

Protokoll fört vid årsstämma med aktieägaren i Lernia AB (org. nr. 556465-9414) i Stockholm den 26 april 2022

Närvarande; Se bilaga 1.

- § 1 Stämman öppnades.
- § 2 Till ordförande utsågs Kjell Hasslert.
- § 3 Upprättades följande förteckning över vid stämman närvarande aktieägare:

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

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

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

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

Hon nämnde att revisionsbolaget även granskat Lernias hållbarhetsredovisning och bolagsstyrningsrapport.

Revisionsbolaget tillstyrkte styrelsens förslag till resultatdisposition.

§ 10 Kjell Hasslert och Anders Uddfors redovisade styrelsens och ledningens arbete under året som gått. Ingrid Hornberg Román beskrev revisionsarbetet.

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

Kjell Hasslert föredrog styrelsens förslag till resultatdisposition (intagen i årsredovisningen sid 26). Det innebar att utdelning skulle ske med 36 000 000 kr, och att 21 715 768 kr balanseras i ny räkning.

Stämman godkände förslaget till resultatdisposition.

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

§ 12 Kjell Hasslert redogjorde för de ledande befattningshavarnas ersättningar och redovisade hur tidigare beslutade riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare följts. Han hänvisade i huvudsak till bolagets Ersättningsrapport för 2021, bilaga 5a, samt till not 5 i årsredovisningen (sidorna 52-53), och även till det yttrande revisionsbolaget lämnat enligt 8 kap 54 § aktiebolagslagen kring bolagets efterlevnad av de riktlinjer för ersättningar, bilaga 5b som gällt sedan årsstämman 2021.

Stämman godkände Lernias Ersättningsrapport för 2021.

§ 13 Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare inom Lernia för 2022 presenterades för godkännande av stämman, bilaga 6. Förslaget överensstämde med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande beslutade 27 februari 2020. Förslaget godkändes.

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

Kjell Hasslert lämnade uppgifter om vilka väsentliga uppdrag nominerade ledamöter innehar i andra företag.

§ 15 Det beslutades att styrelsen ska bestå av 7 ordinarie ledamöter och inga suppleanter.

§ 16 Stämman beslutade om arvoden enligt följande:

- Med 343 000 kronor till styrelsens ordförande
- Med 160 000 kronor till övriga stämموالدا ledamöter

För arbete inom Revisionsutskottet:

- Ordförande: 43 000 kronor

- Ledamot: 31 000 kronor

För arbete inom Ersättningsutskottet:

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

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

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

- 1) Peter Blomqvist, omval
- 2) Kjell Hasslert, omval
- 3) Niklas Flyborg, omval
- 4) Tommy Ohlström, omval
- 5) Gunilla Rittgård, omval
- 6) Erika Rönquist Hoh, omval
- 7) Gunilla Spongh, omval

Till styrelseordförande utsågs Kjell Hasslert.

Det noterades att arbetstagarna anmält följande arbetstagarrepresentanter för verksamhetsåret:

Ordinarie: Fadime Falk, SACO-förbunden

Suppleanter: Inga

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

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

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

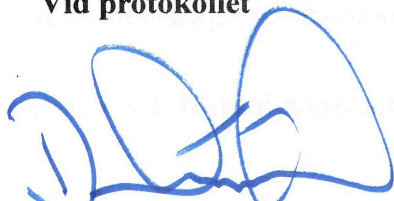
Till revisor för tiden från stämman intill utgången av nästa årsstämma utsågs revisionsbolaget KPMG AB för en tid om ett år d.v.s. till och med årsstämma 2023, nyval. Valet överensstämde med styrelsens förslag. Det noterades att revisionsbolaget utsett den auktoriserade revisorn Ingrid Hornberg Román som huvudansvarig revisor.

§ 21 Stämman beslutade att anta regeringens principer för bolagsstyrning i bolag med statligt ägande, extern rapportering i bolag med statligt ägande samt ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, som gällande för bolaget till dess att bolagsstämma beslutar annat.

§ 22 **Matilde Abejón framförde ägarens tack till medarbetare, styrelse och vd för arbete utfört under verksamhetsåret 2021.**

§ 23 **Därefter förklarades stämman avslutad.**

Vid protokollet



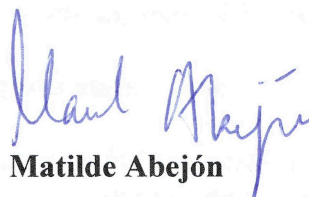
David Karlström

Justeras



Kjell Hasslert

Justeras



Matilde Abejón

Närvaro vid Lernia AB:s årsstämma 2022-04-26

För ägaren staten

1. Matilde Abejón

Revisor

2. Ingrid Hornberg Román

Lernias styrelse

3. Peter Blomqvist
4. Kjell Hasslert
5. Niklas Flyborg
6. Tommy Ohlström
7. Gunilla Rittgård
8. Erika Rönquist Hoh
9. Gunilla Spongh

Från bolaget

10. David Karlström
11. Inge Lindberg
12. Anders Uddfors, VD
13. Heidi Westman



Näringsdepartementet
Statsrådet Thorwaldsson

Fullmakt

Med stöd av regeringens bemyndigande den 16 december 2021 att företräda och utöva rösträtt för staten som aktieägare vid bolagsstämma i Lernia AB (Bolaget) utser jag kanslirådet Matilde Abejón eller, vid dennes förhinder, kanslirådet Ulrika Löfqvist att på bolagsstämman den 26 april 2022 företräda och utöva rösträtt för staten som aktieägare i Bolaget.

Karl-Petter Thorwaldsson

Näringsdepartementet

Bemyndigande att företräda staten på bolagsstämma

Regeringen bemyndigar chefen för Näringsdepartementet, statsrådet Thorwaldsson, eller den han sätter i sitt ställe, att företräda och utöva rösträtt för staten som aktieägare vid bolagsstämmor i följande bolag:


AB Göta kanalbolag
AB Svenska Spel
Aktiebolaget Svensk Bilprovning
Aktiebolaget Svensk Exportkredit
Almi Företagspartner Aktiebolag
Apoteket AB
Green Cargo AB
Infranord AB
Lernia AB
Luossavaara-Kiurunavaara Aktiebolag
Metria AB
Orio AB
PostNord AB
RISE Research Institutes of Sweden AB
Samhall Aktiebolag
Saminvest AB
SAS AB
SBAB Bank AB (publ)
SJ AB
SOS Alarm Sverige AB
Sveaskog AB
Swedavia AB
Swedfund International AB

Svenska rymdaktiebolaget
Svevia AB (publ)
Telia Company AB
Teracom Group AB
Vattenfall AB
V.S. VisitSweden AB

Utdrag till

Statsrådsberedningen/SAM
Finansdepartementet/BA
Berörda bolag

Utdragets överensstämmelse
med originalet intygas.





2022-03-22
N2021/01450 (delvis)

Näringsdepartementet

Förslag till beslut vid bolagsstämma

Lernia AB (Bolaget) avser att hålla bolagsstämma den 26 april 2022.

Med stöd av regeringens bemyndigande den 16 december 2021 att företräda och utöva rösträtt för staten som aktieägare vid bolagsstämma i Bolaget beslutar statsrådet Thorwaldsson att följande förslag ska meddelas Bolaget inför bolagsstämman.

Ordförande vid stämman

Styrelsens ordförande föreslås till ordförande vid stämman.

Antal styrelseledamöter

Antalet bolagsstämmovalda styrelseledamöter föreslås vara sju utan suppleanter varav samtliga nomineras av staten.

Arvode till styrelsen

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

Styrelsens ordförande:	343 000 kronor
Styrelseledamot:	160 000 kronor

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

Revisionsutskottets ordförande:	43 000 kronor
Revisionsutskottsledamot:	31 000 kronor
Ersättningsutskottets ordförande:	25 000 kronor
Ersättningsutskottsledamot:	20 000 kronor

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

Val av styrelse

För tiden intill utgången av nästa årsstämma föreslås följande val till styrelsen:

Kjell Hasslert, omval
Peter Blomqvist, omval
Niklas Flyborg, omval
Tommy Ohlström, omval
Gunilla Rittgård, omval
Erika Rönnquist Hoh, omval
Gunilla Spongh, omval

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

Motivering av förslaget till val av styrelse

De föreslagna styrelseledamöterna bedöms ha för Bolagets verksamhet, utvecklingskede och förhållanden i övrigt relevant kompetens, erfarenhet och bakgrund. Styrelsen som helhet har en mångsidighet, bredd och könsfördelning som speglar kraven i statens ägarpolicy.

Beslut om regeringens principer för bolag med statligt ägande

Staten föreslår att regeringens principer för bolagsstyrning i bolag med statligt ägande, extern rapportering i bolag med statligt ägande samt ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, beslutas att gälla för Bolaget till dess att bolagsstämma beslutar annat.

Utdrag till

Bolaget

Ärenden vid Lernias årsstämma 2022

1. Stämmans öppnande
2. Val av ordförande vid stämman
3. Upprättande och godkännande av röstlängd
4. Stämmans ordförande utser protokollförare
5. Val av en eller två justerare
6. Godkännande av dagordningen
7. Beslut om närvarorätt för utomstående
8. Fråga om stämman blivit behörigen sammankallad
9. Framläggande av
 - a) års- och hållbarhetsredovisning, inklusive bolagsstyrningsrapport och koncernredovisning, och
 - b) revisionsberättelse och koncernrevisionsberättelse
10. Redogörelse för det gångna årets arbete
 - a) anförande av styrelsens ordförande,
 - b) anförande av verkställande direktören, och
 - c) anförande av bolagets revisor
11. Beslut om
 - a) fastställelse av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen,
 - b) dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen, och
 - c) ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och den verkställande direktören

12. Redovisning av ersättningar och revisorns yttrande om huruvida tidigare beslutade riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare har följts samt beslut om godkännande av ersättningsrapport
 - a) framläggande av ersättningsrapport och muntlig redogörelse av styrelsens ordförande om de ledande befattningshavarnas ersättningar,
 - b) framläggande av revisors yttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen (2005:551), och
 - c) beslut om godkännande av ersättningsrapport
13. Beslut om styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare
14. Redogörelse för förslag till beslut om arvoden, styrelseledamöter och styrelseordförande
15. Beslut om antalet styrelseledamöter
16. Beslut om arvoden till styrelsen
17. Val av styrelseledamöter och styrelseordförande
18. Beslut om antalet revisorer
19. Beslut om arvode till revisor
20. Val av revisor
21. Beslut om regeringens principer för bolag med statligt ägande
22. Övrigt
23. Stämmans avslutande



Års- och hållbarhetsredovisning

2021

 Lernia



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Innehållsförteckning

Året i korthet	1
Vd har ordet	2
Det här är Lernia	3
Våra tjänster	4
Hållbarhetsredovisning	6
Lernias intressenter	7
Väsentliga hållbarhetsområden	9
Jobbskapande	10
Arbetsmiljö	12
Mångfald	14
Affärsetik, miljö och mänskliga rättigheter	17
Bidrag till FN:s globala mål för hållbar utveckling	18
Styrning och uppföljning	19
GRI-index	20
Bestyrkanderapport	22
Förvaltningsberättelse	24
Bolagsstyrningsrapport	27
Styrelse	33
Koncernledning	34
Finansiella rapporter	35
Ekonomisk översikt	36
Resultaträkning, koncernen	37
Rapport över totalresultat, koncernen	37
Balansräkning, koncernen	38
Rapport över förändringar i eget kapital, koncernen	39
Kassaflödesanalys, koncernen	40
Resultaträkning, moderbolaget	41
Rapport över totalresultat, moderbolaget	41
Balansräkning, moderbolaget	42
Rapport över förändringar i eget kapital, moderbolaget	43
Kassaflödesanalys, moderbolaget	44
Noter	45
Styrelsens intygande	63
Revisionsberättelse	64
Ordlista	67
Definitioner	67

Foton: AdobeStock, Shutterstock, Thron Ullberg och Lernias bildbank



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Året i korthet



165 mkr
i förbättrat resultat



43%
i omsättningsökning



Totalt 10 800
bemanningsexpenter
förmedlades via Lernia



Över 14 000 personer fick nytt jobb
med hjälp av Lernias tjänster

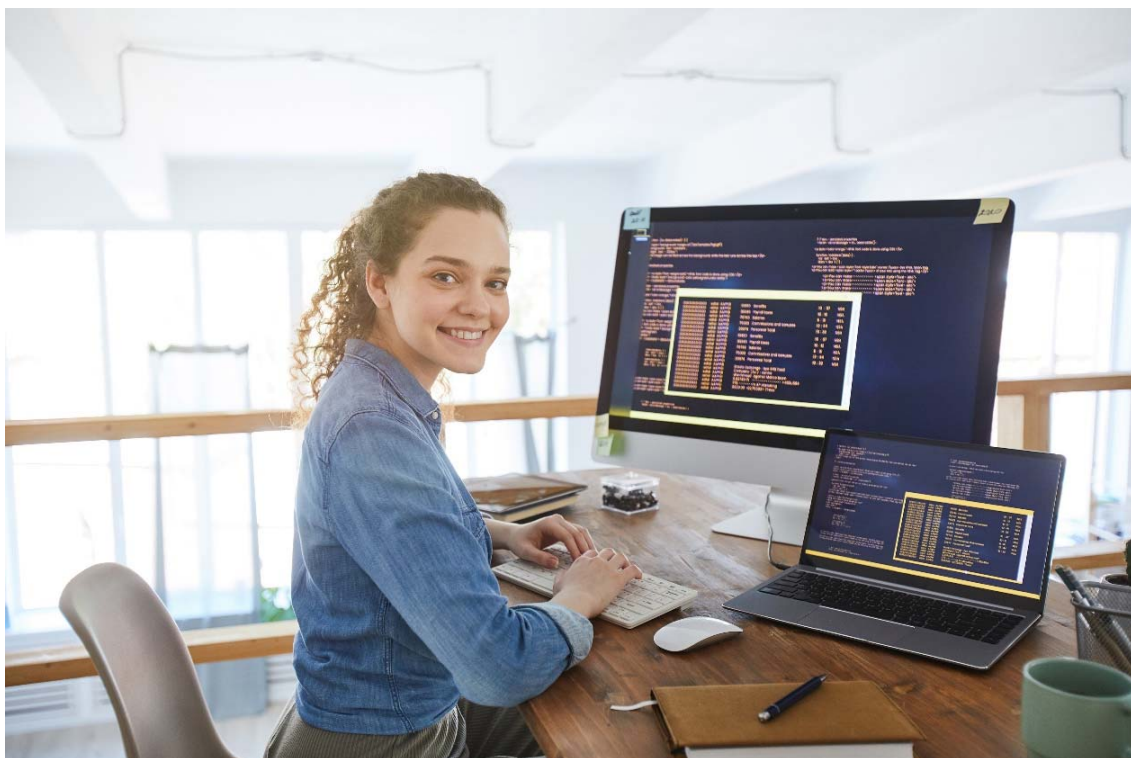


Lernia utbildade och
coachade **19 000 personer**



Har verksamhet på
över 80 orter

Ekonomisk översikt	2021	2020	2019	2018	2017
Rörelsens intäkter, mkr	2 941	2 090	2 660	3 272	3 349
Rörelseresultat, mkr	160	-5	-66	-129	57
Rörelsemarginal, %	5,5	-0,3	-2,5	-3,9	1,7
Avkastning på eget kapital, %	32,7	-4,9	-26,7	-34	11,2
Soliditet, %	36	31	18	22	33
Utdelning, mkr	36	0	0	21	14



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EBO

Ekonomiskt rekordresultat och Lernia har hjälpt över 14 000 personer att få ett nytt arbete

Året var för koncernen som helhet positivt avseende såväl intäkter som resultat. Lernia växer och tar marknadsandelar inom de flesta av verksamhetsområdena och detta sker med en effektivare drift efter tidigare genomförda åtgärdsprogram. Lernia har under året bidragit till att över 14 000 personer har fått ett nytt arbete på arbetsmarknaden, vilket är en av flera viktiga effekter som Lernias bemannings-, utbildnings- och matchningsverksamhet bidrar med till samhället.

Lernia har under 2021 visat att de kraftfulla besparings- och effektivitetshöjande åtgärderna som koncernen har arbetat med under en längre tid har givit resultat. Vi har sedan 2018 förbättrat resultatet successivt och redovisar för helåret 2021 ett rörelseresultat på 160 mkr, vilket är en resultatförbättring med 289 mkr jämfört med 2018 då besparings- och effektiviseringsprogrammen initierades.

Jämfört med 2020 har omsättningen ökat med 41 procent och resultatet har förbättrats med 165 mkr. Under 2021 har Lernia befäst sin position som det största bemanningsföretaget inom kategorin yrkesarbetare samt för första gången blivit det tredje största bemanningsföretaget totalt. I slutet av året tog Lernia även positionen som det största företaget gällande leverans av Arbetsmarknadsutbildningar och till detta kan läggas att Lernia nu också är en av de största aktörerna inom Arbetsförmedlingens tjänst Rusta och matcha. Ännu ett kvitto på att Lernia gör rätt saker fick vi när vi, som ett av de första matchningsföretagen, blev auktoriserade av Almega Utbildningsföretagen.

Bemanningsverksamheten är den division som har växt mest med en intäktsökning om 46 procent jämfört med föregående år, vilket genererade en nettoomsättning på 2 407 mkr. En viktig framgångsfaktor har varit enhetens snabba omställningsförmåga i den volatila omvärldssituation som rått under de senaste åren. Andra viktiga styrkor som stärkt konkurrenskraften är bemanningsverksamhetens förmåga att finna rätt kandidat till respektive uppdrag samt upprätthålla en god och tät kundrelation. Utmaningarna under 2021 har främst bestått i viss kandidatbrist samt produktionsstopp på grund av produktionsstörningar hos vissa av våra större kunder.

Utbildningsverksamheten ökade under året sin nettoomsättning med 97 mkr till 490 mkr. Rörelseresultatet för 2021 har dock belastats av uppstartskostnader för nya utbildningar, fördröjda utbildningsstarter samt en anmärkningsvärt låg anvisningstakt av elever till nyetablerade arbetsmarknadsutbildningar vilket innebär att lönsamheten försämrats jämfört med föregående år. Arbetsförmedlingens låga anvisningstakt till Arbetsmarknadsutbildningar har under 2021 varit koncernens största utmaning. Driften av våra andra utbildningsformer; Komvux, Yrkehögskolan samt Företagsutbildningar har löpt på enligt förväntan.

Lernias matchningstjänster, som ingår i utbildningsdivisionen, har under 2021 fortsatt att växa kraftigt. Matchningsverksamheten har

gått från att finnas på 39 orter vid årets början till att vid utgången av året finnas på 76 orter. Den genomsnittliga placeringsgraden inom huvudtjänsten Rusta och matcha uppgick till drygt 50 procent bland deltagarna. Då matchningsverksamheten är ett fortsatt satsningsområde för Lernia så bryts verksamheten från och med januari 2022 ut från utbildningsverksamheten och blir Lernias tredje division och därmed ett eget segment i rapporteringen. Sedan tidigare är Bemanning respektive Utbildning divisioner och segment inom Lernia.

Totalt har Lernia via de olika tjänsteområdena bidragit till att över 14 000 personer har fått ett nytt arbete. Detta kan jämföras mot 2020 då motsvarande siffra var ca 7 200, det vill säga en fördubbling mellan åren. Att arbeta för att få fler människor i jobb är ett av Lernias viktiga hållbarhetsmål. Under året satte Lernia nya mål inom jobbskapande, arbetsmiljö och mångfald. Dessa mål (som ni kan läsa mer om i hållbarhetsredovisningen) tillsammans med en hög ambitionsnivå inom miljö, antikorrupktion och mänskliga rättigheter utgör kärnan i det som är Lernias verksamhet – att kartlägga, utveckla och matcha människors kompetens med arbetsmarknadens behov.

Drivet av framgångarna under 2021 har Lernia skapat ett ekonomiskt utrymme för kraftfulla framtida satsningar inom bland annat ökad digitalisering, vilket kommer att förbättra såväl kund som kandidatupplevelse samt öka Lernias konkurrenskraft och lönsamhet. Lernia står nu starkare än på mycket länge och vi ser med tillförsikt fram mot 2022. Samtidigt har vi en stor ödmjukhet inför det faktum att våra verksamheter bedrivs inom områden med hög volatilitet, vilket snabbt kan förändra förutsättningarna. Vår nya lägre kostnads-bas och bevisade förmåga att snabbt ställa om verksamheten ger dock goda förutsättningar för fortsatta framgångar.

