6 Kap Årsredovisningslagen. Den har i begränsad omfattning granskats av bolagets revisorer.

Så styrs Lernia

Bolagsstämma

Årsstämma hålls varje år under våren. Riksdagens ledamöter bjuds till årsstämman. Stämman är öppen för allmänheten. Kallelse till stämman skickas med post till aktieägaren och annonseras på sätt som framgår av bolagsordningen. Protokollet från stämman läggs ut på www.lernia.se.

Årsstämman fastställer långsiktiga ekonomiska och finansiella mål för bolaget, väljer styrelseordförande, övriga styrelseledamöter och revisorer, beslutar om årsredovisning och vinstdisposition, ansvarsfrihet för styrelse och vd, arvoden till styrelseledamöter samt riktlinjer för ersättningar, med mera, till ledande befattningshavare. Vid behov hålls extra stämman.

Styrelsen och dess utskott

Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. För en närmare beskrivning av styrelsens funktion och uppgifter, se Svensk kod för bolagsstyrning. Styrelsen har såväl revisionsutskott som ersättningsutskott. Utskotten bereder frågor för beslut i styrelsen.

Styrelsen väljs årsvis och består av sju årsstämmovalda ledamöter samt tre arbetstagarrepresentanter och två arbetstagarrepresentanter. Styrelsens medlemmar presenteras närmare på sida 38–39.

Styrelsens ordförande

Styrelsens ordförande organiserar och leder styrelsens arbete och ansvarar bland annat för:

- Information, beslutsunderlag och dagordning
- Ett bra arbetsklimat
- Utbildning som krävs för styrelsearbetet
- Kontakter med ägaren
- Fortlöpande kontakt med vd
- Uppföljning av att beslut verkställs
- Styrelse- och vd-utvärdering

Vd och koncernledning

Vd utses av styrelsen. Vd och koncernchef är sedan 2011 Helena Skåntorp. 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 har under större delen av året bestått av koncernchefen, divisionscheferna för de fyra divisionerna samt marknads- och försäljningsdirektören, ekonomidirektören, direktör operativ effektivitet och HR-direktören. Såväl vd som koncernledning är oberoende i förhållande till ägare och styrelse. Närmare presentation på sida 40–41.

Ägare, aktiestruktur och rösträtt

Lernia ägs helt av svenska staten. Alla 1 miljon aktier har samma röstvärde.

Se vidare i Statens ägarpolicy www.regeringen.se.

Bolagsstämma

1 ÄGARE

Styrelse

ANTAL: 10 ST (4 KVINNOR OCH 6 MÄN)

Vd och koncernledning

ANTAL: 9 ST (4 KVINNOR OCH 5 MÄN)

Segment Bemanning

Segment Utbildning

Divisioner/ Affärsstöd

Divisioner och affärsstöd

Lernia har utöver moderbolaget fyra rörelsedrivande dotterbolag. Verksamheten bedrivs i en divisionsstruktur med fyra divisioner. Dotterbolagen, exklusive SweJa Kunskapscenter AB, ingår i en skattemässig kommission med moderbolaget.

Lernia Utbildning AB

Divisionerna Arbetsmarknadstjänster (AMT) och Vuxenutbildning (inkl. SweJa Kunskapscenter AB) (VUX).

Lernia Bemanning AB

Divisionerna Bemanning Yrkesarbetare (YA) och Bemanning Tjänstemän (TJM).

Lernia Jobb & Karriär AB

Karriärväxling (KVX), en del av Division YA från 2015.

Lernias fyra affärsstödsfunktioner ligger i moderbolaget:

- Ekonomi (CFO, Business Control, Inköp, Lokaler & Utrustning, Hållbarhet, Internrevision samt Shared Service Center: Redovisning, Lön & HRA och Administration)
- HR
- Operativ Effektivitet (IT, Intern kontroll och Verksamhetsutveckling & Projektkontor)
- Marknad, Försäljning & Affärsutveckling

Nominering av styrelse

Kodens regler om nominering av styrelseledamöter är ersatt av en strukturerad styrelsenomineringsprocess inom Regeringskansliet som koordineras av Näringsdepartementet. Kompetensbehovet analyseras utifrån bolagets verksamhet, situation och framtida utmaningar respektive styrelses sammansättning och genomförda styrelseutvärderingar. Därefter fastställs eventuella rekryteringsbehov och rekryteringsarbetet inleds. Styrelseledamöter väljs av årsstämman på förslag av ägaren och mandatiden är ett år. Se vidare i Statens ägarpolicy 2015.

Utvärdering av styrelse och revisorer

Styrelsen utvärderas inom ramen för arbetet med nominering. Vidare gör styrelsen en gång om året en utvärdering av sitt arbete och formerna för styrelsearbetets genomförande.

Utvärdering utgör underlag i ägarens nomineringsprocess. Styrelsen biträder även ägaren i utvärdering av extern revisor.

Viktiga externa regelverk

- Aktiebolagslagen
- Svensk kod för Bolagsstyrning
- Bokföringslagen
- Årsredovisningslagen
- IFRS
- Svensk skattelagstiftning

Interna regelverk

- Bolagsordning
- Styrelsens arbetsordning
- Arbetsordningar utskott
- Vd-instruktion
- Delegationsordning
- Uppförandekod
- Policies, regler, riktlinjer och instruktioner

Nomineringsprocess

Extern revision

Intern kontrollmiljö

Revisorer

Revisorernas uppdrag är att oberoende granska styrelsens och den verkställande direktörens förvaltning samt bolagets årsredovisning och bokföring. Ansvar för val av revisorer ligger hos ägaren och val av revisorer beslutas på årsstämman. Revisorerna har en mandatperiod om ett år.

Vid upphandling av revisor hanteras upphandlingsprocessen av bolaget. Regeringskansliets förvaltare och handläggare följer arbetet. Bolagets revisor deltar i minst två styrelsesammanträden per år. 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. Extern revisor samarbetar med internrevisor.

Internrevision

Lernias internrevisor granskar verksamheten utifrån revisionsplan som antas i styrelsen. Återrapportering sker till revisionsutskottet och styrelsen enligt fastlagda rutiner.

Uppförandekod

Lernia bedriver ett omfattande arbete med att utarbeta och implementera värderingar viktiga för verksamheten. Dessa värderingar har omsatts i normer och regler för hur medarbetare ska agera i olika situationer. Regelverket finns i en verksamhetshandbok och sammanfattas i en uppförandekod. Uppförandekoden beskriver de krav som ställs på alla som agerar för Lernias räkning.

Whistleblowing

Lernia har antagit en mutbrottspolicy och inrättat en kanal för anonym rapportering av vissa typer av allvarliga oegentligheter eller uppenbart felaktiga ageranden – whistleblowing. Funktionen är öppen för såväl medarbetare som kunder, leverantörer och deltagare och kan nås från Lernias externa hemsida.

Intern styrning och kontroll

Verksamhetens utveckling följs upp varje månad genom avrapportering till styrelsen och genom att vd, ekonomidirektör och koncerncontroller har möte med samtliga i koncernledningen. Utgångspunkten för uppföljning är av styrelsen antagen affärsplan. Minst tre gånger om året genomför vd, ekonomidirektör och koncerncontroller genomgångar med ledningsgrupperna i divisioner och affärsstöd, då affärsplan, ekonomisk utveckling, prognoser, kundutveckling och viktiga aktiviteter diskuteras. Styrning av Lernias dotterbolag har under året även utövats genom att koncernchef/vd varit ordförande och vd i dotterbolagens styrelser.

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 genom Revisionsutskottet att fastlagda principer för den finansiella rapporteringen och interna kontrollen efterlevs samt upprätthåller ändamålsenliga relationer med bolagets revisorer.

Vd 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.

Styrelsens arbete under 2015

Styrelsen har haft 9 sammanträden under 2015, varav två per telefon

Under året har styrelsen arbetat vidare med frågor kring finansiell styrning och kontroll samt ökad affärsmässighet, produktivitet och lönsamhet. Det samråd med ägaren kring nya ägarmål som initierades föregående år ledde fram till att nya ägarmål antogs på årsstämman i april. Uppmärksamhet har också ägnats hanteringen av Lernias pensionssskuld och

tillsättning av medlemmar i koncernledningen. Under hösten har tyngdpunkten legat på strategi- och affärsplanefrågor. En styrelseutvärdering har genomförts. Utfallet av denna har diskuterats i styrelsen. Varje mötesdag har styrelsen ägnat en stund åt utvärdering av styrelsearbetets effektivitet och vd:s arbete.

Närvaro vid styrelsemöten under 2015

Ledamot	Närvaro
Sven-Runo Bergqvist	3/3
Birgitta Ågren Böhlin	9/9
Kristina Ekengren	2/3
Olle Eriksson	8/9
Johan Hallberg	6/6
Peter Häggglund	8/9
Anna Klingspor	9/9
Inge Lindroth	6/9
Peter Lundahl	6/6
Per Månsson	1/9
Ola Salmén	8/9
Karin Strömberg	9/9
Per Svärth	1/9
Julia Viktorsson	7/9

Närvaro vid utskottsmöten under 2015

Ledamot	Närvaro
Birgitta Ågren Böhlin (Rev+Ers)	10/10
Kristina Ekengren (Rev+Ers)	5/5
Johan Hallberg	5/5
Karin Strömberg (Ers)	4/4
Ola Salmén (Rev)	6/6

Arvoden 2015

<i>Styrelsen</i>	
Ordföranden	240 000 kr
Stämموvalda ledamöter	120 000 kr
<i>Ersättningsutskottet</i>	
Ordförande	25 000 kr
Ledamot	20 000 kr
<i>Revisionsutskottet</i>	
Ordförande	35 000 kr
Ledamot	25 000 kr

Till arbetstagarrepresentanter och anställda i regeringskansliet utgår ingen ersättning.

December

Revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 3 december.

Styrelsemötet 3 december

Styrelsen antog affärsplan och budget för 2016 samt strategi för perioden 2016–2018 med mål för rörelsemarginal, intäkter och hållbarhet. Beslut fattades om ledamöter till Lernias pensionsstiftelse för 2015. Styrelsen fastställde förslag till val av revisionsbyrå för 2016, beslutade om uppdaterad Mutbrottspolicy och diskuterade resultatet av genomförd styrelseutvärdering.

Oktober

Såväl ersättningsutskottet som revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 23 oktober.

Styrelsemötet 23 oktober

På mötet fastställdes delårsrapport för tredje kvartalet och prognos 3. Styrelsen arbetade vidare med den strategiska inriktningen 2016–2018. Beslut fattades om att lämna anbud i Stockholms stads upphandling av vuxenutbildning och SFI.

September

Styrelseseminarier 17–18 september

Under styrelseseminarier diskuterade styrelsen tillsammans med Lernias koncernledning Lernias strategiska inriktning 2016–2018. Det skedde utifrån tidigare beslutad strategi. Styrelsen beslutade om tidsplan för budget och affärsplanarbetet samt om preliminär målbild för 2016–2018. Styrelsen besökte också Lernias bemanningskontor och Shared Service Center i Gävle.

Februari

Såväl ersättningsutskottet som revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 12 februari.

Styrelsemötet 12 februari

Representanter från ägarenheten medverkade. Tillsammans med styrelse och ledning samtalade de om utformning av nya ägarmål för Lernia. På mötet fastställdes bokslutskommuniké och förslag till resultatdisposition för 2014. Styrelsen träffade revisor utan ledningen enligt punkt 7.5 bolagsstyrningskoden och fick statusrapporter kring arbetet med årsredovisningen. Styrelsen fick en redogörelse för genomförd medarbetarundersökning och en genomgång av lönefrågor.