Stockholm, mars 2022



Anders Uddfors
Vd och koncernchef



Det här är Lernia

Grunden till Lernias utbildningsverksamhet lades redan 1918 då de första kurserna i statlig regi för arbetslösa startade. 1998 var Lernias bemanningsverksamhet igång. Under vår långa historia har målsättningen alltid varit att ge människor och företag förutsättningar att växa och utvecklas. Idag är Lernia en ledande aktör för att möta arbetsmarknadens kompetensbehov.

Lång erfarenhet av ledande kompetenslösningar

Lernia ägs till 100 procent av svenska staten. Sedan 1918 har målsättningen med kurser för arbetslösa varit att människor skulle ges möjlighet att utveckla sina kompetenser för att öka chansen att få ett arbete. Lernia har idag ett brett utbud av tjänster inom utbildning, bemanning, rekrytering, matchning och omställning som möter en stor del av de kompetensbehov som finns på arbetsmarknaden.

Lernias affärsidé bygger på att ständigt förbättra matchningen mellan människors kompetens och arbetsgivares behov. Vi har verksamhet över hela landet och skapar dagligen affärsvärde och samhällsnytta genom att matcha bemanningskonsulter, rekryteringskandidater och deltagare i våra utbildningar mot arbetsgivares efterfrågan. Kombinationen av Lernias nära samarbete med svenskt näringsliv och offentliga aktörer samt vår mix av tjänster

inom utbildning och bemanning ger en unik fördel för våra kunder, deltagare och konsulter.

Med mer än 100 års erfarenhet i ryggen är vi experter inom vårt område. I takt med att nya branscher och yrken vuxit fram och andra försvunnit har arbetsgivares kompetensbehov förändrats och vårt tjänsteutbud utvecklats. Tillsammans med våra kunder skapar vi en mer hållbar arbetsmarknad där individer utvecklas och får jobb, arbetsgivare får den kompetens som behövs för att stärka deras konkurrenskraft på marknaden och samhället har fler individer i egen försörjning.

Under 2021 samarbetade vi med 750 företag och organisationer. Vi utbildade och coachade 19 000 personer samt förmedlade 10 800 bemanningskonsulter.

Vision

Lernia bygger människor. Människor bygger framtiden. På så sätt skapar vi tillsammans ett bättre samhälle och stärker Sveriges konkurrenskraft.

Affärsidé

Vi kartlägger, utvecklar och matchar människors kompetens med arbetsmarknadens behov.

Finansiella mål

Kapitalstruktur

Soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent.

Lönsamhet:

Avkastning på eget kapital ska uppgå till minst 13 procent.

Utdelning

Ordinarie utdelning ska uppgå till mellan 30 och 70 procent av årets resultat, med ett riktvärde om 50 procent, under förutsättning att soliditeten efter utdelning hamnar inom målintervallet samt med beaktande av genomförandet av koncernens strategi och investeringsbehov.

» För utfall av finansiella mål se i Förvaltningsberättelse, sid 24-26, och i Finansiella rapporter, sid 35.

Fokusområden för hållbarhet

Lernias hållbarhetsarbete sammanfattas i tre områden:

- **Jobbskapande**
- **Arbetsmiljö**
- **Mångfald**

» För beskrivning, mål och utfall se i Hållbarhetsredovisning, sid 6-22.

Värderingar

Lernia är ett värderingsstyrt företag. Gemensamma värderingar hjälper oss att skapa en bra kultur där våra medarbetare trivs och känner sig engagerade så att vi kan vara konkurrenskraftiga, stabila och lönsamma nu och i framtiden.



Vi är pålitliga



Vi är affärsmässiga



Vi är lika och unika



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Hållbara kompetenslösningar för framtidens arbetsmarknad

Lernia kartlägger, utvecklar och matchar människors kompetens med arbetsmarknadens behov. Vi finns över hela landet och är auktoriserade inom bemanning, rekrytering, utbildning, matchning och omställning av respektive branschorganisation.

Arbetsmarknadsutbildningar

Lernia anordnar arbetsmarknadsutbildningar för arbetssökande som är inskrivna på Arbetsförmedlingen över hela landet. En arbetsmarknadsutbildning skapas utifrån den efterfrågan på kompetens som finns på arbetsmarknaden. Under utbildningen får deltagarna utveckla både praktiska och teoretiska kunskaper inom ett specifikt yrke.

Bemanning

Lernia är den största bemanningsaktören på marknaden för yrkesarbetare och vi hyr även ut tjänstemän. Lernias kvalitetssäkrade processer säkerställer rätt medarbetare på rätt plats i rätt tid. Vi hjälper våra kunder att hitta kompetens inom bristyrken och att hantera säsongvariationer och svängningar i efterfrågan på marknaden.

Företagsutbildningar

Lernias företagsutbildningar ges på orts- och tidsbestämda tillfällen, digitalt eller fysiskt, som anpassade utbildningar utifrån företagsspecifika behov samt aktuella krav och regler på arbetsmarknaden. Innehåll och upplägg anpassas utifrån kundens behov.

Kompetenskartläggning

Lernia kartlägger i samarbete med arbetsgivare medarbetarnas erfarenheter, kunskaper och behov. Utifrån kartläggningen genomförs utbildning, kompetenshöjning eller rekryteringar för att utveckla företagets verksamhet och därmed stärka deras konkurrenskraft.

Komvux

Lernia anordnar kommunal vuxenutbildning (Komvux) för individer som behöver läsa in gymnasiet, bredda sin kompetens för ett specifikt yrke eller komplettera sina betyg för att komma in på universitet eller högskola. Inom komvux finns även sfi med yrkesinriktning.

Matchning

Via tjänsterna Stöd och matchning och Rusta och matcha får arbetssökande som är inskrivna på Arbetsförmedlingen ett individuellt stöd. Med hjälp av Lernias handledare,

som har nära kontakt med arbetsgivare inom många olika branscher, kan de arbetssökande hitta ett arbete som matchar deras erfarenhet och kompetens eller hitta rätt utbildning så att de kan få den kompetens de saknar.

Karriärväxling

Lernia erbjuder karriärväxlingstjänster för företag och medarbetare. Vi samarbetar med omställningsförsäkringar och fackliga parter. Våra kunder finns inom privata näringslivet, kommuner och myndigheter. Lernias branschkunskap och bredd gör oss till en stabil partner i omställningsarbetet. Omställningsförsäkring är ett stöd på vägen till nytt jobb för individen.

Rekrytering

Som en av Sveriges ledande leverantörer av bemanning har Lernia en gedigen samlad erfarenhet av både volymrekrytering och rekrytering av spetskompetens. Tack vare vår stora kandidatbank och de tiotusentals personer som årligen går våra utbildningar har vi en unik rekryteringsbas där vi kan hitta medarbetare inom flertalet bristyrken och branscher.

Rekryteringsutbildningar

En rekryteringsutbildning är ett samarbete mellan arbetsgivare med konkreta anställningsbehov, Lernia och Arbetsförmedlingen där arbetsgivarens rekryteringsbehov styr. Samtidigt får arbetssökande individer en branschspecifik utbildning.

Yrkeshögskola

Yrkeshögskoleutbildning är en eftergymnasial utbildningsform som utbildar direkt mot en specifik yrkesroll. Lernia är specialiserade på yrkeshögskoleutbildningar inom IT, teknik, pedagogik samt hälso- och sjukvård. Alla utbildningarna är framtagna i nära samarbete med näringslivet. Teori varvas med praktik och minst en fjärdedel av innehållet är så kallat Lärande i arbete på en arbetsplats.





This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

En hållbar och inkluderande arbetsmarknad

För Lernia handlar hållbarhet om att leverera rätt kompetens till företag och förse individer med kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar idag och imorgon. När fler arbetsgivare hittar rätt medarbetare och fler individer har en anställning och kan försörja sig själva skapas en mer hållbar arbetsmarknad vilket stärker Sveriges konkurrenskraft.

Lernia erbjuder arbetsgivare flexibel kompetensförsörjning genom att matcha, utveckla och ställa om kompetensen i linje med nuvarande och framtida behov. Vi guidar och vidareutvecklar individer i arbetslivets alla skeden, från nyinskriven på Arbetsförmedlingen eller nyanländ till Sverige till en anställning eller vidareutveckling till nästa steg i karriären. Vi stöttar våra förmedlande kunder inom den offentliga sektorn, till exempel Arbetsförmedlingen och kommuner, med expertis inom utbildning och arbetsmarknad. Genom ett stort nätverk av kontakter i näringslivet ökar vi chansen för fler människor

att hitta arbete och kunna försörja sig själva. Samhällsvinsten blir en ökad livskvalitet och en högre grad av egenförsörjning. Fler människor som har arbete ger ökade skatteintäkter till nytta för hela samhället samtidigt som kostnader i form av olika typer av försörjningsstöd minskar. Att ha ett arbete innebär på ett individuellt plan en trygghet i form av ekonomisk självständighet och ger möjligheter till personlig utveckling. Att främja att så många som möjligt har ett arbete är centralt i ett socialt hållbart och inkluderande samhälle.

Värdeskapande affärsmodell

Lernias affärsmodell visar de resurser som krävs för verksamheten samt de värden som skapas för intressenterna, vilka listas i tabellen på sid 7-8.

Affärsidé, strategi och värderingar			
Resurser	Processer	Tjänster	Intressenter
Medarbetare Stationära medarbetare (lärare, medarbetare inom bemanning och rekrytering, samt inom affärsstöd och utvecklande funktioner), och bemanningskonsulter	Försäljning → Leverans → Fakturering Ledning Styrning Utveckling	Bemanning och rekrytering Utbildning Matchning Omställning	Kunder Kursdeltagare Kandidater Medarbetare Ägare Fackliga Organisationer Media och Samhälle Leverantörer Bransch- och intresse-organisationer
Varumärke Väletablerat och välkänt varumärke inom industri och bland yrkesarbetare			
Infrastruktur Processer, arbetssätt, IT, lokaler, närhet till kund			
Finansiella medel Kapital för att finansiera löpande verksamhet, infrastruktur och effektivisering av verksamheten. Finansiella värden i form av utdelning till ägare, skatter och återinvesteringar i verksamheten			
Riskhantering			



Lernias intressenter

Lernia har löpande dialog med ett flertal olika intressentgrupper som både påverkas av och påverkar Lernias verksamhet i olika stor utsträckning. Våra kunder, kursdeltagare, kandidater, medarbetare, ägare och fackliga organisationer bedöms vara de intressenter som vi har störst påverkan på och som i sin tur påverkar Lernias verksamhet mest.

Lernias lärare och utbildningskonsulter har daglig kontakt med kursdeltagare. Våra platschefer, konsultchefer, bemannings-samordnare och säljare har daglig kontakt med Lernias kunder. Utöver den dagliga dialogen genomför Lernia kund- och medarbetarundersökningar regelbundet för att analysera och utvärdera verksamheten på ett effektivt sätt. Målet är att bli en ännu bättre leverantör till våra kunder, en attraktivare arbetsgivare för våra medarbetare samt att vidareutveckla tjänsterna utifrån arbetsmarknadens behov. Under 2021 har två pulsundersökningar genomförts bland bemanningskunder för att fånga upp signaler från våra kunder. Bland interna medarbetare och bemanningskonsulter har mindre medarbetarundersökningar i form av pulsmätningar

genomförts. Pulsmätningen bland de interna medarbetarna visade att en majoritet känner motivation och meningsfullhet inför sitt arbete, har tydliga mål och att de har ett bra stöd från närmaste chef. Resultatet visade på att en relativt hög andel upplever att de inte är fria från stress och andelen medarbetare som skulle rekommendera Lernia för en vän eller kollega har gått ned från 27 till 8 på en total nivå. Respektive ledningsgrupp inom koncern har följt upp sina resultat och planerat för nödvändiga åtgärder. Ett nytt verktyg för genomförande av medarbetarundersökning ska implementeras under 2022 i syfte att möjliggöra interaktion och återkoppling gällande viktiga frågor i realtid. Pulsmätningen bland bemanningskonsulterna visar att de upplever att de blir väl bemötta av sina arbetskamrater hos uppdragsgivaren, samt att de tycker att det är kul att gå till jobbet. Bland dem som tidigare har varit anställda hos något annat bemanningsföretag, trivs nästan 9 av 10 bättre eller lika bra på Lernia jämfört med tidigare arbetsgivare. Inom Utbildning genomfördes halvårsutvärderingar för deltagare som går yrkeshögskole-, arbetsmarknads- och vuxenutbildningar.

Intressenter	Värde för intressenter utifrån behov och förväntningar	Påverkan intressent – Lernia	Exempel på hur dialog förs med våra intressenter	Identifierade utmaningar och risker för Lernia att kunna möta behov och förväntningar (utifrån intressentgrupp)
Kunder Arbetsgivare och förmedlande kunder (Ex. Arbetsförmedling och kommun)	Arbetskraft och kompetens som är matchad mot arbetsmarknadens behov. Kompetensutveckling av befintlig personal. Utbildning av arbetslösa för att kunna erbjuda arbetstagare inom bristyrken. Sysselsättning och jobb, rätt kompetens och fler människor i egenförsörjning.	Lernia påverkar direkt kunds förmåga till kompetensförsörjning och i förlängningen dess konkurrenskraft. Kunden påverkar Lernias intäkter, resultat, leveranssätt och tjänsteutbud.	<ul style="list-style-type: none"> Personliga möten, mejl och telefon Webb Kundnöjdhetsundersökningar Frukostmöten Kundevents Branschdagar <p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Omvärldsdiskussioner Behovsanalys Leveransrelaterade frågor Avtalsspecifika frågor 	<ul style="list-style-type: none"> En stark arbetsmarknad innebär brist på arbetstagare Konjunktursvängningar Ökad konkurrens och prispress Ökat behov av internationell leveransförmåga Disruptiva tekniker med nya affärsmodeller främst inom utbildning
Kursdeltagare Elever och deltagare i Lernias kurser, insatser och program	God pedagogik. Kompetensutveckling för arbete och/eller fortsatta studier. Trygghet och trivsel.	Lernia ökar deltagares möjligheter att få arbete. Kursdeltagare påverkar Lernias intäkter, image, organisation, marknad och geografiska spridning.	<ul style="list-style-type: none"> Personliga möten i undervisningen Sociala medier Interna och externa digitala kanaler Student-, jobb- och arbetsgivarforum samt mässor <p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utbildningsinnehåll Undervisningsmetoder Administrativa rutiner 	<ul style="list-style-type: none"> Ökad konkurrens Läraryrket Kostnadseffektiv leverans Kvalitetsbrist
Kandidater Arbetsökande	Arbete, försörjning, schyssta arbetsvillkor, trygghet och trivsel. En attraktiv arbetsgivare.	Lernia påverkar kandidaters möjligheter till en meningsfull karriär och utveckling. Kandidater påverkar Lernias intäkter, image, organisation, marknad och geografiska spridning.	<ul style="list-style-type: none"> Mejl och telefon Sociala medier Digitala kanaler, jobb- och arbetsgivarforum samt mässor <p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utbud av olika jobb Information om tillgängliga jobb Matchning individ och kandidatprofil 	<ul style="list-style-type: none"> Ökad konkurrens Badwill Kompetensbrist Lågkonjunktur



Medarbetare Bemannings- konsulter och stationära medarbetare	Anställningstrygghet, schyssta arbetsvillkor, kompetens- och karriärutveckling, arbetsmiljö och trivsel. En attraktiv arbetsgivare med sunda värderingar och ett bra ledarskap.	Lernia påverkar medarbetares välmående och utvecklingsmöjligheter. Medarbetare påverkar Lernias konkurrenskraft, intäkter, image, rykte och anseende.	<ul style="list-style-type: none"> Daglig dialog, personliga möten och arbetsplatsträffar Mål- och utvecklingsdialog Medarbetarenkäter System för ständiga förbättringar där medarbetare kan ge förslag på förbättringar Systematiskt arbetsmiljöarbete <p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbetsinstruktioner Feedback och återkoppling från chef 	<ul style="list-style-type: none"> Kompetensgap i förhållande till marknadens behov framåt Kompetensbrist inom vissa yrkesområden, till exempel yrkeslärare
Ägare	Ekonomisk avkastning. Uppfyllnad av ägarmål, hållbarhetsutveckling.	Ägare påverkar Lernia genom ägarmål, ägarpolicy, ägardialog och styrelserepresentation. Lernia påverkar ägare genom vår verksamhet.	<ul style="list-style-type: none"> Ägarpolicy Bolagsordning Löpande rapportering Via styrelseordförande Ägarmöten/-dialog Nätverksträffar <p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Uppföljning av ekonomiska mål och de av styrelsen fastställda strategiska målen för ett hållbart värdeskapande Aktuella frågor av väsentlig karaktär 	<ul style="list-style-type: none"> Ökad konkurrens Politiska förändringar
Fackliga organisationer	God samverkan i frågor som rör arbetsmiljö, korrekta villkor samt att vara en attraktiv arbetsgivare för medlemmar	Lernia påverkar indirekt. Fackliga organisationer påverkar Lernias anseende och rykte som arbetsgivare.	<ul style="list-style-type: none"> Kontinuerlig dialog med fackliga parter Förhandlingar och överläggningar <p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Organisationsförändringar Arbetsmiljö Lönerevision 	<ul style="list-style-type: none"> Twister i arbetsrättsliga frågor
Leverantörer	En långsiktig konkurrenskraftig affärspartner. Leverans enligt avtal och fortsatt leverantörstrohet.	Lernia påverkar indirekt leverantörer. Leverantör påverkar Lernias kostnader samt företagets kvalitet både internt och externt.	<ul style="list-style-type: none"> Upphandlingar Leverantörsbedömningar Personliga möten 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetsbrist produkt/tjänst Försenade leveranser Leverantör med dåligt anseende
Bransch- och intresseorganisationer*	Driva branschspecifika frågor. Efterlevnad av regelverk, upprätthålla rykte och anseende för bransch.	Lernia påverkar genom medlemskap vilka frågor som drivs inom bransch- och intresseorganisationer. Bransch- och intresseorganisationer påverkar förhållanden i de branscher Lernia verkar inom.	<ul style="list-style-type: none"> Genom medlemskap Branschråd Styrelserepresentation Medlemsträffar 	<ul style="list-style-type: none"> Utan tillgång till bransch- och intresseorganisationer riskerar Lernia att tappa sin påverkansförmåga
Media och samhälle	Transparens och öppenhet.	Lernia kan påverka genom opinion, driva specifika frågor och sprida budskap.	<ul style="list-style-type: none"> Pressmeddelanden Rapporter Debatt/debattartiklar 	<ul style="list-style-type: none"> Rykte och anseende

* Medlemskap i nationella och internationella bransch- och intresseorganisationer 2021: Almega Kompetensföretagen, Almega Utbildningsföretagen, Sveriges Annonssörer och Sveriges Marknadsförbund och FN:s Global Compact







This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0



Väsentliga hållbarhetsområden

Lernias fokusområden för hållbarhet är resultatet av en undersökning av våra intressenters förväntningar och krav i kombination med områdenas betydelse för Lernias affärsstrategi. Under 2021 har en ny väsentlighetsanalys genomförts och utifrån den har bedömningen gjorts att jobbskapande, arbetsmiljö och mångfald är de områden som är mest väsentliga för Lernia och våra intressenter. Utifrån Årsredovisningslagen redovisas även miljö, sociala förhållanden, medarbetare, mänskliga rättigheter och anti-korruption. Väsentlighetsanalysen följde nedan modell:

Identifiering av hållbarhetsområden	Intressentdialog	Prioritering	Validering/ Slutlig prioritering
			
I steg ett identifierades ett antal hållbarhetsområden med möjlig relevans för Lernia och våra intressenter genom analys och uppföljning av tidigare väsentlighetsanalys och hållbarhetsarbete samt benchmark inom våra branscher. Därefter genomfördes en identifieringsworkshop med medarbetare och chefer inom Lernia samt externa hållbarhetsexperter.	I steg två genomfördes ett antal djupintervjuer utifrån identifierade hållbarhetsområden med utvalda kunder, medarbetare och deltagare, där de fick ange vilka områden som de anser att Lernia har störst påverkan inom.	I steg tre genomfördes en workshop med medarbetare och chefer inom Lernia samt externa hållbarhetsexperter för att prioritera hållbarhetsområdena utifrån väsentlighet för Lernias intressenter och vår affärsstrategi.	Resultatet av intressentdialoger och prioriteringsworkshop presenterades för koncernledningen som föreslog dessa tre mest väsentliga hållbarhetsområden för styrelsen att fastställa: <ul style="list-style-type: none"> • Jobbskapande • Arbetsmiljö • Mångfald



Jobbskapande

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 nu och i framtiden.