Mars

Extra styrelsemöte 16 mars

Det extra mötet hölls med anledning av utfallet i Stockholms stads upphandling av VUX och SFI.

Styrelsebeslut 17 mars

Styrelsen beslutade om avgivande av årsredovisning för 2014 och kallelse till årsstämma, samt om förslag till riktlinje för ersättningar till ledande befattningshavare och fullmakt för vd att företräda moderbolaget på stämmor i dotterbolag. Ersättningsutskottet sammanträdde den 27 mars och behandlade ersättningsfrågor kopplade till lönerevision.

April

Den 28 april genomförde Lernia sin årsstämma i Stockholm. I anslutning till årsstämman hölls två styrelsemöten; ett inriktat på pågående styrelsefrågor, och efter årsstämman ett konstituerande möte. Inför styrelsemöte 1 sammanträdde revisionsutskottet och beredde frågor kring kvartalsrapport m m.

Styrelsemötet 1 den 28 april

På mötet fortsatte diskussionerna kring Stockholms stads upphandling av Sfi och VUX (Se 16 mars). Delårsrapporten för första kvartalet fastställdes. Ett program för kompetensutvecklingsåtgärder beslutades. Affärsplanen för 2015 uppdaterades med nya nyckeltal.

Årsstämman 28 april

Årsstämman beslutade:

- Att fastställa i årsredovisningen intagna resultat- och balansräkningen samt kassaflödesanalys för såväl bolag som koncern. Resultatet för 2014 disponerades så att utdelning gjordes med 235 mkr.
- Att bevilja styrelsen och vd ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2014.
- Att välja styrelsen; Birgitta Ågren Böhlin, styrelseordförande, Peter Hägglund, Anna Klingspor, Ola Salmén och Karin Strömberg (omval), samt Johan Hallberg och Peter Lundahl (nyval).
- Att som revisor för tiden från stämman utse revisionsbolaget PricewaterhouseCoopers AB med angiven huvudrevisor Ann-Christine Hägglund (omval).
- Att fastställa ekonomiska mål och hållbarhetsmål för Lernia.
- Att fastställa principer för ersättningar till ledande befattningshavare.

Stämman noterade också arbetstagarorganisationernas val av representanter: Inge Lindroth, Lärarförbundet, Olle Eriksson, ST, och Julia Viktorsson, Saco, samt suppleanterna Per Månsson, SACO, och Per Svärdh, Lärarförbundet.

Protokollet från årsstämman finns i sin helhet på www.lernia.se.

Styrelsemötet 2 den 28 april

På mötet fastställdes sammanhållet styrdokument för styrelsearbetet med arbetsordningar för styrelse och utskott, vd-instruktion, rapportinstruktion och årsplan. Val gjordes av ledamöter till utskott, firmateknare och sekreterare. Vd och styrelseledamöter redovisade sina väsentliga uppdrag i andra styrelser.

Juni

Styrelsemötet 15 juni

Styrelsen informerades om Lernias affärsläge och ekonomi och fick en uppdatering kring status i Stockholms stads överprövade upphandling. Delar av mötet användes till fördjupning i strategifrågor. Styrelsen beslutade att lämna anbud i Arbetsförmedlingens upphandling av Industri teknik.

Juli

Styrelsemötet 17 juli

Såväl ersättningsutskottet som revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 17 juli. Mötet hölls per telefon. Styrelsen informerades om Lernias affärsläge och ekonomi och diskuterade domen i Stockholms stads överklagade upphandling. På mötet fastställdes delårsrapport för andra kvartalet.



Lernias uppdrag

Föremålet för Lernias verksamhet är att bedriva kompetensförsörjning för arbetslivet, med huvudinriktning på utbildning innefattande företagsutbildning och bemanning, samt att bedriva därmed förenlig verksamhet.

Utskottsarbete

Utskotten har till uppgift att inom sitt område bevaka frågor och bereda dessa för beslut i styrelsen.

Ersättningsutskottet bestod i början på året av: Birgitta Ågren Böhlin (ordförande), Kristina Ekengren och Karin Strömberg. I samband med årsstämman lämnade Kristina Ekengren styrelsen och utskottet och ersattes av Johan Hallberg. Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget. Ersättningsutskottet har under året hållit fyra sammanträden. HR-direktören för protokoll i ersättningsutskottet.

Revisionsutskottet bestod i början på året av: Ola Salmén (ordförande), Birgitta Ågren Böhlin och Kristina Ekengren. I samband med årsstämman lämnade Kristina Ekengren styrelsen och utskottet och ersattes av Johan Hallberg. Ekonomidirektören är föredragande i revisionsutskottet och mötena protokollförs av en av bolagets jurister. Extern och intern revisor kallas att delta i utskottets sammanträden. Revisionsutskottet har hållit sex sammanträden.

Ordförande i utskott avrapporterar till styrelsen efter varje möte och protokollen från utskottsmötena tillgängliggörs för hela styrelsen.

Ersättning till vd och koncernledningen

Bolaget följer de riktlinjer och rekommendationer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i statliga bolag som definieras i "Statens ägarpolicy 2015", samt därtill fogade statliga riktlinjer. Till medlem av Lernias koncernledning utgår fast lön. Rörlig lön eller prestationsstyrda ersättningar utgår inte. Ersättningar och pensionsförmåner för 2015 till medlemmar av Lernias koncernledning framgår av noter till årsredovisningen, not 5.

Ersättningssystem

Bonus- och incitamentsprogram eller aktie- och aktiekursrelaterade program förekommer inte för ledande befattningshavare inom Lernia. Rörlig ersättning till övriga personalgrupper har under 2015 endast förekommit inom key account-gruppen (KAM).

Intern kontroll över finansiell rapportering

Finansiell rapportering

Utvecklingen följs upp genom månadsvis avrapportering till styrelsen och genom att vd, ekonomidirektör och koncerncontroller har möte med samtliga i koncernledningen. Minst tre gånger om året genomför vd, ekonomidirektör och koncerncontroller genomgångar med ledningsgrupperna i divisioner och affärsstöd då affärsplan, ekonomisk utveckling, prognoser, kundutveckling och planerade aktiviteter diskuteras.

Extern finansiell rapportering

För extern kommunikation finns riktlinjer som syftar till att säkerställa att bolaget lever upp till högt ställda krav på korrekt information till omvärlden.

Riskhantering

Principer för riskhantering har beretts av revisionsutskottet och fastställts av styrelsen. Risker hanteras och klassificeras utifrån sju risktyper: 1) Marknads- och prisrisk, 2) Motpartsrisk, 3) Operativ risk, 4) Strategiska risker, 5) Medarbetarrisk, 6) Varumärkesrisk 7) Legala och övriga risker. 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 Operativ Effektivitet har samordningsansvaret för risker inom området informationssäkerhet.

Riskbedömning

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. Korrekt och fullständig intäktsredovisning samt periodisering av lokal- och personalkostnader har identifierats som områden där risken för väsentliga fel är förhöjd.

Kontrollaktiviteter

Vid varje månadsbokslut sker en fullständig avstämning av att intäkterna i affärssystemen stämmer med resultat- och balansräkningen. En särskild fastighetsdatabas finns och säkerställer att samtliga lokalkostnader blir korrekt periodiserade. För att rätt periodisera personalkostnaderna finns rutiner uppbyggda kring tidredovisningssystemen och lönesystemen.

Information och kommunikation

Väsentliga riktlinjer, manualer, med mera, av betydelse för den finansiella rapporteringen uppdateras och kommuniceras till berörda medarbetare löpande. Det finns såväl formella som informella informationskanaler till bolagsledningen för väsentlig information från medarbetarna.

Uppföljning

Styrelsen utvärderar kontinuerligt den information som vd och övriga i koncernledningen lämnar. Av särskild betydelse för uppföljningen av den interna kontrollen är Revisionsutskottets arbete med att följa effektiviteten. Arbetet innefattar bland annat att säkerställa att åtgärder vidtas rörande de brister och förslag till åtgärder som framkommit vid extern och intern revision. Styrelsen arbetar med en särskild åtgärdslista där uppföljning sker av tidigare styrelsebeslut.

Verksamhetsrisker

Riskerna i verksamheten är marknadsrelaterade snarare än produktrelaterade. De största riskerna för Lernia är strukturella och konjunkturella marknadsrisker på både utbildnings- och bemanningsmarknaden i tillägg till politiska risker framför allt

vad gäller marknaden för arbetsmarknadsutbildningar men även till exempel nystartsbidrag och EU:s bemanningsdirektiv.

Utbildnings- samt omställningstjänster har vanligen ett bättre konjunkturläge vid lågkonjunktur medan bemanning har ett sämre. Det råder en stark prispress på de större marknader där Lernia verkar vilket påverkar Lernias marginaler negativt. Lernia är känsligt för negativ publicitet, speciellt med tanke på de tjänster Lernia levererar inom utbildning mot offentlig kund. Även konkurrenters negativa medieexponering påverkar branschen i stort. Mer än en tredjedel av koncernens intäkter kommer från två kunder, vilket medför att förändringar i dessa kunders köpbeteende får stor inverkan på koncernens intäkter och resultat. Försäljningen av utbildningstjänster går närmast uteslutande till offentliga kunder som upphandlar enligt Lagen om offentlig upphandling (LoU), Lagen om valfrihetssystem (LoV) eller på senare tid så kallade tjänstekoncessioner på det kommunala området. Kontraktslängden är vanligen motsvarande två till fyra år, ofta med ensidig möjlighet för kunden att förlänga för ytterligare tid. Vunna avtal är oftast att karaktärisera som rena ramavtal, utan köparförpliktelser eller miniminivåer avseende volym.

Uthyrning av personal är likartad i sin affärsstruktur oavsett om det avser yrkesarbetare eller tjänstemän. Det som skiljer är prissättningen, uthyrningslängd samt resursåtgång. Avtalen förhandlas nationellt eller lokalt och i vissa fall i en kombination. Lernia är ett tjänsteföretag och därför beroende av rätt kompetens och engagemang hos nöjda medarbetare för att kunna leverera utlovade tjänster. Lernia är försäkrat mot egendoms-, avbrotts- och ansvarsrisker orsakade av affärsverksamheten.

Finansiella risker

Lernias finansiella riskexponering bedöms som relativt låg. Valutarisker saknas i allt väsentligt och det finns inga räntebärande skulder i koncernens balansräkning. 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 tre månaders förfallotid.

För ytterligare beskrivning av bolagets väsentliga affärsrisker och finansiella risker hänvisas till not 22 Finansiella risker och finanspolicies samt not 29 Viktiga uppskattningar och bedömningar.

Kvalitets- och miljöcertifiering

Lernias kvalitets- och miljöarbete utgår från koncernens kvalitets- respektive miljöpolicy. Ledningssystem för kvalitet och miljö är certifierade enligt internationella standarder 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 Qualify AB. Lernias certifikat avser ISO 9001:2008 och ISO 14001:2004.



Mångfald och jämställdhet

Lernia bedriver inom ramen för sin verksamhet ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet och mångfald. Lernias mångfaldspolicy ska säkerställa att ingen missgynnas på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Lernias mångfaldsarbete syftar till att säkerställa rätt kompetensnivå och alla medarbetares möjlighet att utvecklas inom företaget. Till stöd för detta arbete har en övergripande handlingsplan utvecklats för att främja jämställdhet och lika-behandling av anställda, inhyrda konsulter, kursdeltagare, kunder, leverantörer och övriga intressenter till Lernia.

Arbetsmiljö

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

Styrelse



Birgitta Ågren Böhlin

Ordförande

Född: 1948

Ledamot sedan: 2011

Nuvarande befattning: Egen verksamhet.

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande Apoteksgruppen AB, Almi Företagspartner AB, Statens servicecenter. Ledamot Försäkringskassans insynsråd.