Fler människor i arbete och ett konkurrenskraftigt näringsliv ger ett socialt hållbart samhälle

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

Ett av våra viktigaste mål är att öka andelen personer som har arbete. Vi stärker människors konkurrenskraft och motivation i yrkeslivet genom att ge dem rätt kompetens och matcha dem till rätt jobb. Under 2021 utbildade vi 19 000 personer och vi förmedlade totalt 10 800 bemanningskonsulter.

Ett konkurrenskraftigt näringsliv och effektiva offentliga tjänster är en förutsättning för ett långsiktigt hållbart samhälle. Under 2021 hjälpte vi 750 kunder med kompetensförsörjning.

Insatser som gör skillnad

Vi vet att Lernias tjänster har en stor effekt för både individer och arbetsmarknad. Lernias utbildningsverksamhet skapar goda förutsättningar för människor att etablera sig på arbetsmarknaden. Lernia har processer och system för att mäta och följa upp i vilken utsträckning våra deltagare kommer i arbete och den digitala plattformen för deltagarhantering vidareutvecklas kontinuerligt. Under 2021 bidrog Lernia till att närmare 15 000 personer fick nytt jobb. Bemanningsverksamheten bidrar till en etablering på arbetsmarknaden för många människor som kanske har svårare att få en anställning, som till exempel unga och utlandsfödda.

My Dream Now – ett samarbete med fokus på att hjälpa ungdomar

Lernia samarbetar med My Dream Now. Visionen är att alla ungdomar ska känna sitt värde i samhället och hitta egna vägar till jobb och drömmar. My Dream Now engagerar individer från näringslivet att träffa och inspirera elever att se möjligheterna i arbetslivet genom ett konkret program för social hållbarhet. Lernia har under de tre senaste åren erbjudit sina anställda att engagera sig i programmet som prioriterar utsatta områden med stor potential i Göteborg, Malmö och Stockholm, där många unga saknar förebilder i arbetslivet.

Sammanfattning av aktiviteter och mått på deras effektivitet

Våra primära aktiviteter inom detta område är att vi:

- Utbildar människor (Globala utvecklingsmålen 4.4, 10.2)
- Coachar människor i hur de skall söka jobb (Globala utvecklingsmålen 8.5, 10.2)
- Matchar/förmedlar konsulter och kandidater till arbetsgivare (Globala utvecklingsmålen 8.5, 10.2)
- Aktiviteter riktade mot specifika grupper där vi ser ett extra stort behov av stöd för att hitta vägen till utbildning och jobb (Globala utvecklingsmålen 4.4, 8.5, 10.2)

Våra primära indikatorer på om våra aktiviteter är effektiva inom detta område är:

- Hur många personer vi med Lernias tjänster hjälpt till nytt jobb
- Hur många personer vi utbildat och företag vi förmedlat resurser till



Indikatorer, mål och utfall för jobbskapande

Värdeskapande – indikatorer (GRI-områden ekonomiskt utfall och indirekt ekonomisk påverkan)	2021	2020	2019
<p>• 201-1: Skapat och genererat ekonomiskt värde (mkr):</p> <p>Direkt skapat ekonomiskt värde</p> <p>Intäkter</p> <p>Skapat ekonomiskt värde för intressenter</p> <p>- Rörelsekostnader Leverantörer</p> <p>- Ersättning till anställda Medarbetare</p> <p>- Ersättning till finansärer Finansiärer</p> <p>- Betalning till offentlig sektor Stat & kommun</p> <p>Behållet ekonomiskt värde</p>	2 941	2 090	2 660
	216	181	223
	2 491	1 842	2 386
	0	0	0
	1	3	3
	233	64	48
<p>• 203-2: Indirekt skapat ekonomiskt värde</p> <p>Antal personer som med hjälp av Lernias tjänster får ett nytt jobb, varav inom</p> <p> Bemanning</p> <p> Utbildning</p> <p> Matchning</p>	14 428	7 211	-
	7 672	3 482	-
	2 399	2 038	-
	4 357	1 691	-
<p>Målet för antal personer som med hjälp av Lernias tjänster får ett nytt jobb är nytt sedan väsentlighetsanalysen 2021 och har endast historiska data för 2020. Bemanning mäts via sammanlagda nyanställningar månad för månad. Utbildning mäts via placeringsgrad inom arbetsmarknadsutbildning 90 dagar efter insatser, yrkeshögskoleutbildning 6 månader efter examen, andel elever som fullgör komvux med godkända betyg. Matchning mäts månadsvis.</p>			

Risker och riskhantering

Risker	Riskhantering
<p>Direkta risker</p> <p>Lernias största risk för egenförsörjning och kompetensförsörjning är att inte kunna matcha arbetstagare med kundernas efterfrågan på kompetens.</p> <p>Indirekta risker</p> <p>Lernias utbildningar baseras på kundernas efterfrågan. Om kunderna missbedömer behovet av olika utbildningar finns det risk att utbildningarna inte leder till högre egenförsörjning för deltagarna på utbildningarna.</p>	<p>Vi arbetar med lösningar för att snabbare finna kandidater bland deltagarna i såväl Lernias utbildningar och matchningstjänster som i samverkan med andra aktörer. Det leder till att fler kommer i egenförsörjning och arbetsgivare finner rätt kompetens.</p>

Styrning och uppföljning

Ansvar	Verktyg för styrning	Verktyg för uppföljning
Verksamheterna ansvarar för de ekonomiska resultaten. Affärsstödet Ekonomi har ansvar för uppföljningen	<ul style="list-style-type: none"> • Ägarmål • Ägarpolicy • Strategi och affärsplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapportering till styrelsen och genom att vd, CFO och koncerncontroller har månatliga möten med samtliga i koncernledningen • Budget- och prognosgenomgång • Presentation i års- och hållbarhetsredovisning



Arbetsmiljö

På Lernia ska medarbetare, deltagare och elever trivas, utvecklas och må bra. Vi ska erbjuda en god och säker arbets- och utbildningsmiljö, såväl fysisk som psykosocial. Att våra medarbetare och deltagare/elever trivs på Lernia bidrar till goda relationer med våra kunder.

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga

Lernia verkar i en komplex och föränderlig miljö och därför är ett flexibelt och hanterbart systematiskt arbetsmiljöarbete som går hand i hand med verksamheten en nödvändighet.

Lernia har ambitionen att vara ett företag där medarbetarna trivs och mår bra genom en god balans mellan arbete och fritid samt att erbjuda en god arbetsmiljö, såväl fysisk som psykosocial. Lernia ska i den dagliga verksamheten utveckla och vårda arbetsmiljön i samverkan med de anställda på ett systematiskt sätt i enlighet med lagar och förordningar.

Lernias arbetsmiljöpolicy beskriver hur arbetsförhållandena i Lernias verksamhet ska vara för att förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Den utgör utgångspunkten för företagets systematiska arbetsmiljöarbete. Med vårt systematiska arbetsmiljöarbete har vi som målsättning att:

- Ingen medarbetare eller elev ska drabbas av skada eller ohälsa till följd av arbetet eller sina studier.
- Ingen medarbetare ska till följd av annan medarbetares eller elevs sjukdom och/eller smittsamhet drabbas av ohälsa.
- Alla medarbetare erbjuds en arbetsplats med god arbetsmiljö.
- Alla deltagare erbjuds en utbildningsmiljö och när så är aktuellt praktikplats med en god arbetsmiljö.

Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete

Målsättningen med vårt arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt, organisatorisk och socialt sund och utvecklande arbetsplats och miljö för alla medarbetare och deltagare/deltagare. Detta uppnås genom att integrera hälsa, arbetsmiljö och säkerhet i allt vi gör.

Lernia uppmantrar ett ledarskap som främjar en god arbetsmiljö på alla nivåer, som föregår med gott exempel och uppmantrar till ständiga förbättringar. Vi uppmantrar alla våra medarbetare och deltagare att aktivt medverka för en god arbetsmiljö genom att rapportera in risker, tillbud och olyckor samt

ge förslag till förbättring i syfte att förbättra arbetsmiljön på arbetsstället. Vi samarbetar med och stöttar våra kunder och praktikföretag i deras arbetsmiljöarbete i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö för våra bemanningskonsuler och deltagare.

Vi säkerställer att alla medarbetare och deltagare får en bra introduktion och nödvändig utbildning för att kunna utföra sina uppgifter på ett hälsosamt- och säkert sätt.

Lernia använder ett webbaserat system som heter IA som stöd i det systematiska arbetsmiljö- och förbättringsarbetet. Systemet används för registrering av riskobservationer, tillbud och olyckor, anmälningar till Försäkringskassan och AFA samt för brand-, el-, och skyddsronder.

Lernia följer upp arbetsmiljöarbetet genom att genomföra skyddsronder, riskbedömningar och medarbetarundersökningar regelbundet och sätter in åtgärder omgående i syfte att eliminera och/eller minimera risker.

Sammanfattning av aktiviteter och mått på deras effektivitet

Våra primära aktiviteter inom detta område är att vi:

- Arbetar systematiskt efter en handlingsplan som syftar till att främja en god, säker och utvecklande arbetsmiljö för våra medarbetare och deltagare/elever (Globala utvecklingsmålen 8.5, 8.8)

Våra primära indikatorer på om aktiviteterna är effektiva inom detta område är:

- Årligen minska antalet olycksfall med frånvaro med 10 procent
- Nöjda medarbetare som rekommenderar Lernia som arbetsgivare, mätt via rekommendationsfaktorn eNPS med mål om 30 för stationära medarbetare och 25 för bemanningskonsulter



Indikatorer, mål och utfall för arbetsmiljö

Värdeskapande – indikatorer (GRI-område Yrkesrelaterad hälsa och säkerhet)	2021	2020	2019
<ul style="list-style-type: none"> 403-9: Arbetsrelaterade skador Mål: 10 procent årlig minskning av olycksfall med frånvaro per 1 000 personer (anställda stationära medarbetare, bemanningskonsulter och deltagare/elever)	14,7	10,8	-
<ul style="list-style-type: none"> Nöjda medarbetare som rekommenderar Lernia som arbetsgivare Mål: eNPS 30 för stationära medarbetare och 25 för bemanningskonsulter	8 15	27 20	-
Employee net promotor score, hur många medarbetare som rekommenderar Lernia som arbetsgivare			

Lernia genomförde en ny väsentlighetsanalys 2021 och har därför inte historiska data för hela översikten

Risker och riskhantering

Risker	Riskhantering
<p>Direkta risker</p> <p>Lernias största risk är att vi inte har en säker, fysisk arbetsmiljö en god social arbetsmiljö och därmed skulle kunna riskera ohälsa och olycksfall bland våra medarbetare.</p>	<p>Vi samarbetar med och stöttar våra kunder och praktikföretag i deras arbetsmiljöarbete i syfte att säkerställa en god arbetsmiljön för våra bemanningskonsulter och deltagare.</p>
<p>Indirekta risker</p> <p>Inom bemanningsverksamheten är arbetsmiljöansvaret delat mellan Lernia och kundföretagen där våra bemanningskonsulter utför sitt arbete. Om Lernias konsulter inte har rätt förutsättningar att utföra sitt arbete på ett säkert sätt innebär det risker för individen, Lernia och kundföretagen.</p>	<p>Vi säkerställer att alla medarbetare och deltagare får en bra introduktion och nödvändig utbildning för att kunna utföra sina uppgifter på ett hälsosamt- och säkert sätt.</p> <p>Vi genomför skyddsronder, riskbedömningar och medarbetarundersökningar regelbundet och sätter in åtgärder omgående i syfte att eliminera och/eller minimera risker för medarbetare och deltagare/elever.</p>

Styrning och uppföljning

Ansvar	Verktyg för styrning	Verktyg för uppföljning
Arbetsmiljöuppgifterna är delegerade från koncernens VD, till divisionschefer, till chefer i respektive division. Affärsstöd HR ansvarar för uppföljningen.	<ul style="list-style-type: none"> Strategi och affärsplan Arbetsmiljöpolicy Arbetsmiljöstrategi Kollektivavtal 	<ul style="list-style-type: none"> Skyddskommittéer för respektive division Central arbetsmiljögrupp för koncernen Löpande nyckeltalsuppföljning Medarbetarundersökningar Arbetsplatsträffar Löpande dialog med skyddsombud och arbetstagarrepresentanter Intern koncerngemensam grupp SHMACK (Säkerhet, Hållbarhet, Miljö, Arbetsmiljö, Compliance, Kvalitet) Externa revisioner Rapportering till styrelsen Presentation i års- och hållbarhetsredovisning



Mångfald

Vi tror på individen, på var och ens potential, kompetens och vilja att utvecklas. Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Mångfald leder till ett effektivare resursutnyttjande, ökad affärsnytta och en bättre arbetsmiljö.

Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Lernia värdesätter människors olikheter och skilda kompetenser. Med olika perspektiv, kulturer och idéer skapar vi team med bredare erfarenheter. Vi tror på att inkludering och likabehandling är viktiga delar i att få blandningen av talanger att arbeta tillsammans och på lika villkor. Alla ska ha lika möjlighet till anställning och utveckling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

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

Genom att arbeta inkluderande skapas mångfald som leder till en bättre arbetsmiljö samt ökad affärsnytta när olika erfarenheter, perspektiv och kunskap nyttjas på bästa sätt. Lernias ledning ska årligen följa upp verksamhetens arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Vårt fokus på mångfald ska speglas i allt vi gör både internt och externt. Den interna mångfalden redovisas bland annat i en mätning av anställda och ledning utifrån kön, åldersgrupp och svensk och utländsk bakgrund. Vår värdering 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 2021 totalt 706 (641) stationära medarbetare, varav 348 (307) kvinnor och 358 (334) män. Under december hade Lernia 5 887 (4 578) anställda bemanningskonsulter, varav 1 716 (1 419) kvinnor och 4 171 (3 159) män. De branscher Lernia verkar inom är till stora delar traditionellt mansdominerade, som industri, teknik och logistik. Lernia arbetar aktivt med en jämn könsfördelning vid ny inhyrning och rekrytering för våra största kunder inom traditionell industri. 29 (31) procent av bemanningskonsulterna var kvinnor. 38 (36) procent av utbildningskonsulterna var kvinnor. Av stationära tjänstemän var 69 (70) procent kvinnor. Av Lernias samtliga yrkesgrupper var 31 (33) procent kvinnor. 37 (29) procent av Lernias medarbetare var tillsvidareanställda och 63 (71) procent var visstidsanställda. Av tillsvidareanställda stationära medarbetare jobbade 96 (96) procent heltid, medan motsvarande siffra för de visstidsanställda var 32 (56) procent. Samtliga var anställda i Sverige och förutom vd och koncernledning omfattas alla anställda av kollektivavtal. 46 (45) procent av cheferna var kvinnor. Koncernledningen bestod den 31 december 2021 av 7 personer, varav 29 (29) procent kvinnor och 71 (71) procent män. Styrelsen

inklusive arbetstagarrepresentanter bestod vid samma tidpunkt av 8 personer, varav 50 (62) procent kvinnor och 50 (38) procent män.

Lernia har som mål att mångfalden av medarbetares etnicitet ska spegla samhället i stort. Vi mäter regelbundet hur stor andel av de anställda som har utländsk bakgrund (definierat som person som själv är född utomlands eller där båda föräldrar är födda utomlands). Senaste kartläggningen genomfördes 2021 i form av en anonym kartläggning där Lernia jämfördes mot trettiosju andra företag och organisationer omfattande 210 000 individer. Kartläggningen av medarbetare visade att 43,7 (42,1) procent av de anställda inom Lernia hade utländsk bakgrund, varav 31,6 (28,7) procent med utomeuropeisk bakgrund, 10,8 (11,7) procent med europeisk bakgrund och 1,3 (1,7) procent med övrig nordisk bakgrund.

Lernia har, jämfört med övriga företag i jämförelsen, en hög andel anställda med utländsk bakgrund, framför allt anställda med utomeuropeisk bakgrund, och de anställda på Lernia har i högre grad utländsk bakgrund än vad Sveriges befolkning har.

Motverka ungdomsarbetslöshet

Ungdomar som blir arbetslösa direkt efter gymnasiet kan löpa högre risk att fortsätta vara arbetslösa i större utsträckning än andra. Bristen på arbetslivserfarenhet är en orsak till att unga har svårare att få ett arbete. Att aktivt arbeta för att hjälpa unga till sitt första jobb är en viktig insats för att motverka ungdomsarbetslöshet. Att arbeta som bemanningskonsult är för många unga det första steget in på arbetsmarknaden. 2021 var 57 (55) procent av de bemanningskonsulterna som anställdes av Lernia under 26 år.

Sammanfattning av aktiviteter och mått på deras effektivitet

Våra primära aktiviteter inom detta område är att vi:

- Arbetar med Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen som syftar till att främja jämställdhet och likabehandling av anställda, inhyrda konsulter, kursdeltagare, kunder, leverantörer och övriga intressenter till Lernia (Globala utvecklingsmålen 5.1, 5.2, 10.2)

Våra primära indikatorer på om aktiviteterna är effektiva inom detta område är:

- Andel av det minst representerade könet per tjänstekategori på Lernia
- Kvinnors genomsnittliga lön i förhållande till mäns per tjänstekategori på Lernia
- Andel av Lernias medarbetare som är utrikes födda
- Minst 50 procent av de bemanningskonsulter som anställs är under 26 år



Indikatorer, mål och utfall för mångfald

Värdeskapande – indikatorer (GRI-område Mångfald och lika villkor)	2021	2020	2019
<ul style="list-style-type: none"> • 405-1 Mångfaldsindikatorer för ledning och medarbetare – Andel kvinnor inom Lernia Mål: Jämn könsfördelning inom Lernia. ¹⁾ Per tjänstekategori: - Chefer - Stationära tjänstemän - Utbildningskonsulter - Bemanningskonsulter 	31%	33%	31%
Mål: Spegla samhället avseende utländsk bakgrund. Mäts i andel av medarbetare som har utländsk bakgrund (utrikes född eller har två utrikes födda föräldrar)	43,7%	42,1%	41,1 %
Mål: Motverka ungdomsarbetslöshet genom att minst 50 % av de bemanningskonsulter som anställs är under 26 år	57%	55%	-
<ul style="list-style-type: none"> • 405-2: Kvinnors lön i andel av männens lön ¹⁾ Mål: Inga oskäliga löneskillnader inom tjänstekategorierna ska finnas. 	96%	97%	97%
Per tjänstekategori:			
- Chefer	92%	89%	90%
- Stationära tjänstemän	90%	86%	87%
- Utbildningskonsulter	94%	96%	97%
- Bemanningskonsulter	99%	100%	100%

1) Vägt genomsnitt i undergrupperna

Risker och riskhantering

Risker	Riskhantering
<p>Direkta risker</p> <p>Lernias risk inom mångfald är att vi inte uppfyller våra egna mål och att vi sviker vårt kundlöfte genom att ha fel kompetens i förhållande till marknadens behov.</p>	<p>Inom området mångfald arbetar vi ständigt med utbildning och kompetenshöjning inom företaget.</p> <p>Genom dialog med och utveckling av tjänster till kunderna sätter vi fokus på och stöttar mångfaldsarbete genom inkludering på arbetsmarknaden.</p> <p>Genom marknadsföring och dialog med kandidater strävar vi efter att bidra till ökad mångfald bland kandidaterna.</p>
<p>Indirekta risker</p> <p>Lernias målsättning är att bidra positivt till mångfald genom inkludering hos våra kunder men vi är beroende av kundernas förhållningssätt till området.</p>	
<p>För att uppnå mångfald är vi beroende av att hitta en mångfald av kandidater vilket kan vara utmanande inom yrken som idag inte präglas av mångfald.</p>	

Styrning och uppföljning

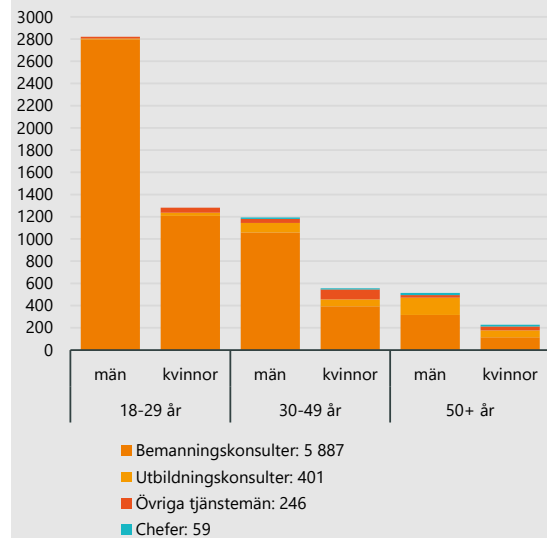
Ansvar	Verktyg för styrning	Verktyg för uppföljning
Vd och övriga i koncernledningen har ansvaret för mångfaldsarbetet. Affärsstöd HR ansvarar för uppföljningen.	<ul style="list-style-type: none"> • Ägarpolicy • Strategi och affärsplan • Kollektivavtal • Bemanningsavtal • Mångfaldspolicy • Likabehandlingsplan • Uppförandekod • Lernias värderingar 	<ul style="list-style-type: none"> • Årliga mål- och utvecklingssamtal med medarbetare • Medarbetarundersökningar • Arbetsplatsträffar • Löpande dialog med fackliga representanter • Rapportering till styrelsen • Presentation i års- och hållbarhetsredovisning



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

ANTAL ANSTÄLLDA



ANTAL MEDARBETARE	2021		2020	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Tillsvideareanställda stationära tjänstemän heltid ¹⁾	269	288	190	221
Tillsvideareanställda stationära tjänstemän deltid ¹⁾	17	4	16	2
Tillsvideareanställda bemanningskonsulter ²⁾	497	1 344	297	776
Visstidsanställda stationära tjänstemän heltid ¹⁾	21	20	58	60
Visstidsanställda stationära tjänstemän deltid ¹⁾	41	46	43	51
Visstidsanställda bemanningskonsulter ²⁾	1 219	2 827	1 114	2 391
Summa anställda	2 064	4 529	1 718	3 501
Summa anställda per år	6 593		5 219	

1) Antal anställningskontrakt per den 31 december

2) Antalet bemanningskonsulter baseras på antalet anställningskontrakt för bemanningskonsulter under hela december istället för enbart per den 31 december för att visa en mer rättvisande bild.