Tidigare befattningar: Tf generaldirektör Tillväxtverket, vd och koncernchef Samhall AB, generaldirektör Försvarets Materielverk, sjukhusdirektör Huddinge Universitetssjukhus, ekonomidirektör Sveriges Television.

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan, Göteborg.



Anna Klingspor

Ledamot

Född: 1959

Ledamot sedan: 2009

Nuvarande befattning: Rådgivare inom affärsutveckling och varumärkesfrågor, egen verksamhet samt associerad till Bold Stockholm.

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande Boob Design. Styrelseledamot Sveriges turistförening STF och Venture Cup.

Tidigare befattningar: Managementkonsult Differ, marknadschef och dotterbolags-vd Vin&Sprit AB, vd Automat kommunikationsbyrå, sales director Ramlösa England, global communication and brand manager Oriflame.

Utbildning: Internationell Civilekonom, Uppsala Universitet.



Johan Hallberg

Ledamot

Född: 1974

Ledamot sedan: 2015

Nuvarande befattning: Investment Director/ Kansliråd inom Enheten för statlig bolagsförvaltning, Regeringskansliet.

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot Sveaskog AB, Infranord AB och SOS Alarm Sverige AB.

Tidigare befattningar: Investmentbankir HSBC Investment Bank i London, Stockholm Corporate Finance och Lenner & Partners.

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm.



Peter Lundahl

Ledamot

Född: 1966

Ledamot sedan: 2015

Nuvarande befattning: Site director eWork Group AB, egen verksamhet - Öresund Executive Consulting.

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande iTURN AB och Rödmyren AB. Styrelseledamot International Minds AB.

Tidigare befattningar: CEO ManpowerGroup Sverige.

Utbildning: Civilekonom, Lunds universitet.



Karin Strömberg

Ledamot

Född: 1956

Ledamot sedan: 2010

Nuvarande befattning: Egen verksamhet och delägare i bolag genom Securera AB.

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande Bilprovningen. Styrelseledamot AB Trav och Galopp (ATG), Securera AB, Delsbo Candle AB och Blue Ocean Sales Scandinavia AB.

Tidigare befattningar: Vd PharmaRelations AB, senior vice president Scandinavian Airlines

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan, Stockholm.



Peter Hägglund

Ledamot

Född: 1966

Ledamot sedan: 2011

Nuvarande befattning: Partner Effect Management Development AB.

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot Styrelseakademien Stockholm.

Tidigare befattningar: Vd IFL vid Handelshögskolan i Stockholm, Forskare och lärare Handelshögskolan i Stockholm.

Utbildning: Ekonomie Doktor, Handelshögskolan i Stockholm. Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm.



Ola Salmén

Ledamot

Född: 1954

Ledamot sedan: 2013

Nuvarande befattning: Egen verksamhet.

Tidigare befattningar: vVd och CFO Sandvik AB, CFO Vin & Sprit AB, CFO Adcore AB, olika ekonomichefs- och controllerbefattningar inom Handelsbanken och STORA-koncernen.

Utbildning: Civilekonom, Stockholms universitet.



Inge Lindroth

Född: 1954

I styrelsen sedan: 2001, personalföreträdare för Lärarförbundet.

Nuvarande befattning: Utbildningskonsult.

Utbildning: Lärarexamen, Högskolan Mölndal, Yrkehögskola på Chalmers Tekniska Högskola Göteborg.



Olle Eriksson

Född: 1954

I styrelsen sedan: 2013, personalföreträdare för ST.

Nuvarande befattning: Utrustningschef.

Utbildning: Gymnasieutbildning, el- teleteknisk.



Julia Viktorsson

Född: 1980

I styrelsen sedan: 2014, personalföreträdare för Sveriges Ingenjörer (alla SACO-förbund).

Nuvarande befattning: Utbildningskonsult.

Koncernledning



Helena Skåntorp

Vd och koncernchef Lernia AB

Född: 1960

Anställd i Lernia sedan: 2011

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Almega Bemanningsföretagen, Mekonomen AB, 2EGroup AB, Skåntorp & Co AB.

Tidigare befattningar: Vd och koncernchef SBC Sveriges BostadsrättsCentrum AB (publ), vd och koncernchef Jarowskij samt CFO Arla. Auktoriserad revisor Öhrlings/PWC.

Utbildning: Civilekonom, Stockholms universitet.



Rolf Berg

Tf. HR-direktör

Född: 1965

Anställd i Lernia sedan: 2015
(tillträdde 21 januari).

Tidigare befattningar: Global HR-chef Oriflame, HR-direktör Goodyear Manufacturing, HR-direktör Goodyear Nordic, HR-direktör L'Oréal Sverige.

Utbildning: Krigsskolan (Norge), högskolestudier i företagsekonomi och teknik.



Jörgen Mattsson

Divisionschef Bemanning Yrkesarbetare

Född: 1960

Anställd i Lernia sedan: 2013

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Holtab AB, Hallabro El AB.

Tidigare befattningar: Vd YIT Sverige AB, divisionschef ABB Building Systems AB, affärsområdeschef Banverket.

Utbildning: Civilingenjör, Linköpings tekniska högskola.



Annika Roupé

Tf Marknads- och försäljningsdirektör

Född: 1967

Anställd i Lernia sedan: 2015
(tillförordnad sedan november 2015).

Tidigare befattningar: Vice president Enterprise Business Team Nordic Samsung Electronics, vice vd/försäljningsdirektör Stanley Security Solutions, affärsområdeschef retail Niscayah.

Utbildning: Ekon. kand., Linköpings universitet, executive management, Columbia University.



Hans-Otto Halvorsen

Divisionschef Arbetsmarknadstjänster

Född: 1959

Anställd i Lernia sedan: 2014
(tillträdde som tillförordnad i juni och anställd från september).

Tidigare befattningar: VD och divisionschef SAS Ground Services, HR-direktör SAS Norge, VD L&T Sweden, Managementkonsult Hamrin & Partners.

Utbildning: Jurist/Advokat, universitetet i Oslo.



Inge Lindberg

Ekonomidirektör (CFO)

Född: 1965

Anställd i Lernia sedan: 1 december 2014
(interimistiskt även för perioden november 2013–november 2014).

Tidigare befattningar: Ekonomidirektör Telenor Sverige, konsultchef Teracom, ekonomichef Telia Megacom, redovisningschef Telia Finans, revisor Öhrlings/PwC.

Utbildning: Civilekonom, Uppsala Universitet



Marie Forsström

Direktör Operativ effektivitet

Född: 1971

Anställd i Lernia sedan: 17 februari 2014

Tidigare befattningar: Vice president operations development Coor Service Management Group AB, managementkonsult Capgemini Consulting

Utbildning: Civilekonom, Mittuniversitet



Erik Wennhall

Divisionschef Bemanning Tjänstemän

Född: 1982

Anställd i Lernia sedan: 2014

Tidigare befattningar: Operativ chef Sverige & Danmark, StudentConsulting, försäljningsdirektör StudentConsulting, business analyst & business development project manager, customer Care Manager inom MTG.

Utbildning: Civilekonom, Umeå universitet.



Astrid Wessfeldt Corneman

Divisionschef Vuxenutbildning

Född: 1967

Anställd i Lernia sedan: 2015
(tillträdde 1 november)

Styrelseuppdrag: Almega Utbildningsföretagen.

Tidigare befattningar: VD STF Ingenjörsutbildning, VD Mercuri International, VD/rektör Sälj- & Marknads-högskolan.

Utbildning: Diplomerad marknadsekonom, Berghs School of Communication. Högskolestudier i arbetsrätt, företagsekonomi.

Markus Boberg lämnade Lernia och sin tjänst som Marknads- och försäljningsdirektör i november 2015.

Simon Blixt lämnade Lernia och sin tjänst som Divisionschef Arbetsmarknadstjänster i juni 2015.

Anna Wallin lämnade Lernia och sin tjänst som tf Divisionschef Vuxenutbildning i december 2015.

Finansiella rapporter med **Noter**

Ekonomisk översikt

mkr	2015	2014	2013	2012	2011
Resultatposter					
Intäkter	2 999	2 621	2 653	2 520	2 550
Summa rörelsens intäkter	3 030	2 657	2 659	2 524	2 557
<i>varav arbetsmarknadsutbildning (AU)</i>	654	653	734	578	537
Rörelseresultat efter avskrivningar	106	111	185	-122	-17
Rörelseresultat kvarvarande verksamhet	106	111	185	-92	57
Rörelseresultat kvarvarande verksamhet exklusive omstruktureringkostnader	105	100	167	17	115
Rörelseresultat avvecklad verksamhet	-	-	0	-30	-74
Resultat efter finansiella poster	106	112	188	-88	60
Årets resultat	82	85	146	-66	-28
Balansposter					
Anläggningstillgångar	197	113	131	180	172
Omsättningstillgångar	706	564	785	639	615
Likvida medel och placeringar	136	334	154	141	164
Summa tillgångar	1 039	1 011	1 070	960	951
Eget kapital	438	542	525	402	498
Avsättningar och skulder	601	469	545	558	453
Summa eget kapital, avsättningar och skulder	1 039	1 011	1 070	960	951
Investeringar brutto					
Förvärv av immateriella tillgångar	25	22	4	8	42
Övrig utrustning	7	1	2	5	15
Förbättringsutgift på annans fastighet	2	0	4	7	3
Förvärv dotterbolag	9	-	-	-	-
Summa investeringar	43	23	10	20	60
Personal					
Medelantal anställda	4 680	4 163	3 828	4 208	4 100
Nyckeltal					
Rörelsemarginal, %	3,5	4,2	7,0	-4,8	-0,7
Rörelsemarginal kvarvarande verksamhet, %	3,5	4,2	7,0	-3,6	2,2
Rörelsemarginal kvarvarande verksamhet exklusive omstruktureringkostnader, %	3,5	3,8	6,3	0,7	4,5
Vinstmarginal, %	3,5	4,2	7,1	-3,5	2,3
Omsättningsförändring, %	14,0	-0,1	5,3	-1,3	22,7
Omsättning per anställd, tkr	647	638	695	600	624
Förädlingsvärde per anställd, tkr	533	512	543	455	482
Resultat per anställd, tkr	18	21	38	-16	11
Avkastning på totalt kapital, %	10,3	10,7	18,8	-9,2	6,4
Avkastning på sysselsatt kapital, %	21,7	20,7	41,3	-19,2	11,3
Avkastning på eget kapital, %	16,7	15,9	31,5	-14,7	-5,3
Soliditet, %	42	54	49	42	52
Kassalikviditet, %	143	126	154	137	174
Resultat per aktie, kr	82	85	146	-66	-28
Antal aktier	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj
Utdelning, mkr	235	58	-	-	25
Föreslagen utdelning, mkr	50	235	58	-	-

Resultaträkning

Koncernen 1 januari–31 december

mkr	Not	2015	2014
Intäkter		2 999	2 621
Övriga rörelseintäkter	4	31	36
Summa rörelsens intäkter	2, 3	3 030	2 657
Personalkostnader	5	-2 387	-2 020
Övriga externa kostnader	6,7	-522	-514
Avskrivningar/Nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	11, 12, 13, 14	-15	-12
Summa rörelsekostnader		-2 924	-2 546
Rörelseresultat	3	106	111
Finansiella intäkter		0	2
Finansiella kostnader		0	-1
Finansnetto	8	0	1
Resultat före skatt		106	112
Skatt	9	-24	-27
Resultat		82	85
Periodens resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare		82	85
Resultat per aktie före och efter utspädning, kr		82	85
Totalt resultat per aktie före och efter utspädning, kr	19	131	75