LÖNESTATISTIK	Andel kvinnor		Kvinnors medellön i % av mäns	
	2021	2020	2021	2020
Chefer ³⁾	46%	45%	92%	89%
Stationära tjänstemän	69%	70%	90%	86%
Utbildningskonsulter/lärare	38%	36%	94%	96%
Bemanningskonsulter	29%	31%	99%	100%

3) Exkl. vd och koncernledning som redovisas i not 5



Lernia bidrar till en hållbar arbetsmarknad



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Affärsetik, miljö och mänskliga rättigheter

Lernia agerar med ett hållbart förhållningssätt som tål full genomlysning och ska vara ett gott föredöme utifrån krav, lagar och regler. Utöver de identifierade fokusområdena jobbskapande, arbetsmiljö och mångfald från väsentlighetsanalysen är miljö, antikorrupktion och mänskliga rättigheter högt prioriterat för Lernia och vår ägare.

Affärsetik för en hållbar 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.

Vi ska säkerställa att vår verksamhet är hållbart affärsetiskt. Detta innefattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korrupktion i verksamheten samt brott mot mänskliga rättigheter, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Inköps- och försäljningsavdelningarna har identifierats som enheter med förhöjd risk.

Lernia har en dataskyddsorganisation för att möta kraven i Dataskyddsförordningen (GDPR). Eftersom Lernia behandlar personuppgifter systematiskt och i stor omfattning och till viss del även känsliga personuppgifter, har Lernia utsett ett Dataskyddsombud, DPO. GDPR-utbildning ingår som ett obligatoriskt moment i introduktionen av stationära medarbetare.

Hantering av oegentligheter

Lernia följer "Kod mot korrupktion i näringslivet" (Näringslivskoden) som Institutet mot mutor förvaltar. Intern rapportering sker till närmaste chef, chefschef eller till Lernias chefsjurist. Lernia har även ett visseblåsarsystem på plats för att underlätta rapportering av eventuella oegentligheter kopplade till vår verksamhet. Rapportering kan ske anonymt till en extern och oberoende aktör vars rapporteringssida kan nås via hänvisningar på Lernias intranät och externa webbplats. Rapporteringskanalen är även tillgänglig för utomstående personer med koppling till Lernias verksamhet, till exempel kunder, leverantörer och deltagare. En visseblåsarkommitté ansvarar för bedömning, eskalering och uppföljning av ärenden. Kommittén består av revisionsutskottets ordförande, Lernias chefsjurist och ytterligare en ledamot. Allvarliga oegentligheter ska eskaleras till koncernledning och därefter till styrelse. Under senare delen av 2021 har ny lagstiftning

på området trätt i kraft och Lernia gör de anpassningar som föranleds av de nya reglerna.

Leverantörers hållbarhet

Lernia ställer krav på leverantörer i fråga om hållbart och etiskt agerande. Vid upphandlingar måste samtliga leverantörer besvara frågor om ekonomi, miljö, kvalitet, etik och moral. Genom avtal godkänner leverantörerna att Lernia ska kunna revidera dem utifrån våra riktlinjer. Vidare innehåller bedömningen en punkt om underleverantörer, där leverantören får beskriva hur de arbetar med att säkerställa hur dessa lever upp till krav gällande etik, moral, miljö och mänskliga rättigheter. Den övervägande majoriteten av Lernias leverantörer är baserade i Sverige.

Miljö

Grunden för miljöarbetet är Lernias miljöpolicy, som innebär att omsorgen om miljön ska påverka all verksamhet och ingå som en del i det dagliga arbetet. Lernias samtliga verksamheter är miljöcertifierade enligt ISO 14001:2015.

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. Omfattningen av miljöpåverkan är begränsad eftersom det rör sig om utbildning och inte produktion.

Mänskliga rättigheter

Lernia ställer sig bakom FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Lernia verkar på den svenska arbetsmarknaden under svenska arbetslagar och dessa frågor har inte behandlats särskilt i specifika riktlinjer eller policies för Lernias verksamhet utan mänskliga rättigheter finns integrerade i våra befintliga processer och rutiner, till exempel som en del av vårt arbete med mångfald, jobbskapande, hälsa och säkerhet samt i leverantörsbedömningar.



Bidrag till FN:s globala mål för hållbar utveckling

De globala utvecklingsmålen (Agenda 2030) syftar till att utrota fattigdom och hunger, förverkliga de mänskliga rättigheterna för alla, uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor samt säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och dess naturresurser.

De globala utvecklingsmålen är integrerade och odelbara och balanserar de tre dimensionerna av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga. Lernia har identifierat vilka av FN:s 17 mål som Lernia bidrar positivt till och var vårt arbete har störst effekt och de är: God utbildning för alla, Jämställdhet, Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt och Minskad ojämlikhet.

 <p>Lernias aktiviteter inom väsentliga hållbarhetsområden</p>	 <p>Mål 4 GOD UTBILDNING FÖR ALLA</p> <p>Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla</p>	 <p>Mål 5 JÄMSTÄLLDHET</p> <p>Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt</p>	 <p>Mål 8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT</p> <p>Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla</p>	 <p>Mål 10 MINSKAD OJÄMLIKHET</p> <p>Minska ojämlikheten inom och mellan länder</p>
<p>Jobbskapande</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utbildar människor • Coachar människor i hur de skall söka jobb • Matchar/förmedlar konsulter och kandidater till arbetsgivare • Aktiviteter riktade mot specifika grupper där vi ser ett extra stort behov av stöd för att hitta vägen till utbildning och jobb 	<p>Delmål 4.4</p> <p>Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet</p>		<p>Delmål 8.5</p> <p>Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla</p>	<p>Delmål 10.2</p> <p>Främja social, ekonomisk och politisk inkludering</p>
<p>Arbetsmiljö</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetar systematiskt efter en handlingsplan som syftar till att främja en god, säker och utvecklande arbetsmiljö för våra medarbetare och deltagare/elever 			<p>Delmål 8.5</p> <p>Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla</p> <p>Delmål 8.8</p> <p>Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla</p>	
<p>Mångfald</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetar efter en handlingsplan som syftar till att främja jämställdhet och likabehandling av anställda, inhyrda konsulter, kursdeltagare, kunder, leverantörer och övriga intressenter • Samarbeta med My Dream Now som engagerar individer från näringslivet att träffa och inspirera unga att se möjligheterna i arbetslivet genom ett konkret program för social hållbarhet • Insatser för att motverka ungdomsarbetslöshet 		<p>Delmål 5.1</p> <p>Utrota diskriminering av kvinnor och flickor</p> <p>Delmål 5.5</p> <p>Säkerställa fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande</p>	<p>Delmål 8.6</p> <p>Främja ungas anställning, utbildning och praktik</p>	<p>Delmål 10.2</p> <p>Främja social, ekonomisk och politisk inkludering</p>



Styrning och uppföljning

Det yttersta ansvaret för hållbarhetsarbetet ligger hos styrelsen tillsammans med koncernledningen för Lernia. Det dagliga hållbarhetsarbetet är integrerat i verksamheten och samordnas i ett råd för säkerhet, hållbarhet, miljö, arbetsmiljö, compliance (regelefterlevnad) och kvalitet. Ansvaret för koncernens hållbarhetsredovisning ligger inom affärsstödet Marknad tillsammans med affärsstödet Ekonomi.

Lernias verksamhet är kvalitetscertifierat (Lernia AB och Lernia Bemanning AB enligt ISO 9001:2015 och Lernia Utbildning AB via Utbildningsföretagen) och har ett ledningssystem kallat Verksamhetshandboken. Verksamhetshandboken innehåller styrdokument såsom policydokument, processbeskrivningar och riktlinjer för samtliga verksamheter (divisioner och affärsstödet). Det är detta system som våra medarbetare använder på daglig basis för att hämta information om hur arbetet på Lernia skall bedrivas. Verksamhetshandboken är således också ett av de viktigaste verktygen för styrningen av Lernias hållbarhetsarbete. Efterlevnaden kontrolleras löpande med interna revisioner av en dedikerad resurs för internkontroll samt genom en årlig extern revision. Vidare följs verksamheten upp med nyckeltal i verksamhetens ordinarie affärsplanarbete.

Socialt ansvar

Lernia anser att arbete är en avgörande faktor för att skapa ett välmående och hållbart samhälle där alla har en förmåga att bidra till att skapa välbefinnande och därmed medverka till samhällets totala förmåga till välfärd. Lernia arbetar för att öka anställningsbarheten för breda samhällsgrupper via utbildning, rekrytering, utyrning, matchning och omställning av arbetskraft i syfte att allt fler ska vara en del av arbetsmarknaden, vilket är en grundpelare i ett demokratiskt välfärdssamhälle.

Lernia arbetar aktivt för att:

- Motverka alla former av mutor och korruption
- Respektera mänskliga rättigheter och följa arbetsrättslagar och villkor i alla relationer
- Ständigt arbeta för att minska miljöpåverkan
- Löpande och transparent rapportera om hur Lernia utvecklas finansiellt i relation till social utveckling

Lernia analyserar löpande sociala områden som kan påverka Lernias verksamhet i olika dimensioner

- Lernias sociala risker bedöms inte år 2021 väsentligen påverka företagets finansiella ställning
- Lernias väsentliga sociala påverkan är till avgörande del positiv genom bidrag till en hållbar arbetsmarknad som påverkar förutsättningarna för en effektiv omfördelning av välbefinnande
- Lernias sociala kostnader är i relation till de värden som produceras begränsade

Prioriteringar 2022

1. Jobbskapande

Under 2021 har affärsområdet Matchning haft en fortsatt hög tillväxt med ett stort antal nya orter där matchningstjänster erbjuds samt ett flertal nya medarbetare har anställts inom affärsområdet. Matchningstjänsterna i samverkan med de övriga verksamheterna inom Bemanning och Utbildning är en viktig komponent för att få fler människor i sysselsättning. Vidare utveckling av detta område och att påverka branschens framväxt är fortsatt en viktig prioritering 2022.

2. Arbetsmiljö

Under 2022 kommer Lernias löpande arbetsmiljöarbete ytterligare att stärkas med fokus på förebyggande arbete som riskhantering och organisatorisk social arbetsmiljö. Bland annat kommer en uppdaterad arbetsmiljöpolicy och -strategi att implementeras.

3. Mångfald:

Under 2021 har riktlinjer för mångfald setts över och ett utkast till ny mångfaldspolicy tagits fram. Implementering och kommunikation till medarbetare kommer att ske under 2022. Workshops i mångfalds- och inkluderingsfrågor för chefer kommer att genomföras under 2022.

4. Affärsetik, miljö och mänskliga rättigheter

Med utgångspunkt i GHG-protokollets rapporteringskategorier kommer Lernia med hjälp av en extern konsult att i början av 2022 göra en kartläggning av våra utsläpp och utifrån den klimatpåverkan som redovisas ta ställning till vilka aktiviteter och insatser som är lämpliga att genomföra för att på bästa sätt bidra till en positiv klimatomställning.

Redovisning enligt EU-taxonomin

EU:s taxonomiförordning är en del av EU:s handlingsplan för finansiering av hållbar tillväxt och för att genomföra den europeiska gröna given (EU green deal), och tillämpas från 1 januari i år. Taxonomin är ett klassificeringssystem som upprättar en lista över miljömässigt hållbara ekonomiska aktiviteter och ska ge näringsidkare och beslutfattare definitioner att utifrån sin verksamhet kunna utvärdera ifall de ekonomiska aktiviteterna kan klassificeras som miljömässigt hållbara.

Utifrån EU:s direktiv om icke-finansiell rapportering ska Lernia uppge i vilken utsträckning verksamhetens aktiviteter uppfyller kriterierna enligt EU:s taxonomi. Lernia har under året därför analyserat och utvärderat sina ekonomiska aktiviteter utifrån de klassificerade ekonomiska aktiviteterna i taxonomiförordningen. Bedömningen är att ingen del av Lernias ekonomiska aktiviteter omfattas av taxonomin.

Lernias huvudsakliga ekonomiska verksamhet är inom utbildning och bemanning och ingår ännu inte i den nuvarande förordningen så andelen av Lernias totala omsättning, som omfattas av taxonomiförordningen är därför 0 procent. Lernia har även utvärderat verksamhetens investeringar med bedömningen att Lernias andel av kapitalutgifter och driftkostnader som omfattas av taxonomiförordningen också är 0 procent.

Lernia kommer fortsätta övervaka utvecklingen av Taxonomin för att säkerställa att verksamheten uppfyller eventuella framtida krav på klassificering och rapportering av sina ekonomiska aktiviteter i linje med förordningen.



Innehållsförteckning enligt GRI Standards

Lernia redovisar sitt hållbarhetsarbete enligt GRI Reporting Initiatives riktlinjer för hållbarhetsredovisning. Från och med 2017 är hållbarhetsredovisningen upprättad enligt GRI Standards, nivå Core. Hållbarhetsredovisningen omfattar händelser och resultat under kalenderåret 2021 för samtliga aktiva bolag enligt not 13 sid 58. Hållbarhetsredovisningen omfattar sid 6-21 och utgör också Lernias lagstadgade hållbarhetsrapport i enlighet med ÅRL, 6 kap. Vi redovisar områden där vi bedömer att Lernia har ett väsentligt inflytande och där vår verksamhet har en betydande påverkan. För miljöinformation se sid 17, för sociala förhållanden och personal se sid 14-16 och motverkande av korruption se sid 17. Information om mänskliga rättigheter finns på sid 17. Mänskliga rättigheter är integrerade i våra befintliga processer och rutiner, till exempel som en del av vårt arbete med jobbskapande, sid 10-11, vårt arbete med mångfald, sid 14-16 samt i vårt arbete med arbetsmiljö, hälsa och säkerhet, sid 12-13. I innehållsförteckningen nedan anges standardupplysningar och de indikatorer som identifierats som mest relevanta. Lernias bedömning är att hållbarhetsredovisningen uppfyller informationskraven för nivå Core. KPMG AB har fått i uppdrag av företagsledningen att bestyrka Lernias hållbarhetsredovisning 2021. Se revisors rapport på s. 22. För frågor om hållbarhetsredovisningen och dess innehåll skicka e-post till info@lernia.se.

GRI STANDARD	GRI STANDARD NUMMER	SIDA	KOMMENTARER	
ALLMÄN INFORMATION				
GRI 102: Allmänna indikatorer (2016)	Organisationsprofil			
	102-1	Organisationens namn	24	
	102-2	Aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster	3-4, 24-25	
	102-3	Lokalisering av organisationens huvudkontor	Baksida	
	102-4	Lokalisering av verksamhet	24-25	Lernia är verksam i Sverige.
	102-5	Ägarstruktur och bolagsform	25	
	102-6	Marknader som organisationen är verksam på	24-25	Lernia är verksam i Sverige.
	102-7	Organisationens storlek och omfattning	1, 14-16, 24-26	
	102-8	Information om anställda	16	
	102-9	Beskrivning av leverantörskedja	17	
	102-10	Väsentliga förändringar i organisation och dess leverantörskedja	17, 20	Inga väsentliga förändringar har ägt rum.
	102-11	Försiktighetsprincipens användning inom organisationen	20	Ingen formaliserad process för användandet av försiktighetsprincipen finns idag. Dock tillämpas systematiskt arbetsmiljöarbete. Skyddskommittéer och checklistor för förebyggande åtgärder finns etablerade. Lagar och regler efterlevs.
	102-12	Externa riktlinjer som efterlevs	17	Lernia följer Kod mot korruption i näringslivet (Näringslivskoden). Medlem i FN:s Global Compact.
	102-13	Medlemskap i organisationer	8	
Strategi				
102-14	Uttalande från vd	2		
Etik och integritet				
102-16	Organisationens värderingar och uppförandekod	3, 28		
Styrning				
102-18	Struktur för styrning	11,13,15, 27-34		
Intressentdialog				
102-40	Förteckning av intressenter	7-8		
102-41	Omfattning kollektivavtal	14		
102-42	Identifiering och urval av intressenter	7-8		
102-43	Redogörelse för intressentdialog	7-8		
102-44	Viktiga frågor som inkluderas i dialogen	7-8		
Om redovisningen				
102-45	Legala enheter som inkluderas i redovisningen	20		
102-46	Process för fastställande av redovisningsinnehåll och avgränsningar	9		
102-47	Identifierade väsentliga hållbarhetsfrågor	9		



102-48	Förklaringar till korrigeringar från tidigare redovisningar		Inga korrigeringar har skett från tidigare redovisning.
102-49	Förändringar i redovisning		En ny väsentlighetsanalys genomfördes 2021.
102-50	Redovisningsperiod	20	
102-51	Datum för senaste utgivna rapport		2020 års hållbarhetsredovisning publicerades den 25mars 2021.
102-52	Redovisningscykel		Lernia redovisar årligen sin hållbarhetsredovisning tillsammans med årsredovisning.
102-53	Kontaktuppgifter för frågor om redovisningen	20	
102-54	Tillämpningsnivå enligt GRI	20	
102-55	Innehållsförteckning enligt GRI	20-21	
102-56	Externt bestyrkande	20, 22	

SÄRSKILDA UPPLYSNINGAR VÄSENTLIGA FRÅGOR**EKONOMISKA FRÅGOR**

GRI 103: Styrning och uppföljning (2016)	103-1	Avgränsningar för väsentliga frågor inom organisationen	11	Omfattar aspekterna direkt skapat ekonomiskt värde, skapat ekonomiskt värde för intressenter och antikorrupktion
	103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	11,13,15,	
	103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	11,13,15,	
GRI 201: Ekonomiskt utfall (2016)	201-1	Skapat och levererat ekonomiskt värde	11	
GRI 203: Indirekt ekonomisk påverkan (2016)	203-2	Indirekt ekonomisk påverkan	11	Tillförlitlig, nedbrytningsbar jämförelsedata för egenförsörjning finns inte tillgänglig för att kunna redovisa monetär nytta.