Rapport över totalresultat

Koncernen 1 januari–31 december

mkr	Not	2015	2014
Periodens resultat		82	85
Poster som inte ska återföras i resultaträkningen:			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		49	-10
Årets totalresultat hänförligt till moderbolagets aktieägare		131	75

Balansräkning

Koncernen per den 31 december

mkr	Not	2015	2014
TILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar	10, 11, 12	58	23
Materiella anläggningstillgångar	13, 14	25	22
Pensionstillgångar, netto	20	109	45
Uppskjutna skattefordringar	9	5	23
Summa anläggningstillgångar		197	113
Aktuella skattefordringar		4	10
Kundfordringar	16	599	471
Övriga fordringar		12	8
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	17	91	75
Likvida medel	29	136	334
Summa omsättningstillgångar		842	898
Summa tillgångar		1 039	1 011
EGET KAPITAL			
	18		
Aktiekapital		100	100
Balanserade vinstmedel		338	442
Summa eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare		438	542
SKULDER			
Uppskjuten skatteskuld	9	26	4
Summa långfristiga skulder		26	4
Leverantörsskulder		93	66
Övriga skulder	22	143	119
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	23	311	235
Avsättningar	21	28	45
Summa kortfristiga skulder		575	465
Summa skulder		601	469
Summa skulder och eget kapital		1 039	1 011

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

Rapport över förändringar i eget kapital

Koncernen

mkr	Aktiekapital	Balanserade vinstmedel	Totalt eget kapital
Ingående balans 1 januari 2014	100	425	525
Förändring i eget kapital för perioden			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		-10	-10
Periodens resultat		85	85
Årets totalresultat		75	75
Utdelning		-58	-58
Utgående balans per 31 december 2014	100	442	542
Ingående balans 1 januari 2015	100	442	542
Förändring i eget kapital för perioden			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		49	49
Periodens resultat		82	82
Årets totalresultat		131	131
Utdelning		-235	-235
Utgående balans per 31 december 2015	100	338	438

Kassaflödesanalys

Koncernen 1 januari–31 december

mkr	Not	2015	2014
Den löpande verksamheten			
Resultat före skatt		106	112
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	29	15	17
Betald skatt		0	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		121	129
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		-125	210
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		82	-80
Kassaflödet från den löpande verksamheten		78	259
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-25	-21
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-9	-1
Förvärv av dotterbolag		-9	-
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		2	1
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-41	-21
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		-235	-58
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-235	-58
Årets kassaflöde		-198	180
Likvida medel vid årets början		334	154
Likvida medel vid årets slut		136	334

Resultaträkning

Moderbolaget 1 januari–31 december

mkr	Not	2015	2014
Nettoomsättning		0	0
Övriga rörelseintäkter	2,4	217	223
Summa rörelsens intäkter		217	223
Personalkostnader	5	-75	-45
Övriga externa kostnader	6,7	-161	-152
Avskrivningar/nedskrivningar	13	-11	-5
Summa rörelsekostnader		-247	-202
Rörelseresultat		-30	21
Resultat från finansiella poster:			
Ränteintäkter och liknande resultatposter		0	1
Resultat från andelar i koncernbolag		120	145
Räntekostnader och liknande resultatposter		0	0
Finansnetto	8	120	146
Resultat före skatt		90	167
Skatt	9	-28	-33
Årets resultat		62	134

Rapport över totalresultat

Moderbolaget 1 januari–31 december

mkr	Not	2015	2014
Årets resultat		62	134
Årets totalresultat hänförligt till moderbolagets aktieägare		62	134

Balansräkning

Moderbolaget per den 31 december

mkr	Not	2015	2014
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	13	40	22
Materiella anläggningstillgångar	13	13	16
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernbolag	15	43	20
Uppskjuten skattefordran	9	2	30
Summa finansiella anläggningstillgångar		45	50
Summa anläggningstillgångar		98	88
Omsättningstillgångar			
Fordringar hos koncernbolag	27	47	31
Övriga fordringar		13	7
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	17	13	10
Summa kortfristiga fordringar		73	48
Kassa och bank	29	93	305
Summa omsättningstillgångar		166	353
Summa tillgångar		264	441
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	18		
Bundet eget kapital			
Aktiekapital		100	100
Reservfond		20	20
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		1	102
Årets resultat		62	134
Summa eget kapital		183	356
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		33	25
Skulder till koncernbolag	27	1	8
Övriga skulder	22	14	4
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	23	9	7
Avsättningar	21	24	41
Summa kortfristiga skulder		81	85
Summa eget kapital och skulder		264	441
Ställda säkerheter och Eventualförpliktelser för moderbolaget			
Ställda säkerheter	26	19	19
Eventualförpliktelser		Inga	Inga

Förändringar i eget kapital

Moderbolaget

mkr	Bundet eget kapital		Fritt eget kapital	Totalt eget kapital
	Aktiekapital	Reservfond	Balanserat resultat inklusive årets resultat	
Ingående balans 1 januari 2014	100	20	161	280
Årets resultat			134	134
Summa totalresultat för året			134	134
Utdelning			-58	-58
Utgående balans 31 december 2014	100	20	236	356
Ingående balans 1 januari 2015	100	20	236	356
Årets resultat			62	62
Summa totalresultat för året			62	62
Utdelning			-235	-235
Utgående balans 31 december 2015	100	20	63	183

Kassaflödesanalys

Moderbolaget 1 januari–31 december

mkr	Not	2015	2014
Den löpande verksamheten			
Resultat före skatt		90	167
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	29	-127	-178
Betald skatt		0	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-37	-11
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		94	299
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		2	-41
Kassaflödet från den löpande verksamheten		59	247
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-25	-20
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-0	-0
Förvärv av dotterbolag		-13	-0
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		2	1
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-36	-19
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		-235	-58
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-235	-58
Årets kassaflöde		-212	169
Likvida medel vid årets början		305	136
Likvida medel vid årets slut		93	305



Noter till de finansiella 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 IFRS Interpretations Committee såsom de har godkänts av EU-kommissionen för tillämpning inom EU som gäller från och med den 1 januari 2011. 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 vilket innebär att avrundningsdifferenser kan förekomma. 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 påverkar 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 31.

Ändrade redovisningsprinciper

IFRS 15 träder i kraft den 1 januari 2017 och reglerar hur redovisning av intäkter ska ske. Koncernen har ännu inte fullt utvärderat effekterna av införandet av standarden men dessa bedöms som begränsade utöver nya upplysningskrav.

IFRS 16 träder i kraft den 1 januari 2019 och reglerar redovisning av leasing. Koncernen har ännu inte utvärderat effekterna av införandet av standarden.

Koncernen redovisar från och med 2015 bidrag avseende anställda som intäkt under övriga rörelseintäkter medan det tidigare år har redovisats som kostnadsreduktion under personalkostnader. Ingen proformaberäkning har gjorts för tidigare år då effekten bedöms som låg.

Företagsledningens bedömning är att inga övriga nya eller ändrade standarder och tolkningar kommer att få någon väsentlig effekt 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.

Bolagets verksamhet består av två segment:

Bemannning – bemannar svenska industri-, teknik-, tjänste- och logistikföretag och genomför omställningsaffärer.

Utbildning – utbildar vuxna tillsammans med Arbetsförmedling, kommuner, företag och yrkeshögskola.

Organisatoriskt har Lernia valt att från och med januari 2013 dela upp bemanning och utbildning i fem divisioner som leds av respektive divisionschef. Bemannning innefattar divisionerna Bemannning Yrkesarbetare & Karriärväxling och Bemannning Tjänstemän medan utbildning delats upp i divisionerna Arbetsmarknadstjänster samt Vuxenutbildning.

Division Bemannning Tjänstemän är ett tillväxtområde och utgör en mindre del av de totala intäkterna för koncernen och särredovisas inte som ett enskilt segment enligt IFRS 8 utan ingår tillsammans med division Bemannning Yrkesarbetare & Karriärväxling i segmentet Bemannning på samma sätt som föregående år. Utbildning inkluderar divisionerna Arbetsmarknadstjänster och Vuxenutbildning, vilka bedöms utgöra enskilda rörelsesegment, men mot bakgrund av deras likartade verksamheter, kunder och långsiktiga marginaler har de slagits samman och presenteras som ett segment. Således ingår de i segment Utbildning på samma sätt som föregående år.

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 alla bolag över vilka koncernen har bestämmande inflytande. Koncernen kontrollerar ett bolag när den exponeras för eller har rätt till rörlig avkastning från sitt innehav i bolaget och har möjlighet att påverka avkastningen genom sitt inflytande i bolaget. Dotterbolag inkluderas i koncernredovisningen från och med den dag då det bestämmande inflytandet överförs till koncernen. De exkluderas ur koncernredovisningen från och med den dag då det bestämmande inflytandet upphör.

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 orealiserade vinster eller förluster som uppkommer från koncerninterna transaktioner mellan koncernbolag, elimineras i sin helhet vid upprättandet av koncernredovisningen. Orealiserade vinster som uppkommer från transaktioner med intresseföretag och gemensamt kontrollerade bolag elimineras i den utsträckning som motsvarar koncernens ägarandel i bolaget. Orealiserade 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 förvärv dotterbolagets tillgångar och övertar dess skulder och eventualförpliktelser. 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 eventualförpliktelser. 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 eventualförpliktelser, 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. Beräkningen 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.

Kassaflöde

Kassaflödet redovisas enligt den indirekta metoden där in- och utbetalningar har delats upp i följande kategorier; löpande verksamhet, investeringsverksamhet samt finansieringsverksamhet och som justeras för poster som inte ingår i kassaflödet såsom avskrivningar och avsättningar.

Finansiella instrument

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar på tillgångssidan likvida medel och kundfordringar. Bland skulder och eget kapital återfinns leverantörsskulder och låneskulder. Se not 22.

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 realiserats, 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 avyttrar tillgången. Lernias finansiella tillgångar och finansiella skulder kategoriseras som "lånefordringar och kundfordringar" respektive "Andra finansiella skulder".

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. Kundfordrarnas 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. I likvida medel ingår Pengar på väg (Cash in transit) med definitionen: Likvida medel under överföring på balansdagen, vilka bokförs på bankkonto påföljande dag.

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.

Leasing

Leasade tillgångar

Leasing klassificeras i koncernredovisningen antingen som finansiell eller operationell leasing. Finansiell leasing föreligger då de ekonomiska riskerna och förmåner som är förknippade med ägandet i allt väsentligt är överförda till leaseta-garen, 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 resultat-räkningen som en kostnadsföring av leasingavgifterna linjärt över leasingavtalets löptid. Variabla avgifter kostnadsförs i de perioder de uppkommer.

Finansiella leasingavtal

Majoriteten av koncernens finansiella leasingavtal avslutades under 2014. Resterande avtal avslutades under 2015.

Immateriella tillgångar

Goodwill

Goodwill representerar skillnaden mellan anskaffningsvärdet för rörelseförväret och det verkliga värdet av förvärvade tillgångar, övertagna skulder samt eventual-förpliktelser. Goodwill testas minst årligen för nedskrivningsbehov och redovisas till anskaffningsvärdet minus ackumulerade nedskrivningar.

Varumärken

Varumärken utgörs av anskaffningsvärdet enligt värdering vid rörelseförväret. 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, varumärken och immateriella tillgångar med en obestämbar nyttjandeperiod provas för nedskrivningsbehov årligen eller så snart indikationer uppkommer som tyder på att tillgången ifråga har minskat i värde. Avskrivningsbara immateriella tillgångar 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. Persondatorer och telefoner kostnadsförs löpande.

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, konsult-tjänster och juristtjänster. Redovisningsprinciper för nedskrivningar framgår nedan.

Det redovisade värdet för en materiell anläggningstillgång 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
Fordon exklusive lastbilar	5 år
Lastbilar	7 år
Inventarier	3-10 år

Bedömning av en tillgångs restvärde och nyttjandeperiod görs årligen.

Nedskrivningar

De redovisade värdena för koncernens materiella anläggningstillgångar, med undantag för uppskjutna skattefordringar, finansiella tillgångar och anläggningstillgångar klassificerade som att de innehåser 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) efter det att goodwill nedskrivits till noll.

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.

Omsättningstillgångar: varulager

Förbrukningsmateriel i utbildningsverksamheten kostnadsförs löpande.

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

den 10-åriga bostadsobligationen. Beräkningen utförs av en kvalificerad aktuarie. Alla ändringar i nettopensionsavsättningen (tillgången) redovisas när de uppstår som kostnad för tjänstgöring samt finansieringskostnad i Resultaträkningen. Effekter av omvärderingar av både pensionsförpliktelser och förvaltningstillgångar redovisas i Övrigt totalresultat.

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 omstruktureringsplan 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 förpliktelserna 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 kvalificera för att klassificeras som avvecklad verksamhet, om den uppfyller storlekskriterierna enligt ovan.

Ett företag får inte skriva av en anläggningstillgång så länge 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.

Moderbolaget tillämpar huvudregeln i RFR 2 IAS 27 avseende koncernbidrag, vilket innebär att erhållna koncernbidrag från dotterbolag redovisas som finansiell intäkt. Lämnade koncernbidrag från moderbolag till dotterbolag redovisas som ökning av andelar i koncernbolag.

Ändrade redovisningsprinciper

Förändringar i RFR 2 har inte haft någon väsentlig effekt på moderbolagets finansiella rapporter.

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 provas avseende eventuellt nedskrivningsbehov då indikation på nedskrivningsbehov föreligger.

Anteciperad utdelning

Utdelning från dotterbolag som bokförts i moderbolaget redan under intjänandeåret men där dotterbolaget bokför utdelningen först under nästföljande år i samband med att bolagsstämman fattar beslut om vinstdispositionen.

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

Aktieägartillskott förs direkt mot eget kapital hos mottagaren och aktiveras i aktier och andelar hos givaren, i den mån nedskrivning ej erfordras. Koncernbidrag redovisas över resultaträkningen.

Anläggningstillgångar som innehas för försäljning och avvecklade verksamheter

IFRS 5 tillämpas med de undantag som anges i RFR 2. 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 ¹⁾	
	2015	2014	2015	2014
Tjänsteuppdrag	2 993	2 615	-	-
Övrigt	37	42	217	223
Summa rörelsens intäkter	3 030	2 657	217	223

¹⁾ Debitering mellan segmenten görs utifrån affärsmässiga relationer. Detta gäller även mellan moderbolaget och segmenten

Not 3 Rörelsesegment

Den interna rapporteringen sker sedan 2012 enligt följande rörelsesegment:
Bemanning: Bemannar svenska industri-, teknik-, tjänste- och logistikföretag och genomför omställningsaffärer.

Utbildning: Utbildar vuxna tillsammans med Arbetsförmedling, kommuner, företag och yrkeshögskola.

Intäkter per rörelsesegment

mkr					
2014-01-01 – 2014-12-31	Utbildning	Bemanning	Summa Rörelsesegment	Eliminering	Totalt
Intäkter från externa kunder	1 101	1 523	2 624	33	2 657
Intäkter från andra segment	23	14	37	-37	0
Summa intäkter	1 124	1 537	2 661	-4	2 657
2015-01-01 – 2015-12-31	Utbildning	Bemanning	Summa Rörelsesegment	Eliminering	Totalt
Intäkter från externa kunder	1 101	1 926	3 027	3	3 030
Intäkter från andra segment	7	11	18	-18	0
Summa intäkter	1 108	1 937	3 045	-15	3 030

Av externa intäkter avser samtliga intäkter i Sverige. Inom segmentet Bemanning finns en större kund som svarar för 19 (13) procent av koncernens externa intäkter. Inom segmentet Utbildning finns en större kund som svarar för 22 (25) procent av koncernens externa intäkter.

Rörelseresultat per rörelsesegment

mkr	2015-01-01 – 2015-12-31	2014-01-01 – 2014-12-31
Utbildning	103	104
Bemanning	53	25
Resultat för rörelsesegment	156	129
Totalt resultat för rörelsesegment	156	129
Centrala kostnader moderbolag inklusive IAS 19	-50	-18
Finansiella intäkter	0	1
Koncernens resultat före skatt	106	112

Not 3 forts.

Tillgångar per segment

mkr	2015-12-31	2014-12-31
Utbildning	333	383
Bemannning	526	377
Totala tillgångar för rörelsesegment	859	761
Moderbolaget	264	1176
Eliminering	-84	-1626
Totala tillgångar	1039	1011

Avskrivningar/nedskrivningar per rörelsesegment

mkr	2015-01-01- 2015-12-31	2014-01-01- 2014-12-31
Utbildning	5	5
Bemannning	0	0
Summa avskrivningar rörelsesegment	5	5
Moderbolaget	10	5
Eliminering	0	1
Totala avskrivningar	15	11
Summa avskrivningar och nedskrivningar	15	11

Not 4 Övriga rörelseintäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Försäljning av omsättningstillgångar	1	27	1	27
Vinst vid försäljning av anläggningstillgångar	2	6	2	1
Servicedebiteringar och arvode för utförda tjänster till dotterbolagen	-	0	214	190
Bidrag ¹⁾	26	-	0	-
Övrigt	2	3	0	4
Summa	31	36	217	223

¹⁾ Bidrag redovisas 2014 som kostnadsreduktion i personalkostnader och uppgick till 25 mkr. Se not 1.

Not 5 Anställda och personalkostnader

Medeltalet anställda	2015	varav kvinnor, %	2014	varav kvinnor, %
Moderbolaget	103	65%	89	60%
Dotterbolag	4 577	36%	4 074	37%
Koncernen totalt	4 680		4 163	37%

Könsfördelning moderbolag och koncern

%	2015 Andel kvinnor	2014 Andel kvinnor
Moderbolaget		
Styrelsen	40%	50%
Företagsledningen	44%	33%
Koncernen totalt		
Styrelsen	40%	50%
Företagsledningen	44%	33%

Löner och andra ersättningar och sociala kostnader

mkr	2015		2014	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Moderbolaget	63	32	54	31
<i>varav pensionskostnad¹⁾</i>		<i>(13)</i>		<i>(15)</i>

¹⁾ Av moderbolagets pensionskostnad avser 1 (1) mkr vd

Löner och andra ersättningar fördelade mellan styrelseledamöter och vd samt övriga anställda

mkr	2015		2014	
	Styrelse och vd	Övriga anställda	Styrelse och vd	Övriga anställda
Moderbolaget totalt	4	59	4	50
Koncernen totalt	4	1 774	4	1 529

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 företagsledande ställning ingår i Lernias koncernledning. Denna har under 2015 bestått av en verkställande direktör, fyra affärsstödschefer och fyra divisionschefer.

I koncernledningen har det under större delen av året varit tre kvinnor och sju män. Löner och förmåner respektive pensionsavgifter exklusive vd i moderbolag har för

koncernledningen uppgått till sammanlagt 10 574 (14 032) tkr respektive 3 117 (3 797) tkr.

Koncernledningen har 30 procent av grundlön avsatt till en individuellt utformad pensionsplan.

För koncernledningen är uppsägningsvillkoren lön under uppsägningstiden, 6 månader, och avgångsvederlag motsvarande 6 upp till 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

tkr	Grundlön 2015	Grundlön 2014	Övriga förmåner 2015	Övriga förmåner 2014	Övriga ersättningar 2015	Övriga ersättningar 2014	Pensions- kostnader 2015	Pensions- kostnader 2014	Pensions- ålder
Vd och koncernchef Helena Skåntorp	3 145	3 005	108	108	-	-	835	835	65
HR-direktör Håkan Carrefors, lämnade sin tjänst i januari 2015 ¹⁾	143	1 621	-	-	3 244	-	243	474	65
Tf HR-direktör Rolf Berg, tillträdde sin tjänst januari 2015 ²⁾	2 550	-	-	-	-	-	-	-	-
Marknads- och försäljningsdirektör Markus Boberg, lämnade sin tjänst november 2015	1 537	1 459	-	-	-	-	414	427	65
Tf Marknads- och försäljningsdirektör Annika Roupé, tillträdde sin tjänst november 2015 ³⁾	324	-	-	-	-	-	-	-	-
CFO Inge Lindberg fr.o.m. 18 november 2013 inhyrd t.o.m. november 2014, därefter anställd ⁴⁾	1 882	2 663	-	-	-	-	558	-	65
Direktör Operativ effektivitet Marie Forsström, tillträdde sin tjänst februari 2014	1 215	1 007	-	-	-	-	360	299	65
Divisionschef, Jörgen Mattsson	1 890	1 839	-	-	-	-	564	540	65
Divisionschef Erik Wennhall, tillträdde sin tjänst i september 2014	1 181	332	-	-	-	-	249	72	65
Divisionschef Simon Blixt, lämnade sin tjänst juni 2015	758	1 277	-	-	-	-	189	360	65
Divisionschef Hans-Otto Halvorssen, inhyrd juni-september 2015, därefter anställd ⁵⁾	988	-	-	-	-	-	40	-	65
Tf Divisionschef Anna Wallin, tillträdde sin tjänst november 2014, lämnade november 2015 ⁶⁾	1 241	191	-	-	700	-	431	32	65
Divisionschef Astrid Westfeldt Corneman tillträdde sin tjänst november 2015	252	-	-	-	-	-	69	-	65
Divisionschef Staffan Olofsson, lämnade sin tjänst november 2014 ⁷⁾	-	1 194	-	-	-	1 459	-	551	65
Divisionschef Ann Nilsson, lämnade sin tjänst i november 2014 ⁸⁾	-	1 089	-	-	-	1 432	-	490	65
CFO Sara Fors, lämnade sin tjänst i september 2014 ⁹⁾	-	402	-	-	-	2 582	-	441	65
Tf Divisionschef Marinette Patriksson, maj-augusti 2014 (inhyrd) ²⁾	-	1 387	-	-	-	-	-	-	-
Divisionschef Mikael Södergård, lämnade sin tjänst i april 2014	-	460	-	-	-	-	-	107	65
Summa	17 106	17 927	108	108	3 944	5 473	3 952	4 633	

1) Övrig ersättning inkluderar 6 månaders uppsägningsslön till och med 20 juli 2015. Därefter utbetalas avgångsvederlag i 18 månader. 2) Avser fakturerat arvode för inhyring via Nordic Interim. 3) Avser fakturerat arvode för inhyring via Insiktsbolaget. 4) 2014 avser fakturerat arvode för inhyring via Nordic Interim och Lindberg & Partner Consulting januari-november samt lön i december. 5) Avser fakturerat arvode för inhyring via HOH Management Consulting juni-september samt lön september-december. 6) Övriga ersättning inkluderar 8 månaders avgångsvederlag till och med 31 augusti 2016. 7) Övrig ersättning 2014 inkluderar 6 månaders uppsägningsslön till och med 15 juni 2015. Därefter utbetalas avgångsvederlag i 6 månader. 8) Övrig ersättning 2014 inkluderar 6 månaders uppsägningsslön. Därefter utbetalas avgångsvederlag i 8 månader. 9) Övrig ersättning 2014 inkluderar 6 månaders uppsägningsslön till och med 28 februari 2015. Därefter utbetalas avgångsvederlag månadsvis i 18 månader.