SOCIALA FRÅGOR

GRI 103: Styrning och uppföljning (2016)	103-1	Avgränsningar för väsentliga frågor inom	11,13,15,	
	103-2	Upplysningar om hållbarhetsstyrning	11,13,15, 19	
	103-3	Uppföljning av hållbarhetsstyrning	11,13,15, 19	
GRI 403 Arbetsrelaterad hälsa och säkerhet (2018)	403-9	Arbetsrelaterade skador	12-13	Lernia redovisar antal olycksfall med frånvaro per 1 000 anställda Uppgifterna redovisas inte nedbrutet per kön eller region,
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter (2016)	405-1	Mångfald i ledning och personal	14-15	Lernia redovisar anställda utifrån kön, yrkeskategori, ålder och inrikes respektive utrikes födda. Uppgifter om antalet anställda fördelat på ålderskategori redovisas som antal anställda (och inte i procent).
	405-2	Lika lön och belöning för kvinnor och män	15	Inga oskäligen löneskillnader mellan kvinnor och män vid arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska förekomma på grund av könstillhörighet enligt Lernias mångfaldsplan.



Revisors rapport över översiktlig granskning av Lernia AB:s hållbarhetsredovisning samt yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till Lernia AB, organisationsnummer 556465-9414

Inledning

Vi har fått i uppdrag av företagsledningen i Lernia AB att översiktligt granska företagets hållbarhetsredovisning för år 2021. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 20 vilket även utgör den lagstadgade hållbarhetsrapporten.

Styrelsens och företagsledningens ansvar

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen inklusive den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med tillämpliga kriterier respektive årsredovisningslagen. Kriterierna framgår på sidan 20 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av ramverket för hållbarhetsredovisning utgivet av GRI (Global Reporting Initiative) 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 felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning och lämna ett yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Vårt uppdrag är begränsat till den historiska information som redovisas och omfattar således inte framtidsorienterade uppgifter.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information (omarbetad). 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. Vi har utfört vår granskning avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten.

En översiktlig granskning och en granskning enligt RevR 12 har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionsred i övrigt 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. Vi är oberoende i förhållande till Lernia AB enligt god revisorsred i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. De granskningsåtgärder som vidtas vid en

översiktlig granskning och granskning enligt RevR 12 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 och granskning enligt RevR 12 har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Vår granskning av hållbarhetsredovisningen 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 våra uttalanden nedan.

Uttalanden

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.

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 25 mars 2022

KPMG AB

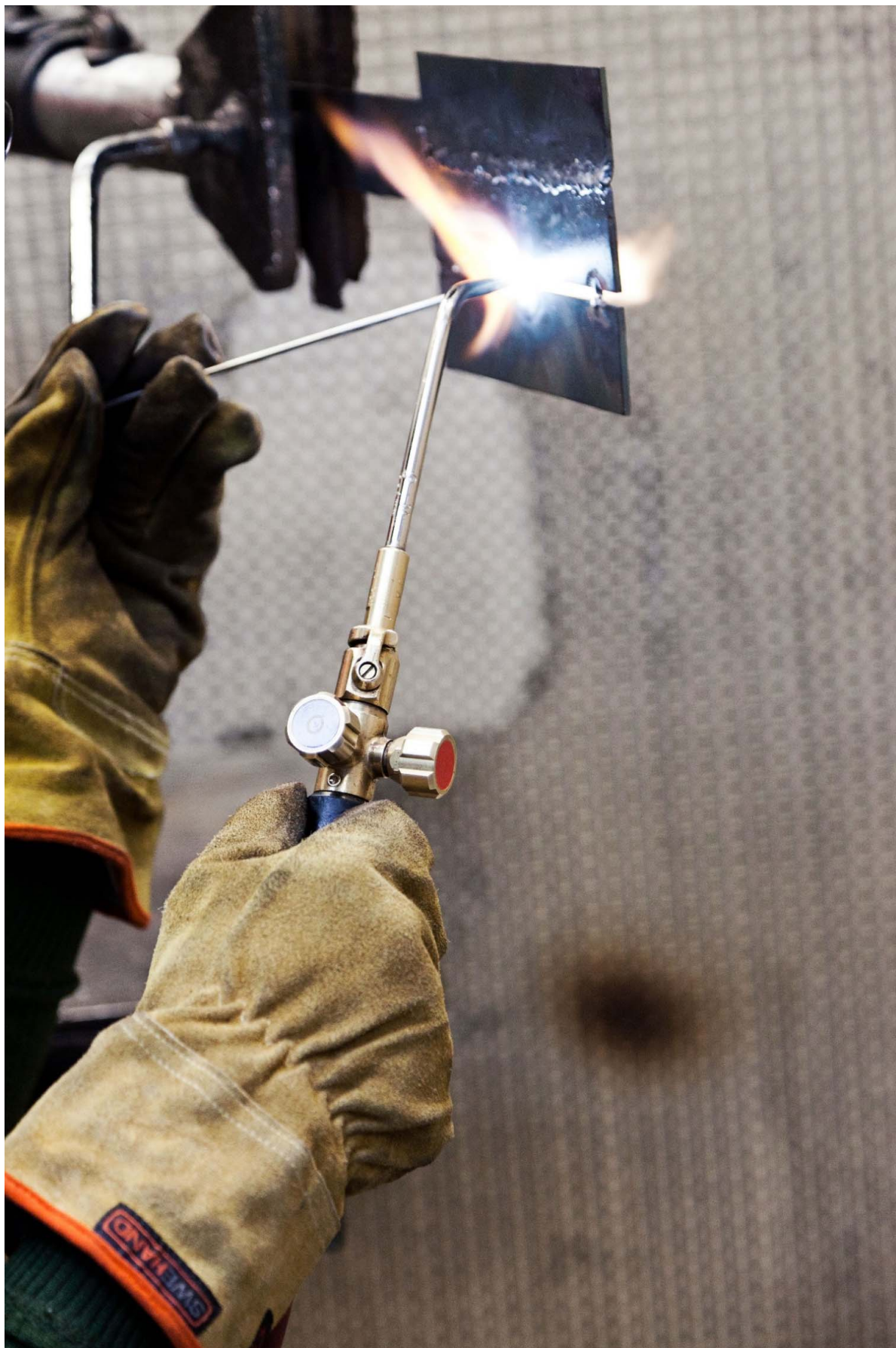
Ingrid Hornberg Román
Auktoriserad revisor

Karin Sivertsson
Specialistmedlem i FAR



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Förvaltningsberättelse 2021

Styrelsen och verkställande direktören för Lernia AB avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2021, vilket är sammanfallande med kalenderåret 2021. 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 juridikfunktion liksom affärsstöden Affärsutveckling, Ekonomi, HR, IT och Marknad. Koncernens verksamhet består av två segment:

- **Bemanning** – erbjuder rekrytering och bemanning av yrkesarbetare och tjänstemän i flertalet branscher över hela landet. Utmaningarna under 2021 har främst bestått i viss kandidatbrist samt produktionsstopp på grund av produktionsstörningar hos vissa av våra större kunder.
- **Utbildning** – utbildar vuxna tillsammans med Arbetsförmedlingen, kommuner, företag och yrkeshögskola och utför omställningsaffärer. Arbetsförmedlingens låga anvisningstakt till Arbetsmarknadsutbildningar har under 2021 varit koncernens största utmaning. Driften av våra andra utbildningsformer; Komvux, Yrkehögskolan samt Företagsutbildningar har löpt på enligt förväntan.

Inriktning

Lernia är en av Sveriges ledande matchningsaktörer med tjänster inom utbildning, bemanning, rekrytering, omställning och karriärväxling. Med ett brett tjänsteutbud arbetar Lernia med att tillgodose kompetensbehov på hela arbetsmarknaden.

Lernia utvecklar människors kompetens och matchar 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 av personal, rekrytering och omställning med bland annat kunder inom den svenska tillverkningsindustrin samt lager och logistik. Lernias kunder inom utbildning är framför allt Arbetsförmedlingen och Sveriges kommuner, samtidigt som vi är en stark aktör inom yrkeshögskolan och företagsutbildningar. Lernia erbjuder arbetsmarknadsutbildning, kommunal vuxenutbildning, svenska för invandrare, yrkeshögskola, coaching samt utbildningar riktade mot företag och offentliga verksamheter.

Lernia ägs av svenska staten men har inget samhällsuppdrag. Bolag som ägs av staten har som övergripande mål att vara värdeskapande. 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 mål

Lernia förser arbetsmarknaden med kompetens med huvudinriktning på utbildning och bemanning där konkurrensfördelar och uthållig lönsamhet kan uppnås. Lernias ekonomiska mål fastställdes på årsstämman i april 2021. Soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent. Soliditeten uppgår på balansdagen till 36 (31) procent. Avkastning på eget kapital ska uppgå till minst 13

procent. Avkastningen för året uppgick till 32,7 (-4,9) procent. Ordinarie utdelning ska uppgå till mellan 30 och 70 procent av årets resultat, under förutsättning att soliditeten efter utdelning hamnar inom målintervallet samt med beaktande av genomförandet av koncernens strategi och investeringsbehov. Styrelsens rekommendation till årsstämman 2022 är att 36 (0) mkr delas ut till aktieägaren motsvarande 30 (0) procent av årets resultat.

Hållbarhetsrapport enligt ÅRL

I enlighet med ÅRL 6 kap 11§ har Lernia valt att upprätta hållbarhetsrapporten som en från årsredovisningen avskild rapport. Hållbarhetsrapporten omfattar koncernen och de dotterbolag som uppfyller kraven på en hållbarhetsredovisning enligt ÅRL. Se sidan 20 för hänvisningar till sidor där de lagstadgade hållbarhetsupplysningarna finns.

Marknadens utveckling

Lernia var under det fjärde kvartalet 2021 fortsatt den tredje största bemanningsaktören med en total marknadsandel på 8,11 procent enligt Almega Kompetensföretagens officiella statistik Topp 25. Inom området yrkesarbetare försvarade Lernia under det sista kvartalet 2021 positionen som Sveriges största aktör med en marknadsandel på 13,37 procent. Statistik för helåret fanns inte tillgänglig från Almega Kompetensföretagen vid tidpunkten för undertecknandet av denna rapport. Det sammanlagda värdet av Arbetsförmedlingens upphandlade tjänster inom det område som Lernia Utbildning verkar uppgick 2021 till 5,1 (3,1) mdkr. Intäkter från Arbetsförmedlingens upphandlade tjänster utgör merparten av Lernia Utbildnings totala omsättning.

Effekter av coronapandemin

Lernia har under 2021 påverkats av coronapandemin i olika avseenden. Inom segment Bemanning har volymerna under 2021 normaliserats i jämförelse med 2020 och ligger på en tillfredsställande nivå. Dock har bemanningsverksamheten påverkats negativt av några produktionsstopp hos våra kunder kopplat till komponentbrist på grund av pandemin. Inom segment Utbildning har verksamheten till stor del fortsatt att genomföras digitalt och på distans. Lernia har sedan pandemiutbrottet haft en uttalad ambition att följa myndigheternas regler, råd och rekommendationer avseende coronapandemin vilket bland annat inneburit att många stationära medarbetare har arbetat på distans då detta varit möjligt.

Intäkter och resultat koncernen

Koncernens nettoomsättning ökade med 43 procent till 2 898 (2 029) mkr. I övriga rörelseintäkter ingår 24 (34) mkr hänförliga till statliga stödåtgärder kopplade till coronapandemin. Rörelseresultatet uppgick till 160 (-5) mkr. Det förbättrade rörelseresultatet förklaras främst av besparings- och effektiviseringsåtgärder samt en kraftig volymökning inom bemanningsverksamheten. Utbildningsverksamheten ökade även sina intäkter men belastades av uppstartskostnader för nya



utbildningar, fördröjda utbildningsstarter samt en anmärkningsvärt låg anvisningstakt av elever till nyetablerade arbetsmarknadsutbildningar. Rörelseresultatet justerat för jämförelsestörande poster uppgick till 125 (20) mkr. De jämförelsestörande posterna påverkade rörelseresultatet positivt med 35 (-25) mkr då personalkostnaderna i Lernia Bemanning AB har reducerats med 35 mkr till följd av återbetalning av Avtalsgruppsförsäkringspremier (AGS) för perioden 2004-2008.

Koncernens resultat efter skatt är förbättrat och uppgick till 119 (-11) mkr. För resultaträkning, se sid 37.

Resultat segment Bemanning

Segment Bemanning erbjuder lösningar inom bemanning och rekrytering av yrkesarbetare och tjänstemän i flertalet branscher över hela landet med tyngdpunkt på tillverkningsindustri samt lager och logistik.

Nettoomsättningen uppgick till 2 407 (1 634) mkr, en ökning med 47 procent jämfört med föregående år. Uppgången hänförs i första hand till ökad efterfrågan inom flertalet segment genom en generell återhämtning av volymer, ökad efterfrågan av inhyrd personal vid hög frånavaro kopplat till coronapandemin samt även ökade volymer för sommarbemanning.

I övriga rörelseintäkter ingår 24 (32) mkr, främst hänförliga till statliga stödåtgärder kopplade till coronapandemin. Rörelseresultatet uppgick till 191 (0) mkr, en ökning med 191 mkr jämfört med föregående år. Resultatförbättringen är i det väsentligaste hänförlig till kraftigt ökade volymer i kombination med en hög driftseffektivitet, som ett resultat av tidigare genomförda effektiviseringsprogram. Rörelseresultat har även påverkats positivt med 7 mkr till följd av en mer gynnsam kalender i form av färre helgdagar och fler faktureringsbara dagar jämfört med föregående år. Lernia har också ett något förbättrat resultat tack vare subventioner avseende sjuklönebidrag under coronapandemin.

Jämförelsestörande poster uppgick för helåret till 35 (-8) mkr.

Resultat segment Utbildning

Segment Utbildning erbjuder:

- Arbetsmarknadsutbildning och matchningstjänster – utbildning för arbetslösa anpassad efter arbetsmarknadens behov.
- Företagsutbildningar och konsulttjänster inom el, fordon, industri/ produktionsteknik, arbetsmiljö- och lagkravsutbildningar.
- Kommunal vuxenutbildning (Komvux) – gymnasial utbildning för vuxna.
- Yrkeshögskola – eftergymnasial utbildning med tydlig näringslivsfrankning.
- Omställningsuppdrag främst inom försäkringarna TSL för arbetare inom LO-kollektivet och TRR för tjänstemän inom privata sektorn.
- Matchning för arbetssökande inskrivna på Arbetsförmedlingen i form av ett individuellt stöd att hitta ett arbete eller utbildning via tjänsterna Stöd och matchning och Rusta och matcha.

Nettoomsättningen uppgick till 490 (393) mkr, en ökning med 25 procent jämfört med föregående år. Ökningen är ett resultat av högre tilldelning, fler etableringar samt ökade marknadsvolymer inom nuvarande etableringar.

Rörelseresultatet uppgick till 5 (28) mkr, en försämring med 23 mkr jämfört med föregående år. Resultatförsämringen är framför allt ett resultat av fördröjda utbildningsstarter samt låg anvisningstakt för nyetablerade arbetsmarknadsutbildningar. Jämförelsestörande poster uppgick på helåret till 0 (-8) mkr.

Säsongsvariation

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

Investeringar

Investeringarna uppgick till 4 (2) mkr, varav 4 (1) mkr avser materiella anläggningstillgångar.

Finansiell ställning och likviditet

Balansomslutningen uppgick vid balansdagen till 1 192 (968) mkr varav det egna kapitalet uppgick till 433 (296) mkr, vilket ger en soliditet uppgående till 36 (31) procent. Materiella anläggningstillgångar har ökat med 54 mkr jämfört med samma period föregående år, vilket främst är hänförligt till Arbetsförmedlingens upphandlade utbildningar av fordonsteknik, restaurang samt bygg och anläggning.

Kundfordringarna är 108 mkr högre jämfört med föregående år och beror huvudsakligen på bemanningsverksamhetens ökade omsättning. Per den 31 december 2021 var disponibel likviditet 100 (48) mkr.

Kortfristiga skulder uppgick på balansdagen till 662 (620) mkr varav nyttjad belåning av pantsatta kundfordringar uppgick till 0 (106) mkr. Ökningen av kortfristiga skulder är främst hänförlig till personalrelaterade kostnader som är en effekt av den ökade omsättningen inom bemanningsverksamheten.

Principen för blockbelåning är att med kundfordringar som säkerhet frigöra kapital. Detta görs genom att belåna segment Bemanning 75 största kunders kundfakturor till 80 procent av fakturabeloppen.

Kassaflöde

Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick till 221 (-19) mkr. Kassaflödet har förbättrats av det positiva rörelseresultatet men negativt av högre kapitalbindning i kundfordringar med -108 (-39) mkr. Ökade personalrelaterade skulder påverkade däremot kassaflödet positivt.

Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick till -168 (11) mkr och förklaras främst av att nyttjandet av blockbelåningen förändrades med -106 (-93) mkr. Årets totala kassaflöde ökade med 52 (-2) mkr.

Medarbetare

Medelantalet heltidstjänster ökade under 2021 till 4 687 (3 377). Jämfört med utgången av 2020 har antalet heltidstjänster per den 31 december 2021 ökat med 1 041, från 4 053 till 5 094. Ökningen i antal anställda beror till stor del på fler konsulter i uppdrag i bemanningsverksamheten.

Ägarförhållanden

Lernia ägs till 100 procent av svenska staten. Koncernen ska verka på marknadsmässiga villkor och har inget särskilt beslutat samhällsuppdrag. Under 2021 har Näringsdepartementets enhet för statlig bolagsförvaltning haft förvaltningsansvar för Lernia. Riksdagen gav 2012 regeringen bemyndigande att sälja hela eller delar av Lernia. Samtliga dotterbolag ägs till 100 procent av Lernia AB.

Händelser av väsentlig betydelse som inträffat efter räkenskapsårets slut

Då coronapandemin fortsatt under början på 2022 bedrivs fortfarande många utbildningar på distans och det råder fortfarande viss osäkerhet beroende på hur pandemin kommer att utvecklas. Bemanningsverksamhetens volymer ligger under början av 2022 på en tillfredsställande nivå men sjukfrånvaron ligger fortfarande på en historiskt hög nivå. Verkställande direktören Anders Uddfors har under februari på egen begäran sagt upp sig. Styrelsen har påbörjat rekryteringsprocessen för att utse en ny VD. Tidpunkt för Anders Uddfors frånträde från tjänsten är inte beslutad. Inga övriga händelser av betydelse har inträffat under eller efter periodens utgång.



Resultat och ställning Moderbolag

Intäkterna uppgick till 131 (139) mkr och rörelseresultatet till -13 (-46) mkr. Rörelseresultatet har under året påverkats av en förändrad avsättning för pensioner i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 med 24 (-13) mkr. Omvärderingen av skulden har under året främst påverkats av nya dödlighetsantaganden och beräkningsgrunder från Finansinspektionen. Pensionsomvärderingen i moderbolaget påverkar inte koncernens resultat då pensionskulden i koncernen beräknas enligt IAS 19.

Lernia har under året erhållit gottgörelse för pensionsutbetalningar hänförliga till 2020 med 27 mkr. Ingen gottgörelse har begärts för 2021 års pensionsutbetalningar uppgående till 26 mkr. Nettokostnaden för pensionsutbetalningar kopplade till åtagande inom AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 uppgick under året till 1 (-15) mkr. Koncernens rörelseresultat påverkas inte av gottgörelsen då pensionskostnaden i koncernen beräknas enligt IAS 19.

Balansomslutningen uppgick vid balansdagen till 675 (672) mkr. Under året avvecklades dotterbolaget SweJa Kunskapscenter AB vilket medförde att andelar i koncernföretag minskade med 4 mkr. Likvida medel uppgick vid balansdagen till 100 (48) mkr. Investeringarna uppgick under året till 0 (1) mkr.

Framtidsutsikter

Marknaden för bemanningstjänster har stärkts under 2021 medan deltagarvolymerna inom utbildningsverksamheten främst kopplat till arbetsmarknadsutbildningar fortsatt inte har ökat till en förväntad nivå. Den låga tilldelningen av deltagare på vissa orter inom vissa utbildningar har föranlett en anpassning av verksamheten till lägre nivåer. Det finns en betydande osäkerhet avseende framtida volymer inom arbetsmarknadsutbildningar samt hur konjunkturen utvecklas vilket påverkar bemanningsverksamheten. Bolaget lämnar inte någon prognos för 2022.