Ersättningar till styrelsen

tkr	Styrelsearvode 2015	Styrelsearvode 2014
Styrelsens ordförande		
Birgitta Ågren Böhlin	285	275
Styrelseledamöter		
Sven-Runo Bergqvist, t.o.m. april 2015	37	110
Anna Klingspor ¹⁾	153	145
Kristina Ekengren, t.o.m. april 2015 ³⁾	-	-
Karin Strömberg	137	130
Peter Hägglund	117	110
Ola Salmén ¹⁾	199	191
Johan Hallberg, fr.o.m. maj 2015 ³⁾	-	-
Peter Lunddahl, fr.o.m. maj 2015 ²⁾	105	-
Summa	1 033	961

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt årsstämans beslut. Till ledamot som är anställd av Regeringskansliet och arbetstagarrepresentanter i styrelsen utgår ingen ersättning.

Arvodet som anges i bolagsstyrningsrapporten avser stämma till stämma. Styrelseledamöter som fakturerar beloppet för styrelse- och kommittéarvode genom ett bolag får på sin faktura lägga till ett belopp avseende sociala avgifter. De sociala avgifter som då ingår i det fakturerade beloppet är inte högre än de arbetsgivaravgifter bolaget annars skulle ha betalat. Hela arvodet, det vill säga kontantdelen av styrelsearvodet och kommittéarvodet, inklusive sociala avgifter, utgår då fakturerat styrelsearvode.

1) Avser fakturerat arvode

2) Avser fakturerat arvode från och med 1 april 2015

3) Anställd av Regeringskansliet

Not 6 Övriga externa kostnader

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Lokalkostnader	181	189	10	9
Konsulter	94	92	37	38
Material	81	85	12	15
Övriga kostnader	166	148	102	89
Summa	522	514	161	152

Not 7 Arvode och kostnadsersättningar till revisorer

tkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
PwC				
Revisionsuppdrag	338	338	140	160
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget	463	315	230	315
Skatterådgivning	101	79	101	29
Övriga tjänster	205	170	206	170
Summa	1107	902	677	724

Not 8 Finansnetto

Koncernen, mkr	2015	2014
Ränteintäkter	0	2
Finansiella intäkter	0	2
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	-1
Finansiella kostnader	0	-1
Finansnetto	0	1
Moderbolaget, mkr	2015	2014
Ränteintäkter	0	1
Resultat från andelar i koncernbolag ¹⁾	120	145
Ränteintäkter och liknande resultatposter	120	146
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0

¹⁾Anticiperad utdelning från dotterbolag

Not 9 Skatter**Redovisad i resultaträkningen**

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Aktuell skattekostnad (-)/ skatteintäkt (+)				
Årets skatt	0	0	0	0
Uppskjuten skattekostnad (-)/ skatteintäkt (+)				
Uppskjuten skatt på pensionsåtagande	0	-1	-5	-10
Uppskjuten skatt intern verksamhetsöverlåtelse	-1	-2	-	-
Förändring i aktiverat skattevärde i underskottavdrag	-23	-24	-23	-23
Totalt redovisad skattekostnad	-24	-27	-28	-33

Avstämning effektiv skatt

Koncernen, mkr	2015 (%)	2015	2014 (%)	2014
Resultat före skatt		106		112
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	-22%	-23	-22%	25
Icke avdragsgilla kostnader	-1%	-1	0%	0
Justering uppskjuten skatt intern verksamhetsöverlåtelse	0%	0	-2%	-2
Redovisad effektiv skatt	-23%	-24	-24%	-27

Avstämning effektiv skatt

Moderbolaget, mkr	2015 (%)	2015	2014 (%)	2014
Resultat före skatt		90		112
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	-22%	-20	-22%	-37
Skatt momsgrupp dotterbolag	-38%	-34	-16%	-27
Ej skattepliktiga intäkter/ avdragsgilla kostnader	34%	31	25%	41
Uppskjuten skatt pensionskulda	-6%	-5	-6%	-10
Redovisad effektiv skatt	-31%	-28	-20%	-33

Redovisad i balansräkningen

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Pensionsavsättningar	-24	-10	2	7
Underskottsavdrag	0	23	0	23
Immateriella tillgångar genom förvärv	-2	-	-	-
Intern verksamhetsöverlåtelse	5	6	-	-
Skattefordringar, netto	-21	18	2	30

Moderbolagets skattemässiga förlustavdrag har under 2015 utnyttjats till fullo.

Förändring av koncernens skatt i temporära skillnader och underskottsavdrag

mkr	Balans per 1 jan 2014	Justering	Redovisat över resultat- räkningen	Redovisat mot eget kapital	Balans per 31 dec 2014
Pensions- avsättningar	-12	-	-1	3	-10
Underskotts- avdrag	37	10	-24	0	23
Intern verksamhets- överlåtelse ¹⁾	5	3	-2	0	6
Summa	30	13	-27	3	18

mkr	Balans per 1 jan 2015	Redovisat över resultat- räkningen	Redovisat mot eget kapital	Redovisat mot skuld	Balans per 31 dec 2015
Pensions- avsättningar	-10	0	-14	0	-24
Underskotts- avdrag	23	-23	0	0	0
Immateriella till- gångar genom förvärv	0	0	0	-2	-2
Intern verksamhets- överlåtelse	6	-1	0	0	5
Summa	18	-24	-14	-2	-21

¹⁾Justerad klassificering

Not 10 Rörelseförvärv

Den 4 augusti 2015 förvärvade moderföretaget 100 % av aktiekapitalet i SweJa Kunskapscenter AB för en maximal köpeskilling om 25 514 tkr. Förvärvet har påverkat koncernens balansräkning samt likvida medel enligt förvärvsanalysen som redovisas i tabellen nedan.

Uppgift om köpeskilling, förvärvade nettotillgångar och goodwill framgår nedan:

tkr	Köpeskilling
Likvida medel	12 514
Villkorad köpeskilling (80%)	10 400
Summa köpeskilling	22 914

De tillgångar och skulder som redovisas till följd av förvärvet är följande:

tkr	Verkligt värde
Likvida medel	3 032
Kundfordringar och övriga kortfristiga fordringar	5 856
Materiella tillgångar	479
Immateriella tillgångar: varumärken	5 909
Immateriella tillgångar: kundkontrakt	2 099
Uppskjuten skatteskuld	-1 982
Leverantörsskulder och övriga kortfristiga skulder	-2 154
Förvärvade identifierbara nettotillgångar	13 239
Goodwill	9 675
Förvärvade nettotillgångar	22 914

Goodwill är hänförlig till de anställda och lönsamheten i den förvärvade verksamheten. Ingen del av redovisad goodwill förväntas vara skattemässigt avdragsgill.

Väsentliga uppskattningar

Villkorad köpeskilling: I händelse av att vissa förutbestämda villkor, bland annat avseende framtida avtal, kan tilläggsköpeskilling på upp till 13 000 tkr komma att betalas. Den villkorade tilläggsköpeskilling har i förvärvsanalys värderats till 80%. Den förvärvade rörelsen bidrog med intäkter på 9 319 tkr och -949 tkr i resultat före skatt till koncernen för perioden 2015-08-04 till 2015-12-31.

Om förvärvet hade genomförts den 1 januari 2015 visar konsoliderad proforma för intäkter och resultat före skatt per den 31 december 2015 på 13 649 tkr respektive 1 645 tkr. Dessa belopp har beräknats genom användning av dotterbolagets resultat med justering för ev skillnader i redovisningsprinciper mellan koncernen och dotterföretaget samt den ytterligare avskrivning som skulle ha uppstått underförutsättning att justeringen till verkligt värde för immateriella anläggningstillgångar hade tillämpats från 1 januari 2015.

Det förekom inga rörelseförvärv under räkenskapsåret 2014.

Köpeskilling – kassautflöde

tkr	2015	2014
Kassaflöde för att förvärva dotterföretag, efter avdrag för förvärvade likvida medel		
Kontant köpeskilling	12 514	-
Avgår: Förvärvade tillgodohavanden		
Likvida medel	-3 032	-
Nettoutflöde av likvida medel - investeringsverksamheten	9 482	-

Förvärvsrelaterade kostnader

Förvärvsrelaterade kostnader ingår i övriga kostnader i resultaträkningen samt i den löpande verksamheten i kassaflödesanalysen.

Not 11 Goodwill**Goodwill**

Koncernen, mkr	2015	2014
Ingående anskaffningsvärde	-	-
Årets anskaffning	10	-
Utgående anskaffningsvärde	10	-
Ingående ackumulerade nedskrivningar	-	-
Årets nedskrivningar	0	-
Utgående ackumulerade nedskrivningar	0	-
Utgående planenligt restvärde	10	-

Ledningens bedömning är att verkligt värde och transaktionspris ej väsentligen avviker med hänvisning att tidpunkt för förvärvsanalys är närliggande balansdagen.

Not 12 Nedskrivningsprövning

Prövning av nedskrivningsbehov för goodwill och andra immateriella tillgångar

Nedskrivning har under 2015 skett avseende IT-system som helt tagits ur drift och ersatts med nytt system.

Not 13 Materiella och immateriella anläggningsstillgångar

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Arbetsmaskiner, mkr				
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	107	142	103	138
Nyanskaffningar	7	1	0	0
Avyttringar och utrangeringar	-14	-36	-14	-36
Utgående balans	100	107	89	103
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-88	-119	-87	-119
Avyttringar och utrangeringar	14	36	14	36
Årets avskrivningar	-4	-5	-3	-4
Summa avskrivningar	-78	-88	-76	-87
Redovisat värde vid årets slut	22	19	13	16

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Kontorsinventarier, mkr				
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	7	7	6	6
Nyanskaffningar	0	0	0	0
Förvärvade tillgångar	1	-	-	-
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Utgående balans	8	7	6	6
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-7	-6	-6	-6
Förvärvade tillgångar	-1	-	-	-
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Årets avskrivningar	0	0	0	0
Summa avskrivningar	-8	-7	-6	-6
Redovisat värde vid årets slut	0	0	0	0

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Förbättringsutgifter på annans fastighet, mkr				
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	11	13	0	3
Nyanskaffningar	2	0	0	0
Avyttringar och utrangeringar	0	-3	0	-3
Utgående balans	13	10	0	0
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-7	-7	0	-3
Avyttringar och utrangeringar	0	3	0	3
Årets avskrivningar	-3	-3	0	0
Summa avskrivningar	-10	-7	0	0
Redovisat värde vid årets slut	3	3	0	0

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Fordon, mkr				
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	1	1	1	1
Nyanskaffningar	0	0	0	0
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Utgående balans	1	1	1	1
Akkumulerade avskrivningar				
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

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Summa materiella anläggningstillgångar, mkr				
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	126	163	110	148
Förvärvade tillgångar	1	-	-	-
Nyanskaffningar	9	1	0	0
Avyttringar och utrangeringar	-14	-39	-14	-38
Utgående balans	122	126	96	110
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-103	-133	-94	-128
Förvärvade tillgångar	-1	-	-	-
Avyttringar och utrangeringar	14	38	14	38
Årets avskrivningar	-7	-8	-3	-4
Summa avskrivningar	-97	-103	-83	-94
Redovisat värde vid årets slut	25	22	13	16

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Immateriella anläggningstillgångar¹⁾, mkr				
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	26	6	25	5
Nyanskaffningar	25	21	25	20
Förvärv dotterbolag	8	-	0	-
Avyttringar och utrangeringar	-2	0	-2	0
Utgående balans	57	26	48	25
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-3	-1	-2	-1
Förvärv dotterbolag	2	-	2	-
Avyttringar och utrangeringar	-2	0	-2	0
Årets avskrivningar	-6	-2	-5	-1
Summa avskrivningar	-9	-3	-7	-2
Redovisat värde vid årets slut	48	23	40	22

¹⁾ Investeringarna avser inte utvecklings- och forskningsprojekt enligt IAS 38

Not 14 Finansiell leasing

Koncernen

Koncernens finansiella leasing har under 2015 upphört i sin helhet.

mkr	2015	2014
Anskaffningsvärden		
Vid årets början	0	11
Nyanskaffningar	0	0
Avyttringar	0	-11
Utgående balans	0	0
Akkumulerade avskrivningar		
Vid årets början	0	-5
Avyttringar	0	6
Årets avskrivningar	0	-1
Summa avskrivningar	0	0
Redovisat värde vid årets slut	0	0

Verkligt värde för finansiella leasingsskulder bedöms motsvara redovisat värde.

Not 15 Koncernbolag

Moderbolaget, tkr	2015	2014
Redovisat värde vid årets ingång	20 442	20 442
Förvärv	22 914	0
Lämnade koncernbidrag	0	0
Nedskrivning	0	0
Redovisat värde vid årets utgång	43 356	20 442

Moderbolaget äger samtliga aktier i dotterbolagen.

Specifikation av moderbolagets innehav av aktier i koncernbolag

Dotterbolag/Org nr/Säte	Antal aktier	2015-12-31 Andel i %	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag	Antal aktier	2014-12-31 Andel i %	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag
Lernia Bemanning AB, 556472-7013, Stockholm	40 000	100	4 992	105 751	40 000	100	4 992	57 397
Lernia College AB, 556763-0875, Stockholm	100	100	100	165	100	100	100	10 165
Lernia Företagspartner AB, 556763-0743, Stockholm	100	100	100	315	100	100	100	314
Lernia Jobb & Karriär AB, 556763-0883, Stockholm	100	100	100	4 715	100	100	100	101
Lernia Nord AB, 556763-0644, Stockholm	100	100	100	103	100	100	100	103
Lernia Utbildning AB, 556467-3381, Stockholm	400	100	15 050	209 706	400	100	15 050	243 779
SweJa Kunskapscenter AB, 556525-3944, Stockholm	1 000	100	22 914	5 718	-	-	-	-
Summa			43 356	326 473			20 442	311 859

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

Avsättning för osäkra kundfordringar har ändrats enligt följande:

Avsättning för osäkra kundfordringar, mkr	2015	2014
Avsättning vid årets början	1	0
Reservering/upplösning för befarade förluster	-1	1
Avsättning vid årets slut	0	1
Befarade kundförluster	0	1
Konstaterade kundförluster	0	0
Summa kundförluster	0	1

Förfallostruktur kundfordringar

mkr	2015		2014	
	Belopp	%	Belopp	%
Förfallet	33	6	41	7
<i>varav > 7 dagar</i>	15	2	6	1
<i>varav > 30 dagar</i>	2	0	4	1
<i>varav > 90 dagar</i>	1	0	8	2

Not 17 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Upplupna intäkter	34	26	-	-
Förutbetalda lokalkostnader	32	32	2	2
Övriga förutbetalda kostnader	24	17	11	8
Summa	91	75	13	10

Not 18 Eget kapital

Aktiekapital

Antal aktier uppgår 2014 och 2015 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 för 2015 på 50 kr per aktie lämnas till aktieägarna. Vinstdispositionen enligt styrelsens förslag blir föremål för fastställelse på årsstämman den 22 april 2016.

Moderbolaget, mkr	2015	2014
Utdelning	235	58
Redovisad utdelning per aktie, kr	235	58

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 tidigare nettovinster för täckning av eventuella framtida förluster.

Fritt eget kapital Balanserade vinstmedel

Utgörs av föregående års fria egna kapital efter en eventuell reservfundsavsättning 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 resultat per aktie för 2015 har baserats på årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare uppgående till 130 572 (75 749) tkr och på antalet aktier under 2015 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. Befintliga försäkringar lades i fribrev och uppräknig (värdesäkring) sker årligen med så kallat Skandiaindex. Försäkringsavtalet med Skandia Liv innebär att Lernia inte har någon skyldigheter att betala in några ytterligare försäkringspremier för till exempel värdesäkring av fribrev. Lernia har samtidigt inte rätt att få tillbaka någon form av eventuellt överskott som uppkommer på försäkringarna. Från och med 2013 har därför inte pensionstillgångarna förvaltade av Skandia ingått i beräkningen över förmånsbestämda pensionsplaner enligt IAS 19.

Pensionsskulden som övertogs i samband med bolagiseringen 1993 ingår i moderbolagets totala pensionsskuld och avser utfästelse som intjänats till och med 1997. Planen är stängd för framtida intjäning och således har inga nya avgifter betalats in. Åtagandet beräknas vara avslutat 2065 med successiv nedtrappning från år 2030. Tillgångarna förvaltas av en pensionsstiftelse, AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997. Skulden 420 (460) mkr är kreditförsäkrad via FPG/PR. Gottgörelse för utbetalda pensioner 28 (29) mkr har lämnats till Lernia AB för 2015 med 28 (26) mkr.

Den senaste aktuella beräkningen är gjord per den 31 december 2015.

Pensionsskuld och förvaltningstillgångar

mkr	KONCERN	
	2015-12-31	2014-12-31
Nettofordran balansräkning		
Pensionsförpliktelse	303	389
Fonderade medel	412	-434
Fordran som redovisas i balansräkningen	-412	-45

mkr	KONCERN	
	2015-12-31	2014-12-31
Pensionskostnad		
Årets pensionsintjäning	-	-
Ränta på pensionsförpliktelser	-7	-13
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar	8	15
Kostnad som redovisas i resultaträkningen	1	2

Not 20 forts.

Räntekostnader och avräkning av förväntad avkastning på förvaltningstillgångar samt övriga kostnader för pensioner klassificeras som personalkostnader.

	2015-12-31	2014-12-31
Avstämning av den redovisade nettofordran		
Utgående nettofordran föregående period	-46	-54
Kostnad enligt resultaträkningen	-1	-2
Omvärdering redovisat i eget kapital	-62	13
Pensionsutbetalningar – gottgörelse	0	-3
Inbetalda avgifter (-)	0	0
Utgående nettofordran	-109	-46
Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar		
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar	8	15
Aktuariell vinst (+) eller förlust (-) på förvaltnings- tillgångar	-2	20
Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar	6	35

Specifikationer till pensionsavsättningar

Pensionsförpliktelser, förvaltningstillgångar och avsättningar för pensions-
åtaganden samt försäkringstekniska nettovinst-/förluster för de förmåns-
baserade pensionsplanerna har utvecklets på följande sätt.

mkr	2015-12-31	2014-12-31
Pensionsförpliktelser		
Utgående balans föregående period	389	371
Räntekostnad	7	13
Utbetalda pensioner	-28	-29
Aktuariella vinster (-)/förluster(+)	-64	34
Utgående balans	303	389
Förvaltningstillgångar		
Ingående balans	434	425
Förväntad avkastning	8	15
Inbetalda premier	-	-
Utbetalda medel	-28	-26
Aktuariella vinster (+)/förluster(-)	-2	20
Utgående balans	412	434
Väsentliga aktuariella antaganden	2015-12-31	2014-12-31
Diskonteringsränta, enligt 10-årig bostadsobligation	2,65%	1,85%
Pensionsuppräknings (inflation)	1,35%	0,95%
Känslighetsanalys	2015-12-31	2014-12-31
Grundscenario, diskonteringsränta 2,65% (1,85%)	303	389
Diskonteringsränta 3,15% (2,35%)	287	366
Diskonteringsränta 2,15% (1,35%)	320	413

Styrelsen har beslutat att använda den 10-åriga bostadsobligationen vid
åtsättande av diskonteringsräntan.

Förväntad återstående livslängd vid 65 år gammal pensionsförsäkrad	Kvinna	Man
Födelseår		
1930	22,2	19,0
1940	22,6	19,4
1950	23,3	20,4
1960	24,4	21,6
1970	24,6	22,3
1980	25,5	23,2

Förvaltningsmålet för AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 utgörs av två punkter:

1. Att konsolideringsgraden med största möjliga säkerhet överstiger 100 procent
 2. Att samtliga framtida utbetalningar (pensionsåtaganden) säkerställs
- Uppdragets natur medför långsiktighet och trygghet som övergripande mål för förvaltningen. Därför skall förvaltningen ha ett långsiktigt perspektiv och medlen skall förvaltas för att skapa så god avkastning som möjligt till så låg risk som möjligt. Investeringar, motsvarande pensionsskuld i enlighet med Swedish GAAP, skall placeras till lägsta risk.

Kreditrisk

För räntebärande värdepapper och aktieindexobligationer samt vid bankinlåning gäller att emittenternas/låntagarnas långfristiga rating måste vara minst A.

Ränterisk

Placeringar i räntebärande papper, exklusive realränteobligationer, får i genomsnitt ha en räntebindningstid på högst 3,5 år. Tabellen nedan visar förvaltningstillgångar per kategori och den förväntade avkastningen per balansdagen för respektive kategori:

Förvaltningstillgångar per kategori

Belopp i mkr	Verkligt värde 31 dec 2015	Verkligt värde 31 dec 2014
AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997:		
Realränteobligation	249	268
Övriga strukturerade produkter	163	154
Likvida medel/Korta fordringar	3	12
Korta skulder	-1	-
Ej utbetald gottgörelse	-2	-
Summa verkligt värde av förvaltningstillgångar	412	434

Not 20 forts.

Historisk information

Koncernen, mkr	2015 ¹⁾	2014 ¹⁾	2013 ¹⁾	2012	2011
Nuvärde av förmånsbestämd förpliktelse	303	389	371	982	989
Verkligt värde på förvaltnings-tillgångar	-412	-434	-425	-1008	-950
Överskott (-)/underskott i planen (+)	-109	-45	-54	-26	39

¹⁾ Exklusive Skandia ITPS**Moderbolagets pensionsförpliktelser**

Kostnader avseende pensioner, mkr	2015	2014
Pensionering genom försäkring		
Försäkringspremier	10	12
Särskild löneskatt på pensionskostnader	3	3
Årets pensionskostnad	13	15

Resultatet i moderbolaget har påverkats av omvärderingen av pensionskulden i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 med 22 (43). Vid beräkning enligt IAS 19 föreligger ingen underfondering.

Verkligt värde av AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 innehav, mkr	2015-01-01	Avkastning 2015	2015-12-31	2014-01-01	Avkastning 2014	2014-12-31
Realränteobligation	268	8	249	268	9	268
Övriga strukturerade produkter	154	6	163	144	1	154
Likvida medel/Korta fordringar	12	0	3	41	0	12
Korta skulder	0	-	-3	-28	-	0
	434	14	412	425	10	434

Utbetalda pensioner uppgår till 28 (29) mkr och gottgörelse har kunnat begäras och erhållas med 28 (26) mkr.

Avgiftsbestämda Pensionsplaner

Tjänstemän som har en lön över 10 basbelopp kan 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. Sedan räkenskapsåret 2012 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 45 (42) mkr. Alectas överskott kan fördelas till försäkringstagarna och/eller de försäkrade. Vid utgången av 2015 uppgick Alectas överskott i form av den kollektiva konsolideringsnivån till 153 (143)

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 2015 till 76 (78) mkr. Moderbolagets totala pensionskostnader för avgiftsbestämda pensionsplaner uppgår 2015 till 13 (12) mkr. Inga förändringar avseende personalsammansättning förväntas under 2015 som väsentligt påverkar framtida avgifter till pensionsplaner.