Finansiella risker och osäkerhetsfaktorer

Styrelsen och ledningen har ingående analyserat de potentiella effekterna av konflikten i Ukraina för koncernen. Vid tidpunkten för årsredovisningens upprättande är det mycket svårt att uppskatta om denna påverkan är kortsiktig, d v s ett antal månader, eller om påverkan kommer att bli mer långsiktig. Styrelsen och ledningen kan konstatera att det råder en betydande osäkerhet i omvärlden vilket kan påverka koncernens framtida utveckling. Den stora risken och osäkerheten som har identifierats är hänförlig till materialbrist som kan komma att påverka efterfrågan på våra bemanningstjänster. I dagsläget bedöms påverkan gällande detta vara begränsad för koncernen men styrelsen och ledningen följer noggrant utvecklingen och vidtar kontinuerligt åtgärder för att begränsa de negativa effekterna på för koncernen. Finansiella risker och osäkerhetsfaktorer beskrivs i not 22 och 29.

Ersättning till ledande befattningshavare

Lernia tillämpar regeringens Riktlinjer för anställningsvillkor till ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen. Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns presenterad i 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 2021 som upprättats enligt 6 Kap 6 § ÅRL. Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen.

Förslag till vinstdisposition

Balanserat resultat	-82 652 945
Årets resultat	140 368 713
Summa kronor	57 715 768

Styrelsen föreslår att vinstmedel disponeras så att:

Till aktieägare utdelas 36 kronor per aktie	36 000 000
I ny räkning överförs	21 715 768
Summa kronor	57 715 768

Styrelsens motiverade yttrande i enlighet med 18 kap. 4§ aktiebolagslagen

Lernias styrelse föreslår att en utdelning om 36 kronor per aktie ska betalas till aktieägarna, innebärande en total utdelning om 36 miljoner kronor. Årets vinst per aktie var 119 kr, och därmed motsvarar den föreslagna utdelningen 30 procent av årets resultat per aktie. Lernias finansiella mål anger att ordinarie utdelning ska uppgå till mellan 30 och 70 procent av årets resultat, med ett riktvärde om 50 procent, under förutsättning att soliditeten efter utdelning hamnar inom målintervallet samt med beaktande av genomförandet av koncernens strategi och investeringsbehov. Ägarnämnerna anger att soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent. Koncernens soliditet uppgick per 31 december 2021 till 36 procent. Koncernens soliditet efter föreslagen utdelning uppgår till 34 procent. Motsvarande siffror för moderbolaget är 61 procent respektive 59 procent.

Styrelsens motivering till att förslaget om vinstutdelning är förenligt med bestämmelserna i 18 kap. 4 § aktiebolagslagen är följande:

Den föreslagna utdelningen äventyrar inte fortsatta planerade investeringar och Lernias finansiella ställning är sådan att Lernia kan fortsätta sin verksamhet och förväntas uppfylla alla sina åtaganden på både kort och lång sikt. Styrelsen i Lernia anser att den föreslagna utdelningen är försvarlig med hänsyn till;

- de krav som verksamhetens art (bolagets respektive koncernens), omfattning och risker ställer på storleken av det egna kapitalet, och
- bolagets respektive koncernens konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.



Bolagsstyrningsrapport

LERNIA SKAPADES GENOM BOLAGISERING AV AMUGRUPPEN 1993 OCH ÄGS TILL 100 PROCENT AV SVENSKA STATEN. KONCERNEN SKA VERKA PÅ MARKNADSMÄSSIGA VILLKOR OCH HAR INGET SÄRSKILT BESLUTAT SAMHÄLLSUPPDRAG.

DENNA RAPPORT ÄR UPPRÄTTAD ENLIGT RIKTLINJERNA I SVENSK KOD FÖR BOLAGSSTYRNING I SIN LYDELSE FRÅN 1 JANUARI 2020 OCH KRAVEN I 6 KAP ÅRSREDOVISNINGSLAGEN.

Bolagsstyrelse

ANTAL: 8 ordinarie + 1 arbetstagarrepresentant (4 kvinnor, 4 män, 1 vakant)

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 revisionsutskott och ersättningsutskott. Utskotten bereder frågor för beslut i styrelsen. Styrelsen väljs årsvis och består av sju årsstämmovalda ledamöter samt arbetstagarrepresentant(er).

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

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 mandattiden är ett år. Se vidare i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020.

Utvärdering av styrelse och revisorer

Styrelsen utvärderas inom ramen för arbetet med nominering. Vidare gör styrelsen en gång om året en utvärdering av sitt och vd:s arbete och formerna för styrelsearbetets genomförande. Utvärderingen utgör underlag i ägarens nomineringsprocess. Styrelsen utvärderar genom sitt revisionsutskott extern revisor. Bland annat genomförs en intern enkät kring samarbetet med revisor.

Affärsstöd

Lernia har fyra affärsstöd i moderbolaget: HR, Affärsutveckling, Marknad och Ekonomi (Ekonomi består av CFO, Business Control, Shared Service Center: IT, Redovisning, Lön & HR-Administration och Intäktsadministration).

Vd och koncernledning

ANTAL: 7 (2 kvinnor, 5 män)

Vd utses av styrelsen. Vd och koncernchef är sedan maj 2018 Anders Uddfors. Vd:s uppgift är att leda den operativa verksamheten enligt styrelsens anvisningar och riktlinjer, bland annat vd-instruktion. Vd ska också se till att bokföring sköts enligt lag och att förvaltningen av bolagets medel sker på ett betryggande sätt. Vd ingår inte i styrelsen.

Koncernledningen har omarbetats under året och består vid årsskiftet 2021/22 av koncernchefen, divisionscheferna för Bemanning, Utbildning och Matchning samt CFO, HR-chefen, Affärsutvecklingschefen och Marknadschefen. Såväl vd som koncernledning är oberoende i förhållande till ägare och styrelse.

Divisioner

Lernia har utöver moderbolaget under året haft två rörelsedrivande dotterbolag. Verksamheten bedrivs i en divisionsstruktur. Dotterbolagen ingår i en skattemässig kommission med moderbolaget.

Lernia Utbildning AB

Division Utbildning och Division Matchning samt affärsstödsfunktionen Utrustning.

Lernia Bemanning AB

Division Bemanning med utyrning av yrkesarbetare och tjänstemän.

Bolagsstämma

1 ÄGARE

Årsstämma hålls varje år under våren. Riksdagens ledamöter bjuds in till årsstämman. Stämman är öppen för allmänheten. Kallelse till stämma 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 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 till ledande befattningshavare, m.m. Vid behov hålls extra stämma.

Ägare, aktiestruktur och rösträtt

Lernia ägs helt av svenska staten. Samtliga 1 miljon aktier har samma röstvärde. Se vidare i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020, www.regeringen.se.



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Extern revision

Revisorer

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

Vid upphandling av revisor hanteras upphandlingsprocessen av bolaget under ledning av revisionsutskottet. Regeringskansliets handläggare följer arbetet. Bolagets revisor deltar i minst två styrelsesammanträden per år samt i revisionsutskottets möten. 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.

Intern kontrollmiljö

Intern styrning och kontroll

Styrelsen har det övergripande ansvaret för Lernias interna kontroll.

Vd/koncernchef har det löpande ansvaret för att intern styrning och kontroll upprätthålls. Syftet med den interna kontrollen är att säkerställa att Lernias finansiella rapportering upprättas i enlighet med lag, tillämpliga redovisningsstandarder och övriga krav från ägaren. Lernias kontroller över den finansiella rapporteringen beskrivs nedan. Verksamhetens utveckling följs upp varje månad genom avrapportering till styrelsen och genom att vd/koncernchef, CFO och koncerncontroller har möte med samtliga i koncernledningen.

Utgångspunkten för uppföljning är av styrelsen antagen affärsplan. Minst tre gånger om året genomför vd, CFO 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 vd/koncernchef 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.

För styrelsens kontrollaktiviteter 2021, se sid 31. 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.

Interna regelverk

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

Viktiga externa regelverk

- Aktiebolagslagen
- Bokföringslagen
 - IFRS
- Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020
- Svensk kod för bolagsstyrning från den 1 januari 2020
 - Svensk skattelagstiftning
 - Årsredovisningslagen

Visseblåsning

Lernia har antagit en mutbrottspolicy och inrättat en extern kanal för anonym rapportering av vissa typer av allvarliga oegentligheter eller uppenbart felaktiga ageranden – s.k. visseblåsning. Funktionen är öppen för såväl medarbetare som kunder, leverantörer och deltagare och kan nås från lernia.se. En visseblåsarkommitté ansvarar för bedömning, eskalering och uppföljning av ärenden. Under senare delen av 2021 har ny lagstiftning på området trätt i kraft och Lernia gör de anpassningar som föranleds av de nya reglerna.

Internrevision

Lernias internkontrollmiljö upprätthålls genom ett internkontrollramverk. Återrapportering sker till revisionsutskottet och styrelsen enligt fastlagda rutiner.

Uppförandekod

Lernia arbetar löpande med värderingar viktiga för verksamheten. Dessa värderingar har omsatts i normer och regler för hur medarbetare och andra som företräder Lernia ska agera i olika situationer. Regelverket finns i en verksamhetshandbok och sammanfattas i en uppförandekod.

Där beskrivs de krav som ställs på alla som agerar för Lernias räkning.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:

23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

1. Styrelsemöte 15 februari

På mötet fastställdes bokslutskommuniké och förslag till resultatdisposition för 2020. Styrelsen fick statusrapporter kring arbetet med årsredovisningen. Extern revisor lämnade rapport över bokslutskontroll och talade med styrelsen utan att ledningen var närvarande. Styrelsen fick även en redogörelse för det pågående arbetet med nya ägarmål för Lernia samt presentationer kring HR-relaterade frågor och hållbarhetsarbetet.

JAN

Ersättningsutskottet och revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor inför styrelsemötet 18 mars.

2. Styrelsemöte 18 mars

Styrelsen fortsatte behandlingen av HR-relaterade frågor och hållbarhetsmål och beslutade även om avgivande av årsredovisning för 2020 och kallelse till årsstämma, samt om förslag till riktlinje för ersättningar till ledande befattningshavare, ersättningsrapport och fullmakt för vd att företrädare moderbolaget på stämmor i dotterbolag. Externrevisor deltog i mötet och informerade om revisionen. Styrelsen beslutade även om förslag till val av revisor för 2022. Styrelsen beslutade att till årsstämman föreslå förändrade ekonomiska mål för Lernia.

FEB

Inför det ordinarie styrelsemötet den 26 april sammanträdde revisionsutskottet och beredde frågor kring delårsrapport för första kvartalet m.m.

3. Styrelsemöte nr 1 26 april

Delårsrapporten för första kvartalet fastställdes. Styrelsen fick en genomgång av utbildningsdivisionens verksamhet.

MAR

Årsstämma 26 april

Årsstämman beslutade:

- Att fastställa i årsredovisningen intagna resultat- och balansräkningen samt kassaflödesanalys för såväl bolag som koncern. Resultatet för 2020 disponerades så att ingen utdelning gjordes och resultatet överfördes i ny räkning.
- Att bevilja styrelsen och vd ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2020.
- Att välja styrelsen; Kjell Hassler, styrelseordförande, Niklas Flyborg, Gunilla Rittgård, Gunilla Spongh Erika Rönnqvist Hoh, Karin Strömberg och Michael Thorén (samtliga omval), samt Tommy Ohlström (nyval).
- Stämman noterade också att arbetstagarorganisationerna valt Fadime Falk, SACO, som enda arbetstagarrepresentant.
- Att som revisor för tiden från stämman utse revisionsbolaget KPMG AB med angiven huvudrevisor Ingrid Hornberg Román (nyval).
- Att fastställa riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare.
- Att godkänna Lernias ersättningsrapport för 2020.
- Att fastställa ekonomiska mål för Lernia.
- Att anta regeringens principer för bolag med statligt ägande intagna i Statens Ågarpolicy 2020
- Protokollet från årsstämman finns i sin helhet på www.lernia.se.

APR

4. Styrelsemöte nr 2 26 april Konstituerande

Sammanhållet styrdokument för styrelsearbetet med arbetsordningar för styrelse och utskott, vd-instruktion, rapportinstruktion och årsplan fastställdes. Val gjordes av firmatecknare, sekreterare m.m. Ledamöter utsågs till Lernias utskott. Vd och styrelseledamöter redovisade sina väsentliga uppdrag i andra styrelser. Policydokument behandlades. Styrelsen beslutade att inte ha en internrevisionsfunktion för 2021 och att fastställa strategiska hållbarhetsmål för Lernia. Styrelsen fick även en redogörelse för arbetet i det pågående digitaliseringsprojektet. Styrelsen beslutade att verksamhet inom Matchning blir en egen division och att arbetet med hållbarhet förstärks med en dedikerad resurs. Slutligen fick styrelsen en presentation av Lernias arbete med IT och cybersäkerhet.

MAJ

JUN

5. Styrelsemöte 31 maj

Styrelsen informerades om Lernias aktuella affärsläge och ekonomi. En genomgång gjordes av bemanningsdivisionens verksamhet. Revisionsplanen för 2021 fastställdes. De nya revisorerna deltog i mötet, presenterade sig och förklarade reglerna kring PEP (Politically Exposed Person). Statssekreteraren Roger Mörtvik deltog i mötet och gav sin syn på arbetsmarknadsfrågor kopplade till tre pågående utredningar kring anställningsskydd m.m. Styrelsen fick också en rapport kring Lernias personuppgiftshantering.

Revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 14 juli.

6. Styrelsemöte 14 juli

Styrelsen informerades om Lernias affärsläge och ekonomi. Delårsrapporten för andra kvartalet fastställdes. Beslut togs att inleda upphandling av extern styrelseutvärdering.

JUL

AUG

Den 22-23 september träffades styrelsen och delar av koncernledningen för strategigenomgångar.

7. Styrelsemöte 23 september

På styrelsemötet den 23 september sammanfattade styrelsen intrycken från föregående dags strategigenomgångar och lämnade medskick till det fortsatta arbetet. Styrelsen informerades även om Lernias aktuella affärsläge och ekonomi. Den nya styrelseportalen presenterades. Beslut togs om kallelse till extra bolagsstämma.

SEP

Extra bolagsstämma 8 oktober

En extra bolagsstämma hölls den 8 oktober med anledning av att Peter Blomqvist ersatte Michael Thorén som ägarrepresentant i styrelsen.

Ersättningsutskottet och revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 28 oktober.

OKT

8. Styrelsemöte 28 oktober

Strategiplanen för åren 2022 – 2024 fastställdes. Styrelsen diskuterade varumärkespositionering. Peter Blomqvist utsågs till ledamot i Revisionsutskottet. På mötet fanns Lernias revisor med och lämnade granskningsrapport för tredje kvartalet. Delårsrapporten för tredje kvartalet fastställdes. En ny suppleant utsågs till pensionsstiftelsens styrelse. Styrelsen diskuterade styrelsearbetet och utfallet av den genomförda styrelseutvärderingen.

NOV

Revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsemötet den 7 december.

9. Styrelsemöte 7 december

Affärsplan och budget antogs för 2022 med mål för rörelsemarginal, intäkter och hållbarhet. Styrelsen fick presentationer av Lernias förvänsstrategi och arbetsmiljöarbete och det arbetsmiljöprojekt som pågått under höstterminen. Styrelsen fastställde årsplan för 2022.

DEC



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Styrelsens sammanträden

Styrelsen har haft 9 sammanträden under 2021, varav 3 som fysiska möten.

Ledamot	Styrelse- möte	Revisions- utskott	Ersättnings- utskott
Peter Blomqvist	2/2	2/2	1/1
Fadime Falk	8/9		
Niklas Flyborg	9/9		
Kjell Hasslert	9/9		3/3
Erika Rönnqvist Hoh	9/9		
Tommy Ohlström	6/6		
Gunilla Rittgård	9/9		
Gunilla Spongh	8/9	7/7	
Karin Strömberg	8/8	6/6	3/3
Michael Thorén	7/7	5/5	2/2

Arvoden 2021

Till arbetstagarrepresentanter och anställda i Regeringskansliet utgår ingen ersättning.

Styrelsen	
Ordförande	330 000 kr
Stämмоvalda ledamöter	154 000 kr
Ersättningsutskottet	
Ordförande	25 000 kr
Ledamot	20 000 kr
Revisionsutskottet	
Ordförande	40 000 kr
Ledamot	29 000 kr

Lernias uppdrag

Syftet med 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 har från början av året bestått av: Kjell Hasslert (ordförande), Karin Strömberg och Michael Thorén. Den 8 oktober avgick Michael Thorén och ersattes av Peter Blomqvist. Karin Strömberg avgick 8 november och platsen är vakant. Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget. Ersättningsutskottet har under året hållit 3 sammanträden. HR-chefen har fört protokoll i ersättningsutskottet.

Revisionsutskottet har från början av året bestått Gunilla Spongh (ordförande), Michael Thorén och Karin Strömberg. Karin Strömberg avgick 8 november och ersattes av Gunilla Rittgård. Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget. CFO är föredragande i revisionsutskottet och mötena protokollförs av chefscontroller eller chefsjuristen. Extern revisor kallas att delta i utskottets sammanträden. Revisionsutskottet har hållit 7 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 principer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i statliga bolag som definieras i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020. Till medlem av Lernias koncernledning utgår fast lön. Rörlig lön eller prestationsstyrda ersättningar utgår inte. Ersättningar och pensionsförmåner för 2021 till medlemmar av Lernias koncernledning framgår av not 5 och också av separat ersättningsrapport.

Ersättningssystem

Bonus- och incitamentsprogram eller aktie- och aktiekursrelaterade program förekommer inte för ledande befattningshavare inom Lernia. Rörlig ersättning till övriga personalgrupper har inte heller förekommit.



Intern kontroll över finansiell rapportering

Styrelsens ansvar för intern kontroll regleras i den svenska aktiebolagslagen och i Koden. Denna rapport har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och Koden och är därmed begränsad till intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen. Intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen syftar till att ge en rimlig säkerhet avseende tillförlitligheten i den externa finansiella rapporteringen i form av delårsrapporter och årsredovisning och att de är upprättade i överensstämmelse med tillämpliga lagar, redovisningsstandarder och de särskilda principer för extern rapportering som gäller för företag med statligt ägande.

Kontrollmiljö

Grunden för den interna kontrollen utgörs av kontrollmiljön med organisation, beslutsvägar och ansvar. Styrelsen fastställer årligen ett antal styrande dokument såsom arbetsordning för styrelsen, instruktion till verkställande direktören, delegationsordning med regler om attest och utanordning, instruktion för ekonomisk rapportering, skattepolicy och placeringspolicy för Lernias koncernlikviditet. Kontrollmiljön omfattar också den kultur och de värderingar som styrelse och bolagsledning kommunicerar och verkar utifrån vilket bland annat förmedlas genom den uppförandekod som fastställs av styrelsen varje år. Styrelsen har det övergripande ansvaret för den interna kontrollen avseende den finansiella rapporteringen. Styrelsen har inrättat ett revisionsutskott som bland annat bereder styrelsens arbete med kvalitetssäkring av bolagets finansiella rapportering. Lernia har en kanal för anonym rapportering av vissa typer av allvarliga oegentligheter eller uppenbart felaktiga ageranden – så kallad visselblåsning.

Styrelsens ansvar och styrelsens och dess utskotts inbördes arbetsfördelning framgår av styrelsens arbetsordning. Lernias redovisning och finansiella rapportering hanteras av en central enhet. CFO ansvarar för att det finns interna redovisningsriktlinjer och riktlinjer för den finansiella rapporteringen och att dessa följer gällande lagkrav, noteringskrav och redovisningsstandarder.

Riskbedömning

Riskbedömning avseende den finansiella rapporteringen för att identifiera och utvärdera de verksamhetsområden och processer där det föreligger störst risk för fel som kan få en väsentlig påverkan på den finansiella rapporteringen sker på flera nivåer i företaget. Företagsledningen identifierar och utvärderar löpande riskområden för att säkerställa att det finns tillförlitliga kontroller i de berörda processerna i syfte att undvika fel i den finansiella rapporteringen. Riskanalys och risker kopplade till den finansiella rapporteringen diskuteras regelbundet med bolagets externa revisorer som också årligen presenterar sin riskbedömning för revisionsutskottet och styrelse.