Not 21 Avsättningar

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Avgångsvederlag och permitteringslöner	6	14	4	3
Pensionsavsättning moderbolag	-	-	10	32
Kostnader tomma lokaler och övrigt	22	31	10	6
Summa	28	45	24	41
Avgångsvederlag och permitteringslöner				
Ingående balans	14	19	3	4
Avsättning netto under perioden	0	9	1	2
Av ingående balans ianspråktaget belopp under perioden	-8	-14	0	-3
Utgående balans	6	14	4	3
Kostnader tomma lokaler och övrigt				
Ingående balans	31	34	6	2
Avsättning netto under perioden	3	7	5	5
Av ingående balans ianspråktaget belopp under perioden	-12	-10	-1	-1
Utgående balans	22	31	10	6

Specifikation omstruktureringsreserv

mkr	KONCERN	MODERBOLAGET
	2015	2015
Omstruktureringsreserv IB	4	1
Avgångsvederlag och permitteringslöner	0	0
Kostnader tomma lokaler och övrigt	-2	0
Omvärdering netto	-1	-1
Utgående balans	1	0

Kostnader för omstruktureringsåtgärder avser bedömda kostnader för arbetsbefriad personal, outnyttjade lokaler med mera inom Lerniakoncernen. Under 2015 har 2 (13) mkr av omstruktureringsreserven i bokslutet 2012 utnyttjats och mötts av motsvarande utgifter. I redovisningen av avsättningar finns en inneboende osäkerhet. Det är därmed inte möjligt att exakt ange tidpunkten för när avsättningarna kommer att nyttjas. Huvuddelen bedöms dock komma att nyttjas under 2016.

Moderbolagets resultat har påverkats av en omvärdering av pensions-skulden i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 med 22 (43) mkr.

Not 22 Övriga skulder

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Momsavräkning	47	38	0	0
Personalens källskatt	38	33	2	2
Avräkning sociala avgifter	43	35	2	2
Övrigt	15	12	10	1
Summa	143	119	14	4

Not 23 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Upplupna personalkostnader	296	224	5	4
Förutbetalda intäkter	5	3	0	-
Övrigt	10	8	4	3
Summa	311	235	9	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 beträffande kundfordringar och övriga fordringar bedöms som låg. 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.

Eftersom koncernens intäkter i allt väsentligt faktureras i svenska kronor uppstår ingen valutarisk.

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Finansiella tillgångar				
Kundfordringar	599	470	0	0
Likvida medel	136	334	93	305
Summa	735	804	93	305
Finansiella skulder				
Leverantörsskulder	93	66	33	25
Övriga skulder	143	118	14	4
Summa	236	184	47	29

Löptidsanalys finansiella skulder, mkr	KONCERN			
	2015		2014	
	Belopp	%	Belopp	%
Inom 1 månad	226	96	184	100
Mellan 1 och 12 månader	10	4	0	0
Senare än 1 år	0	0	0	0

Not 25 Operationell leasing**Koncernens och moderbolagets leasingkostnader avser huvudsakligen hyror och kontorsinventarier**

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Periodens leasingkostnader	25	15	15	7
<i>varav variabla avgifter</i>	0	1	0	1
Hyreskostnader	141	139	8	7
Summa	166	155	23	14

Avtalade framtida hyror, mkr

	KONCERN	MODERBOLAG
2016	147	9
2017	86	8
2018	46	7
2019	22	7
2020	3	0
Summa	304	31

Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara operationella leasingavtal och hyresavtal

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Inom 1 år	161	178	20	19
Mellan 1 och 5 år	167	179	29	40
Senare än 5 år	0	-	0	-
Summa	328	358	49	59

Not 26 Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventaltillgångar

mkr	KONCERN	
	2015	2014
Ställda säkerheter ¹⁾	19	19
Eventalförpliktelser	Inga	Inga

¹⁾ Spärrade medel pensionsåtaganden

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 18 (21) procent av marknaden och utgör 22 (25) procent av omsättningen. För resterande verksamhet svarar varken staten, deras myndigheter eller bolag för någon väsentlig andel av Lerniakoncernens nettoomsättning eller resultat.

Sammanställning över närståendetransaktioner

Moderbolaget, mkr	År	Försäljning av tjänster m.m.	Inköp av tjänster m.m.	Skuld till närstående per 31 december	Fordran på närstående per 31 december
Dotterbolag	2015	214	9	1	47
	2014	190	7	8	31

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.

Not 28 Förvaltning av kapital

Lernia definierar det förvaltade kapitalet som det egna kapitalet. Lernias mål avseende förvaltning av kapital är att säkerställa koncernens förmåga att fortsätta som en fortlivande verksamhet och ge en relevant avkastning till aktieägaren och fördelar för övriga intressenter.

Mätvärden	Mål	UTFALL		Genomsnittligt över senaste 5 år
		2015	2014	
Rörelsemarginal – EBIT	5%	3,5%	4,2%	1,8%
Soliditet	35–50%	42%	54%	48%

Not 29 Kassaflödesanalys

Likvida medel

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Kassa och bank	43	29	0	0
Spärrade medel	19	19	19	19
Tillgodohavande på koncernkonto hos moderbolaget	74	286	74	286
Summa enligt kassaflödesanalys	136	334	93	305
Varav erhållen ränta	0	2	0	1

För tryggnad av underfondering i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 har medel spärrats på likvidkonto i bank. Övriga medel avser tillgodohavande på koncernkonto.

Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2015	2014	2015	2014
Av- och nedskrivningar av anläggningstillgångar	15	12	11	6
Resultat vid försäljning av anläggningstillgångar	-2	-1	-2	-1
Avsättning pensioner	-1	-5	-22	-43
Anticiperad utdelning	-	-	-120	-145
Netto avsättningar	3	12	6	6
Aktuell skatt	0	0	0	-
Summa	15	17	-127	-178

Not 30 Händelser efter balansdagen

Inga väsentliga händelser efter balansdagen finns att rapportera.

Not 31 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.

Avsättning för kreditförluster

Beräkning av reserver för befarade kundförluster är avhängigt de antaganden som görs för förfallna betalningar. Per 2015-12-31 uppgick befarade kundförluster till 0 (1) mkr i koncernen vilket är 0,0 (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 livslängd.

Avsättningar

Beräkning av reserv för omstrukturering är avhängigt av de antagande som gjorts.

Rättsliga processer

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

Not 32 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. Koncernredovisningen för år 2015 består av moderbolaget och dess dotterbolag, tillsammans benämnd koncernen.

Styrelsens intygande

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 11 mars 2016

Birgitta Ågren Böhlin
Styrelseordförande

Johan Hallberg
Styrelseledamot

Peter Hägglund
Styrelseledamot

Anna Klingspor
Styrelseledamot

Peter Lundahl
Styrelseledamot

Ola Salmén
Styrelseledamot

Karin Strömberg
Styrelseledamot

Olle Eriksson
Arbetstagarrepresentant

Inge Lindroth
Arbetstagarrepresentant

Julia Viktorsson
Arbetstagarrepresentant

Helena Skåntorp
Verkställande direktör och koncernchef

Årsredovisningen och koncernredovisningen har godkänts för utfärdande av styrelsen den 11 mars 2016.
Koncernens resultat- och balansräkning och moderbolagets resultat- och balansräkning blir föremål för fastställelse på ordinarie årsstämma den 22 april 2016.

Vår revisionsberättelse har lämnats den 11 mars 2016
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Ann-Christine Hägglund
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till årsstämman i Lernia AB
Organisationsnummer 556465-9414

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Lernia AB för räkenskapsåret 2015 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 32-41. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 27-71.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar för årsredovisningen och koncernredovisningen

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att upprätta en årsredovisning som ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och en koncernredovisning som ger en rättvisande bild enligt International Financial Reporting Standards, såsom de antagits av EU, och årsredovisningslagen, och för den interna kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen och koncernredovisningen på grundval av vår revision. Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige. Dessa standarder kräver att vi följer yrkesetiska krav samt planerar och utför revisionen för att uppnå rimlig säkerhet att årsredovisningen och koncernredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter.

En revision innefattar att genom olika åtgärder inhämta revisionsbevis om belopp och annan information i årsredovisningen och koncernredovisningen. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur bolaget upprättar årsredovisningen och koncernredovisningen för att ge en rättvisande bild i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll. En revision innefattar också en utvärdering av ändamålsenligheten i de redovisningsprinciper som har använts och av rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen, liksom en utvärdering av den övergripande presentationen i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Uttalanden

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets finansiella ställning per den 31 december 2015 och av dess finansiella resultat och kassaflöden för året enligt årsredovisningslagen. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av koncernens finansiella ställning per den 31 december 2015 och av dess finansiella resultat och kassaflöden för året enligt International Financial Reporting Standards, såsom de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 32-41. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och koncernen.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust, samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Lernia AB för räkenskapsåret 2015. Vi har även utfört en lagstadgad genomgång av bolagsstyrningsrapporten.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust, och det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för förvaltningen enligt aktiebolagslagen samt att bolagsstyrningsrapporten på sidorna 32-41 är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att med rimlig säkerhet uttala oss om förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust och om förvaltningen på grundval av vår revision. Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat styrelsens motiverade yttrande samt ett urval av underlagen för detta för att kunna bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen 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 de revisionsbevis vi har inhämtat enligt ovan är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Därutöver har vi läst bolagsstyrningsrapporten och baserat på denna läsning och vår kunskap om bolaget och koncernen anser vi att vi har tillräcklig grund för våra uttalanden. Detta innebär att vår lagstadgade genomgång av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har.

Uttalanden

Vi tillstyrker att årsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats, och dess lagstadgade information är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Stockholm den 11 mars 2016

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Ann-Christine Hägglund
Auktoriserad revisor

Ordlista och definitioner

Ordlista

AF. Arbetsförmedlingen.

Arbetsmarknadsutbildning. Utbildningar som bekostas av Arbetsförmedlingen 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.

Bemanningskonsult. Person som är anställd av ett bemanningsföretag och hyrs ut till ett kundföretag.

Certifiering. Säkerställa kunskaper och/eller kvalitet mot en norm.

Deltagare. Elev i utbildningsverksamhet eller deltagare i omställningsprogram.

Egenförsörjning. Används som motsats till bidragsförsörjning. En vedertagen definition av egenförsörjning är inkomst från anställning, eget företagande eller studiestöd.

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

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.

Kompetensförsörjning. Lernia definierar detta som bemanning, utbildning och omställning.

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.

NKI. NKI står för Nöjd Kund Index, ett index för kundnöjdhet, det vill säga hur nöjda kunderna är med det företag de köper tjänst av.

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

Omställning. Omställning är en form av transformering från ett jobb till ett annat. Genom en kombination av insatser ökas möjligheterna att klara förändrade omständigheter.

SFI. SFI står för svenskundervisning för invandrare. Utbildning i svenska som andra språk.

SS-EN ISO 9001:2008. Kvalitetsledningssystem.

SS EN ISO 14001:2004. Miljöledningssystem.

TRR. Trygghetsrådet (TRR) erbjuder omställningsstöd till de som blivit uppsagda på grund av 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). Yrkeshögskola 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.

Fördlingsvärde 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.

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.

Verksamhet under avveckling. Rörelseöverlåtelse av Lernias gymnasieverksamhet har skett under året. I enlighet med IFRS 5 redovisar Lernia segmentet "Verksamhet under avveckling" på separata rader i balans- och resultaträkningarna, skilda från kvarvarande verksamhet, då verksamheten är såld.

Vinstmarginal. Resultat efter finansnetto i förhållande till årets fakturering.

Lernia är en av Sveriges ledande kompetenspartners inom utbildning, bemanning och omställning

Våra tjänster hjälper individer och kunder inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn att stärka sin konkurrenskraft, vilket i sin tur bidrar till en bättre fungerande arbetsmarknad och en ökad integration. Besök gärna lernia.se.