Principer för riskhantering har beretts av revisionsutskottet och fastställts av styrelsen. Risker hanteras och klassificeras utifrån åtta risktyper: 1) Marknads- och prisrisk, 2) Motpartsrisk, 3) Operativ risk, 4) Strategiska risker, 5) Medarbetarrisk, 6) Varumärkesrisk, 7) Legala risker, 8) Politiska- 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. IT-funktionen som ingår i affärsstöd Ekonom har samordningsansvaret för risker inom informationssäkerhet. Affärsstöd HR har samordningsansvaret för risker inom området arbetsmiljö.

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

Kontrollaktiviteter

Kontrollaktiviteter i syfte att förebygga, upptäcka samt korrigera fel och avvikelser finns inbyggda i Lernias process för finansiell rapportering. Kontrollerna har utformats för att upptäcka och hantera risker för att väsentliga fel uppstår i den finansiella rapporteringen och består av såväl övergripande som detaljerade kontroller. Kontrollaktiviteter sker på flera olika nivåer i företaget och utgörs till exempel av godkännande av transaktioner, kontoavstämningar och analytisk uppföljning. Vid varje månadsboksut 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 periodisera personalkostnaderna rätt finns rutiner uppbyggda kring tidsredovisnings- och lönesystemen.

Information och kommunikation

Väsentliga riktlinjer, manualer m.m. av betydelse för den finansiella rapporteringen uppdateras och kommuniceras till berörda medarbetare löpande. Det finns såväl formella som informella informationskanaler till ledningen för väsentlig information från medarbetarna. Interna informationskanaler i övrigt består bland annat av regelbundna möten i koncernledningen, samt arbetsplatsträffar och möten i olika forum för berörda specialistfunktioner. Revisionsutskottet informeras regelbundet av såväl CFO som externa revisorer och hålls därigenom uppdaterat på aktuella iakttagelser inom intern styrning och kontrollområdet. Revisionsutskottet och styrelsen erhåller finansiell information av företagsledningen vid varje bokslutstillfälle. Extern rapportering sker i enlighet med Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020.

Uppföljning och utvärdering

Uppföljning och utvärdering av den interna styrningen och kontrollen avseende den finansiella rapporteringen sker löpande av styrelse, vd, koncernledning och inom affärsstöd Ekonomi. Genom kontroller och analyser identifieras förbättrings- och utvecklingsmöjligheter. Eventuella brister i systemet rapporteras till ansvarig person för att förbättring ska kunna ske. Utvecklingen följs genom månadsvis avrapportering till styrelsen och genom att vd, CFO och koncerncontroller har möte med samtliga i koncernledningen. Minst tre gånger om året genomför vd, CFO och koncerncontroller genomgångar med ledningsgrupperna i divisioner och affärsstöd då affärsplan, ekonomisk utveckling, prognoser, kundutveckling och planerade aktiviteter diskuteras.

Revisionsutskottet har ett särskilt ansvar för att följa upp revisionsfrågor och större principiella frågor med avseende på den finansiella rapporteringen. Lernia har inte en så kallad särskild granskningsfunktion (internrevision) enligt Svensk kod för bolagsstyrning utan styrelsen har gjort bedömningen att en sådan funktion inte är nödvändig. Lernia hanterar istället den interna kontrollen inom ramen för en riskmanagementfunktion och har byggt in kontroller i de interna processerna för att förebygga och kontrollera brister. Lernia arbetar löpande med att utveckla den interna styrningen och kontrollen i företaget bland annat genom att beakta rekommendationer från företagets externa revisorer.

Skattepolicy

Lernia har en skattepolicy som är tillgänglig för allmänheten. Se [lernia.se > Om Lernia > Bolagsstyrning > Dokument och bilagor](#).



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 bemanningstjänster har ett sämre. Det råder en stark prispress på de större marknader där Lernia verkar.

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). Kontraktslängden är vanligen motsvarande två till fyra år, ofta med ensidig möjlighet för kunden att förlänga för ytterligare tid.

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

Lernia är försäkrat mot egendoms-, avbrotts- och ansvarsrisker orsakade av affärsverksamheten. Lernias finansiella riskexponering bedöms som låg med avseende på kreditförluster och valutarisker. Koncernen har historiskt haft oväsentliga kreditförluster och bedömer att risken för kundförluster är låg då försäljningen i hög grad sker till kunder med vilka koncernen har haft långa samarbeten och/eller goda erfarenheter av betalningsviljan. De ekonomiska

efterverkningarna av coronapandemin kan dock komma att påverka kreditvärdigheten hos kunderna och Lernia ökar vaksamheten för tecken på obestånd.

Koncernen har ingen väsentlig valutarisk då inga betydande transaktioner, tillgångar eller skulder förekommer i utländsk valuta. De långfristiga räntebärande skulderna i koncernens balansräkning består endast av leasingskulder avseende IFRS16 Leasing och bedöms därför ha låg risk.

Nyttjad belåning av pantsatta kundfordringar uppgick vid balansdagen till 0 (106) mkr och ej utnyttjad belåningsutrymme inklusive checkräkningskredit uppgick till 400 (294) mkr. Disponibel likviditet exklusive outnyttjad blockbelåning/ checkräkningskredit uppgick per balansdagen till 100 (48) mkr.

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 30 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. Dessutom görs interna och externa revisioner av ledningssystemen. Lernia AB och Lernia Bemanning AB har ett ledningssystem som sammantaget uppfyller kraven enligt ISO 14001:2015 (miljö) och ISO 9001:2015 (kvalitet). Lernia Utbildning AB har ett ledningssystem som uppfyller kraven enligt ISO 14001:2015 och är kvalitetscertifierade via Utbildningsföretagen. Revisionsorgan är Qualify AB.



Styrelse



KJELL HASSLER

Ordförande

Född: 1953

Ledamot sedan: 2018

Ordförande i ersättningsutskottet

Nuvarande befattning: Egen verksamhet.

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Operose, RFSU, Taxinge Slottscafé, Kruus Mark och Exploatering och Warbro Kvarn. Styrelseledamot i Mälardalens Tekniska Gymnasium och Nils Oskar

Tidigare befattningar: Koncernchef Telge, stadsdirektör Södertälje kommun

Utbildning: Socionom, Socialhögskolan



GUNILLA RITTGÅRD

Ledamot

Född: 1960

Ledamot sedan: 2019

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande Kårservice Östergötland AB, vice styrelseordförande Länsförsäkringar i Göteborg och Bohuslän, styrelseledamot Poppels Bryggeri AB och StyrelseAkademien

Tidigare befattningar: VD Mediq Sverige AB, VD STS Student Travel Schools AB, VD Fazer Food Services AB, Flygplatschef Göteborg Landvetter Airport, VD Coor Service Management Production AB, VD Gate Gourmet Sweden AB

Utbildning: Företags- och förvaltningsjurist samt Civilekonom, Göteborgs universitet



PETER BLOMQVIST

Född: 1962

Ledamot sedan: 2021

Nuvarande befattning: Kansliråd Näringsdepartementet

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot Orio AB och Specialfastigheter AB

Tidigare befattningar: VD SunCarbon AB, VD Svenska Kraftnät Gasturbiner AB, vice VD Domsjö Fabriker AB, VD Processum Biorefinery Initiative AB, VD Mediacord AB, vice VD och partner DCM International, VD Medvik Group

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm



NIKLAS FLYBORG

Ledamot

Född: 1962

Ledamot sedan: 2019

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i JCE Group AB, Hello World!

Tidigare befattningar: VD Cybercom Group AB, VD Cision AB, VD Mandator AB, VD Cell Network AB

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan Stockholm



GUNILLA SPONGH

Ledamot

Född: 1966.

Ordförande i revisionsutskottet

Ledamot sedan: 2019

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Byggmax AB, Consivo Group AB, Pierce AB, Swedish Stirling AB, G Spongh förvaltnings AB, Momentum Group AB, AQ Group AB, Systemair AB

Tidigare befattningar: Finansdirektör (CFO) Preem AB, Chef Internationella Affärer Mekonomen AB, Finansdirektör (CFO) Mekonomen AB

Utbildning: Civilingenjör Industriell Ekonomi, Linköpings Tekniska Högskola



ERIKA RÖNNQVIST HOH

Ledamot

Född: 1965

Ledamot sedan: 2020

Nuvarande befattning: CEO Nordic Region Teleperformance

Styrelseuppdrag: -

Tidigare befattningar: Koncernchef och VD Tengbomgruppen AB, VD Lowell Sverige AB (fd Lindorff), VD Lindorff Sverige AB, VD Assessio AB, VD Aktiv Kapital Norden (Sverige, Norge, Finland, Danmark), VD Aktiv Kapital Sverige AB, Affärsrådeschef Proffice AB, COO Proffice AB, Försäljningsdirektör Proffice AB, andra exekutiva befattningar Proffice

Utbildning: Executive MBA Handelshögskolan SSE, Management and Communications Darden University, Civilekonom, Uppsala universitet



TOMMY OHLSTRÖM

Född: 1954

Ledamot sedan: 2021

Nuvarande befattning: Styrelsearbete

Styrelseuppdrag: Styrelseinstitutet, ordförande Riksbyggen ekonomisk förening, ledamot Riksidrottsstyrelsen, vice ordförande

Tidigare befattningar: Kanslichef LO, Statssekreterare

Arbetsmarknadsdepartementet, Planeringschef Statsrådsberedningen, Biträdande Partisekreterare Socialdemokraterna, Gruppsekreterare Riksdagen, Partikassör Socialdemokraterna, VD Kooperativa Förbundet (KF), Ordförande KF

Utbildning: Universitetskurser, Specialkurser



FADIME CAYIRLI FALK

Arbetsstagarrepresentant

Född: 1971

I styrelsen sedan: 2016

Nuvarande befattning: Uppdragsansvarig Stöd och matchning

Utbildning: Studie- och yrkesvägledare, Malmö universitet, Driftteknik, Sjö- och befälshögskolan

Förändring i styrelsen:

Michael Thorén lämnade sina uppdrag som ledamot i styrelsen och dess utskott i oktober 2021 och ersattes av Peter Blomqvist. Karin Strömberg lämnade sina uppdrag som ledamot i styrelsen och dess utskott i november 2021.



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:

23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Koncernledning



ANDERS UDDFORS

VD

Född: 1967

Anställd i Lernia sedan: 2018

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Origo Group Holding AB och Prosero Security Holding AB

Tidigare befattningar: VD och koncernchef Semantix, VD Lindorff Sverige, affärsområdeschef Manpower

Utbildning: Fristående kurser i ekonomi- och juridik, IHM Business School och IFL Handelshögskolan



ANDERS HVARFNER

Divisionschef Utbildning

Född: 1963

Anställd i Lernia sedan: 2018

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Omega Utbildningsföretagen

Tidigare befattningar: Koncernchef Intendia Group, VD Irisgruppen, VD Vittra, VD Manpower Hälsopartner

Utbildning: Lärarexamen Göteborgs universitet / GIH Örebro, Business Innovation IMD Lausanne



CHRISTIAN HULTÉN

Divisionschef Bemanning

Född: 1967

Anställd i Lernia sedan: 2021

Styrelseuppdrag: -

Tidigare befattningar: COO Europe och Vice President Northern Europe Transcom, VD ZeroLime, Head of Customer Services Aditro, VD Excellent Sweden

Utbildning: Pol.mag-programmet Uppsala universitet, International Relations Amsterdam University



MARIE-LOUISE BONDEESSON

HR-chef

Född: 1968

Anställd i Lernia sedan: 2019

Styrelseuppdrag: -

Tidigare befattningar: HR-direktör IP-Only AB, HR-chef Casino Cosmopol (Svenska Spel), Personaldirektör ONOFF Sverige AB, HR-chef Icon Medialab AB

Utbildning: Linjen för personal- och arbetslivsfrågor, inriktning organisation, Uppsala universitet, Organisationslinjen och Gestaltakademien/Derby University



INGE LINDBERG

CFO

Född: 1965

Anställd i Lernia sedan: 2014

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i SOS Alarm och AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997

Tidigare befattningar: Ekonomidirektör Telenor Sverige, konsultchef Deloitte, ekonomidirektör Teracom, ekonomichef Telia Megacom, redovisnings-chef Telia Finans, revisor Öhrlings/PwC

Utbildning: Civilekonom, Uppsala universitet



ANDREAS SILLÉN

Divisionschef Matchning

Född: 1985

Anställd i Lernia sedan: 2019 (2011)

Styrelseuppdrag: -

Tidigare befattningar: verksamhetschef Lernia Utbildning, operativ chef Arcus Utbildning & Jobbförmedling, platschef Lernia Bemanning

Utbildning: Personal, organisation & ledarskapsprogrammet, Högskolan i Skövde



PATRIC EKLÖF

Affärsutvecklingschef

Född: 1976

Anställd i Lernia sedan: 2019

Styrelseuppdrag: -

Tidigare befattningar: Chief strategy officer Semantix, affärsutvecklingschef Ocaj, business development manager Qmatic

Utbildning: Civilingenjör KTH, Civilekonom Handelshögskolan i Stockholm



ÅSA LUNDELL

Marknadschef

Född: 1972

Anställd i Lernia sedan: 2022

Styrelseuppdrag: -

Tidigare befattningar: Kommunikationschef UR, marknadschef PwC, global produktchef Tradedoubler

Utbildning: Civilingenjör Industriell ekonomi, Linköpings universitet

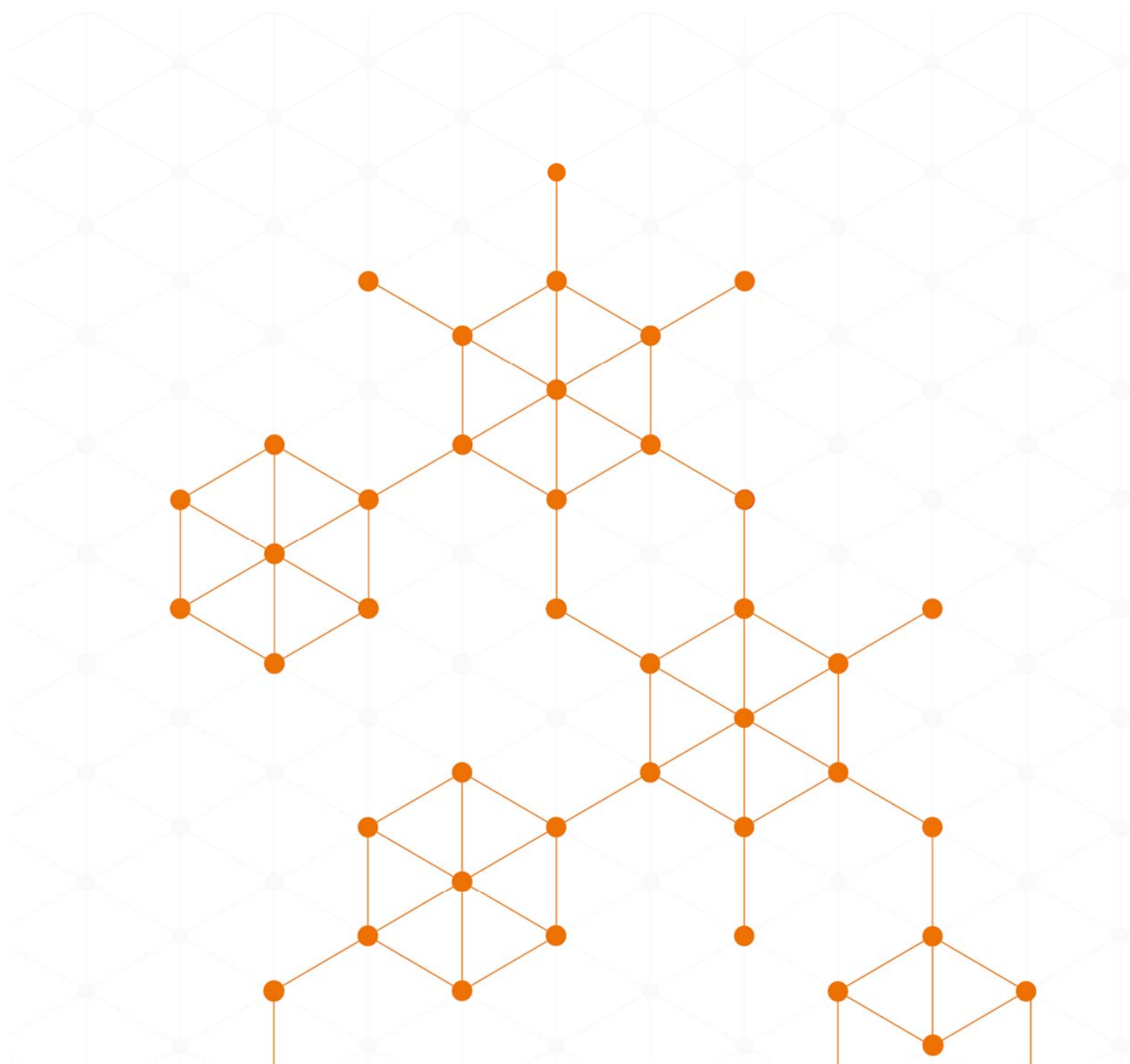
Förändring i koncernledningen:
I december 2021 har Eva Ternström lämnat Lernia och sin roll i koncernledningen.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Finansiella rapporter med Noter



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Ekonomisk översikt

mkr	2021	2020	2019	2018	2017
Resultatposter					
Nettoomsättning	2 898	2 029	2 627	3 223	3 302
Summa rörelsens intäkter	2 941	2 090	2 660	3 272	3 349
Rörelseresultat efter avskrivningar	160	-5	-66	-129	57
Rörelseresultat exklusive jämförelsestörande poster	125	20	-20	-35	57
Resultat efter finansiella poster	151	-10	-71	-130	56
Årets resultat	119	-11	-55	-108	41
Balansposter					
Anläggningstillgångar	246	216	213	183	191
Omsättningstillgångar	846	704	662	933	923
Likvida medel och placeringar	100	48	50	3	66
Summa tillgångar	1 192	968	925	1 119	1 180
Eget kapital	433	296	169	241	384
Avsättningar och skulder	759	672	756	877	796
Summa eget kapital, avsättningar och skulder	1 192	968	925	1 119	1 180
Investeringar brutto					
Förvärv av immateriella tillgångar	-	1	9	21	27
Förvärv av materiella tillgångar	4	1	1	1	10
Förbättringsutgift på annans fastighet	-	-	-	4	5
Förvärv dotterbolag	-	-	-	-	-
Summa investeringar	4	2	10	26	42
Personal					
Medelantal anställda	4 687	3 377	4 613	5 478	5 470
Nyckeltal					
Rörelsemarginal, %	5,5	-0,3	-2,5	-3,9	1,7
Vinstmarginal, %	5,1	-0,5	-2,7	-4,0	1,7
Omsättningsförändring, %	42,8	-22,8	-18,7	-2,3	6,2
Omsättning per anställd, tkr	618	601	577	597	612
Förädlingsvärde per anställd, tkr	566	544	503	512	535
Resultat per anställd, tkr	25	-3	-12	-20	8
Avkastning på totalt kapital, %	14,8	0,5	-6,3	-11,2	5,1
Avkastning på sysselsatt kapital, %	29,5	-1,0	-12,2	-26,3	11,4
Avkastning på eget kapital, %	32,7	-4,9	-26,7	-34,4	11,2
Soliditet, %	36,0	31,0	18,0	22,0	33,0
Kassalikviditet, %	135,4	127,5	101,0	104,0	126,0
Resultat per aktie, kr	119	-11	-55	-108	41
Antal aktier, st	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj
Utdelning, mkr	-	-	-	21	14
Föreslagen utdelning, mkr	36	-	-	-	21



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Resultaträkning

Koncernen 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2021 Helår	2020 Helår
Nettoomsättning		2 898	2 029
Övriga rörelseintäkter	4	44	61
Summa rörelsens intäkter	2, 3	2 941	2 090
Personalkostnader	5	-2 491	-1 842
Övriga externa kostnader	6, 7	-216	-181
Avskrivningar/nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	10, 11, 12	-74	-73
Summa rörelsekostnader		-2 781	-2 095
Rörelseresultat	3	160	-5
Finansiella intäkter		0	0
Finansiella kostnader		-10	-5
Finansnetto	8	-9	-5
Resultat före skatt		151	-10
Skatt	9	-31	-1
Årets resultat		119	-11
Periodens resultat hänförligt till moderföretagets aktieägare	17	119	-11
Resultat per aktie före och efter utspädning, Kr		119	-11
Genomsnittligt antal aktier, st		1 milj	1 milj
Totalt resultat per aktie före och efter utspädning, Kr		136	-23

Rapport över totalresultat

Koncernen 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2021 Helår	2020 Helår
Periodens resultat		119	-11
Poster som inte ska återföras i resultaträkningen:			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		17	-12
Periodens totalresultat hänförligt till moderföretagets aktieägare		136	-23



Balansräkning

Koncernen per den 31 december

Belopp i mkr	Not	2021-12-31	2020-12-31
Tillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	10, 11	4	12
Materiella anläggningstillgångar	12	161	107
Finansiella anläggningstillgångar	24	19	19
Pensionstillgångar	18	56	35
Uppskjuten skattefordran	9	6	42
Summa anläggningstillgångar		246	216
Aktuella skattefordringar		14	10
Kundfordringar	14	732	624
Övriga fordringar		14	7
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	85	62
Likvida medel	28	100	48
Summa omsättningstillgångar		946	752
Summa tillgångar		1 192	968
Eget kapital			
Aktiekapital	16	100	100
Balanserade vinstmedel		333	196
Eget kapital hänförligt till moderföretagets aktieägare		433	296
Skulder			
Långfristiga räntebärande skulder	22, 23	97	52
Summa långfristiga skulder		97	52
Kortfristiga räntebärande skulder	22, 23	56	151
Leverantörsskulder		79	36
Övriga skulder	20	154	130
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	21	367	283
Avsättningar	19	6	20
Summa kortfristiga skulder		662	620
Summa skulder och eget kapital		1 192	968



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Rapport över förändringar i eget kapital

Koncernen

Belopp i mkr	Aktiekapital	Balanserade vinstmedel	Totalt Eget kapital
Ingående balans 1 januari 2020	100	69	169
Förändringar i eget kapital för perioden			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		-12	-12
Aktieägartillskott		150	150
Årets resultat		-11	-11
Utgående balans 31 december 2020	100	196	296
Ingående balans 1 januari 2021	100	196	296
Förändringar i eget kapital för perioden			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		17	17
Årets resultat		119	119
Utgående balans 31 december 2021	100	333	433



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Kassaflödesanalys

Koncernen 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2021 Helår	2020 Helår
Årets resultat före skatt		151	-10
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	28	60	43
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital		211	33
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		-135	-41
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		146	-10
Kassaflöde från den löpande verksamheten		221	-19
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	11	-	-1
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	12	-4	-1
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		3	8
Kassaflöde investeringsverksamheten		-1	6
Finansieringsverksamheten			
Aktieägartillskott		-	150
Utbetalningar som avser amorteringar av leasingskulder	23, 28	-63	-46
Nyttjad blockbelåning/checkräkningskredit	28	-106	-93
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-168	11
Periodens kassaflöde		52	-2
Likvida medel vid periodens början		48	50
Likvida medel vid periodens slut		100	48



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Resultaträkning

Moderbolaget 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2021 Helår	2020 Helår
Nettoomsättning		0	0
Övriga rörelseintäkter	2, 4	131	139
Summa rörelsens intäkter		131	139
Personalkostnader ¹⁾	5	-40	-91
Övriga externa kostnader	6, 7	-97	-72
Avskrivningar/nedskrivningar	11, 12	-7	-22
Summa rörelsekostnader		-144	-185
Rörelseresultat		-13	-46
Resultat från finansiella poster			
Resultat från andelar i koncernföretag		0	37
Ränteintäkter och liknande resultatposter		0	0
Finansnetto	8	0	37
Bokslutsdispositioner	25	190	-
Resultat före skatt		177	-10
Skatt	9	-37	4
Årets resultat		140	-6

¹⁾ Gottgörelse avseende pensionsutbetalningar uppgår till 27 mkr (15) mkr.

Rapport över totalresultat

Moderbolaget 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2021 Helår	2020 Helår
Periodens resultat		140	-6
Periodens totalresultat		140	-6



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EBO

Balansräkning

Moderbolaget per den 31 december

Belopp i mkr	Not	2021-12-31	2020-12-31
Immateriella anläggningstillgångar	11	4	12
Materiella anläggningstillgångar	12	-	-
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernföretag	13	512	516
Övriga finansiella anläggningstillgångar	24	19	19
Uppskjuten skattefordran	9	16	53
Summa finansiella anläggningstillgångar		547	588
Summa anläggningstillgångar		551	601
Kundfordringar	14	-	0
Fordringar hos koncernföretag	26	-	-
Övriga fordringar		12	12
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	11	10
Summa kortfristiga fordringar		23	23
Kassa och bank	28	100	48
Summa omsättningstillgångar		123	71
Summa tillgångar		675	672
Eget kapital	16		
Bundet eget kapital			
Aktiekapital		100	100
Uppskrivningsfond		350	350
Reservfond		20	20
Fond för utvecklingsutgifter		4	12
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		-83	-85
Årets resultat		140	-6
Summa eget kapital		532	391
Avsättningar			
Övriga avsättningar	19	1	26
Kortfristiga skulder			
Kortfristiga räntebärande skulder	22	-	-
Leverantörsskulder		18	14
Skulder till koncernföretag	26	118	227
Övriga skulder	20	3	9
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	21	4	5
Summa kortfristiga skulder		143	255
Summa skulder och eget kapital		675	672



Rapport över förändringar i eget kapital

Moderbolaget

Belopp i mkr	Bundet eget kapital			Fritt eget kapital	
	Aktie- kapital	Reserv-/ uppskrivnings- fond	Fond för utvecklings- utgifter	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 1 januari 2020	100	444	33	-330	247
Årets resultat				-6	-6
Summa totalresultat för året				-6	-6
Årets utvecklingsutgifter			-21	21	-
Nedskrivning av uppskrivningsfond		-74		74	-
Aktieägartillskott				150	150
Utgående balans 31 december 2020	100	370	12	-91	391
Ingående balans 1 januari 2021	100	370	12	-91	391
Årets resultat				140	140
Summa totalresultat för året				140	140
Årets utvecklingsutgifter			-8	8	-
Utgående balans 31 december 2021	100	370	4	57	532



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Kassaflödesanalys

Moderbolaget 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2021 Helår	2020 Helår
Årets resultat före skatt		177	-10
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	28	-17	-7
Betald skatt		-	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital		160	-17
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		32	26
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		-144	-159
Kassaflöde från den löpande verksamheten		48	-150
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	11	-	-1
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	12	-	0
Avyttring av dotterbolag		4	-
Kassaflöde investeringsverksamheten		4	-1
Finansieringsverksamheten			
Aktieägartillskott		-	150
Nyttjad checkräkningskredit	28	-	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		0	150
Årets kassaflöde		52	-1
Likvida medel vid årets början		48	49
Likvida medel vid årets slut		100	48



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EBO

Noter till de finansiella rapporterna

Not 1	Redovisningsprinciper	46
Not 2	Intäkternas fördelning	50
Not 3	Rörelsesegment	50
Not 4	Övriga rörelseintäkter	51
Not 5	Anställda och personalkostnader	51
Not 6	Övriga externa kostnader	54
Not 7	Arvode och kostnadsersättningar till revisorer	54
Not 8	Finansnetto	54
Not 9	Skatter	54
Not 10	Nedskrivningsprövning	55
Not 11	Immateriella anläggningstillgångar	55
Not 12	Materiella anläggningstillgångar	56
Not 13	Koncernbolag	57
Not 14	Kundfordringar	57
Not 15	Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	57
Not 16	Eget kapital	57
Not 17	Resultat per aktie	57
Not 18	Pensioner	58
Not 19	Avsättningar	59
Not 20	Övriga skulder	59
Not 21	Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	59
Not 22	Finansiella risker och finanspolicies	60
Not 23	Leasing	60
Not 24	Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventullgångar	61
Not 25	Bokslutsdispositioner	61
Not 26	Närstående	61
Not 27	Förvaltning av kapital	61
Not 28	Kassaflödesanalys	61
Not 29	Händelser efter balansdagen	62
Not 30	Viktiga uppskattningar och bedömningar	62
Not 31	Uppgifter om moderbolaget	62



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

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. 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".

Företagets funktionella valuta 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 påverkat denna period, eller i den period ändringen görs och framtida perioder om ändringen påverkar både aktuell period och framtida perioder. Bedömningar gjorda av företagsledningen vid tillämpningen av IFRS, som har en betydande inverkan på de finansiella rapporterna och gjorda uppskattningar som kan medföra väsentliga justeringar i påföljande års finansiella rapporter, beskrivs i not 30.

Nya och ändrade standarder som ej ännu trätt ikraft

För närvarande finns inga förslag på förändringar i redovisningsstandarder som kommer att påverka Lernia i någon nämnvärd omfattning.

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. Lernias verksamhet redovisas i två segment. Segment Bemannings består av en division som erbjuder tjänster inom bemanning och rekrytering av yrkesarbetare och tjänstemän. Segment Utbildning består av en division som erbjuder vuxenutbildning, omställningsstöd och matchningstjänster, som bland annat innefattar utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser på uppdrag av Arbetsförmedlingen, kommuner, företag och Myndigheten för yrkeshögskolan. Det helägda dotterbolaget Skillio Sweden AB redovisas i koncernens resultat och utveckling och ingår därmed inte i något av segmenten.

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

realiserade vinster eller förluster som uppkommer från koncerninterna transaktioner mellan koncernbolag, elimineras i sin helhet vid upprättandet av koncernredovisningen. Realiserade vinster som uppkommer från transaktioner med intresseföretag och gemensamt kontrollerade bolag elimineras i den utsträckning som motsvarar koncernens ägarandel i bolaget. Realiserade förluster elimineras på samma sätt som realiserade vinster, men endast i den utsträckning det inte finns någon indikation på nedskrivningsbehov.

Dotterbolag redovisas enligt förvärvsmetoden. Metoden innebär att förvärv av ett dotterbolag och rörelser betraktas som en transaktion varigenom koncernen indirekt förvärv dotterbolagets tillgångar och övertar dess skulder och eventualförpliktelser. Det koncernmässiga anskaffningsvärdet fastställs genom en förvärvsanlys 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

Koncernen tillhandahåller tjänster, i form av konsultarvoden, inom utbildning, bemanning och matchningstjänster. Avtalen innehåller vanligtvis enbart en tjänst och redovisas därmed som ett prestationsåtagande. Intäkterna från de levererade tjänsterna redovisas i den period de tillhandahålls och samtliga tjänster är på löpande räkning baserat på pris per timme eller per deltagare. Transaktionspriset är fast och inga rörliga ersättningsförekommer. En fordran redovisas när tjänsterna har levererats, då detta är den tidpunkt ersättningen blir ovillkorlig (det vill säga, endast tidens gång krävs för att betalning ska ske). Koncernen förväntar sig inte att ha några avtal där tiden mellan överlämnandet av tjänsterna till kunden och betalningen från kunden överstiger ett år. Till följd av detta, justerar koncernen inte transaktionspriset för effekterna av en betydande finansieringskomponent. Koncernen säljer varor, främst utbildningsmaterial och restaurangprodukter.

Försäljning av varor redovisas som intäkt när kontrollen för varorna överförs och levereras till kunden som ett led i utbildningen.

Statliga bidrag redovisas systematiskt i resultatet, som en övrig rörelseintäkt, över samma perioder som de kostnader bidragen är avsedda att kompensera för. Ett statligt bidrag redovisas när det föreligger rimlig säkerhet att bidraget kommer att erhållas.

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 ursprungliga redovisade värdet av fordran respektive skuld och det belopp som regleras vid förfall.

Utdelningsintäkt redovisas när rätten att erhålla betalning fastställs. Räntekostnader belastar resultatet i den period till vilken de hänförs sig. 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. Skuld tas upp när motparten har presterat och avtalsenlig skyldighet föreligger att betala, även om faktura ännu inte mottagits. En finansiell tillgång tas bort från balansräkningen när rättigheterna i avtalet realiserar, förfaller eller bolaget förlorar kontrollen över dem. Detsamma gäller för del av en finansiell tillgång. En finansiell skuld tas bort från balansräkningen när förpliktelsen i avtalet fullgörs eller på annat sätt utsläcks. Detsamma gäller för del av en finansiell skuld. Förvärv och avyttring av finansiella tillgångar redovisas på affärsdagen, som utgör den dag då bolaget förbinder sig att förvärva eller avyttra tillgången förutom i de fall bolaget förvärvar eller avyttrar tillgången. Lernias finansiella tillgångar och finansiella skulder kategoriseras som, och redovisas till upplupet anskaffningsvärde.

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 upplupet anskaffningsvärde då de innehas i en affärsmodell som är att inkassera avtalsenliga kassaflöden som utgörs av kapitalbelopp och ränta.

Kundfordringar

Kundfordringar klassificeras i kategorin upplupet anskaffningsvärde då de innehas i en affärsmodell som är att inkassera avtalsenliga kassaflöden som utgörs av kapitalbelopp och ränta. Kundfordringar redovisas till det belopp som förväntas inflyta efter avdrag för förväntade kundförluster som bedömts individuellt. Kundfordringens förväntade löptid är kort, varför värdet redovisats till nominellt belopp utan diskontering. Nedskrivningar av kundfordringar redovisas i rörelsens kostnader. Den förenklade nedskrivningsmodellen tillämpas vilket innebär att förväntade kundförluster för återstående löptid redovisas. Bedömningen baseras på motpartens kreditvärdighet, uteblivna eller försenade betalningar och antaganden om framåtblickande information. Kundfordringar skrivs bort om det inte finns några utsikter att återvinna fordran.

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

Leasingavtalen redovisas som nyttjanderätter (materiella anläggningstillgångar) och en motsvarande skuld (långfristiga och kortfristiga räntebärande skulder), den dagen som den leasade tillgången finns tillgänglig för användning av koncernen. Varje leasingbetalning fördelas mellan amortering av skulden och finansiell kostnad. Den finansiella kostnaden ska fördelas över leasingperioden så att varje redovisningsperiod belastas med ett belopp som motsvarar en fast räntesats för den under respektive period redovisade skulden. Nyttjanderätten skrivs av linjärt över det kortare av tillgångens nyttjandeperiod och leasingavtalets längd. Tillgångar och skulder som uppkommer från leasingavtal redovisas initialt till nuvärdet. Leasingkulder inkluderar nuvärdet av följande leasingbetalningar:

- fasta avgifter (inklusive avgifter som till sin substans är fasta), minskat med incitamentsfordringar
- variabla leasingavgifter som beror på ett index eller ett pris

Leasingbetalningarna diskonteras med den marginella låneräntan.

Tillgångarna med nyttjanderätt värderas till anskaffningsvärde och inkluderar följande:

- den initiala värderingen av leasingkulden,
- betalningar gjorda vid eller innan den tidpunkt då den leasade tillgången görs tillgänglig för leasetagaren.

Leasingbetalningar för korta kontrakt och leasingavtal av mindre värden kostnadsförs linjärt i resultaträkningen. Korta kontrakt är avtal med en leasingtid på 12 månader eller mindre.

Optioner att förlänga eller säga upp leasingavtal, hyresavtal eller lokalkontrakt inkluderas i tillgången och skulden då det är rimligt säkert att de kommer nyttjas. Villkoren används för att maximera flexibiliteten i hanteringen av avtalen.

Immateriella tillgångar

Goodwill

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

IT-utveckling

IT-utveckling 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.

IT-utveckling redovisas i koncernen till anskaffningsvärde efter avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar.

Det redovisade värdet för IT-utveckling 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.

Utgifter för implementering av molnbaserade lösningar i form av så kallad "Software as a Services" (SaaS) lösningar, där bolaget inte kontrollerar den immateriella tillgången, redovisas när tjänsterna erhålls.

Kundkontrakt

Kundkontrakt utgörs av anskaffningsvärdet enligt värdering vid rörelseförvärvet. Kundkontrakt skrivs av linjärt över den prognosticerade nyttjandeperioden motsvarande den uppskattade tid de kommer generera kassaflöde.



Varumärken

Varumärken utgörs av anskaffningsvärdet enligt värdering vid rörelseförvärvet.

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 med en obestämbar nyttjandeperiod prövas för nedskrivningsbehov årligen eller så snart indikationer uppkommer som tyder på att tillgången ifråga har minskat i värde. Avskrivningsbara immateriella tillgångar skrivs av från det datum då de är tillgängliga för användning. Redovisningsprinciper för nedskrivningar framgår nedan.

Beräknade nyttjandeperioder

IT-utveckling	3–7 år
Kundkontrakt	10 år
Varumärken	10 år

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, konsulttjänster 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 fördelarna 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

Maskiner	3-10 år
Fordon exklusive lastbilar	5 år
Lastbilar	5-7 år
Övriga inventarier	5 år

Bedömning av en tillgångs restvärde och nyttjandeperiod görs årligen.

Nedskrivningar

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

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

redovisade värde överstiger återvinningsvärdet. En nedskrivning belastar resultaträkningen.

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

Beräkning av återvinningsvärdet

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

Återföring av nedskrivningar

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

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 förpliktligt, 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 förpliktelseerna enligt kontraktet.

Skatter

Inkomstskatter utgörs av aktuell skatt och uppskjuten skatt. Inkomstskatter redovisas i resultaträkningen utom då underliggande transaktion redovisas i övrigt totalresultat eller direkt mot eget kapital, varvid tillhörande skatteeffekt redovisas i övrigt totalresultat respektive eget kapital.

Aktuell skatt är skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år, med tillämpning av de skattesatser som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen, hit hör även justering av aktuell skatt hänförlig till tidigare perioder. Uppskjuten skatt beräknas enligt balansräkningsmetoden med utgångspunkt i temporära skillnader mellan redovisade och skattemässiga värden på tillgångar och skulder. Värderingen av uppskjuten skatt baserar sig på hur redovisade värden på tillgångar eller skulder förväntas bli realiserade eller reglerade. Uppskjuten skatt beräknas med tillämpning av de skattesatser och skatteregler som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen.

Uppskjutna skattefordringar avseende avdragsgilla temporära skillnader och underskottsavdrag redovisas endast i den mån det är sannolikt att dessa kommer att kunna utnyttjas. Värdet på uppskjutna skattefordringar reduceras när det inte längre bedöms sannolikt att de kan utnyttjas.

Eventualförpliktelser

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 dotter-bolag redovisas som ökning av andelar i koncernbolag. Kostnader hänförliga till eget utvecklingsarbete avseende IT-system som aktiverats som immateriell tillgång har förts till fond för utvecklingsutgifter i eget kapital.

Dotterbolag

Andelar i dotterbolag redovisas i moderbolaget enligt anskaffningsvärde-metoden. Förvärsrelaterade 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 intjänande året 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.

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.

Kommissionärsredovisning

Fr.o.m. den 1 januari 2012 bedrivs verksamheterna i Lernia Utbildning AB och Lernia Bemanning AB i skatterättslig kommission för Lernia AB. Kommittenten Lernia AB är det enda skattesubjektet i gruppen och kommissionärsbolagens resultat överförs till kommittenten via en bokslutsdisposition.



Not 2 Intäkternas fördelning

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET ¹⁾	
	2021	2020	2021	2020
Totala intäkter tjänsteuppdrag	2 898	2 029	0	0
Övriga intäkter	44	61	131	139
Summa rörelsens intäkter	2 941	2 090	131	139

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

Not 3 Rörelsesegment

Den interna rapporteringen sker enligt följande rörelsesegment: Bemanning och Utbildning. Se mer information om segmenten i not 1.

Intäkter per rörelsesegment

mkr					
2020-01-01 – 2020-12-31	Utbildning	Bemanning	Summa rörelsesegment	Eliminering	Totalt
Intäkter från externa kunder	408	1 679	2 087	3	2 090
Interna intäkter	1	10	11	-11	0
Summa intäkter	409	1 689	2 098	-8	2 090
2021-01-01 – 2021-12-31	Utbildning	Bemanning	Summa rörelsesegment	Eliminering	Totalt
Intäkter från externa kunder	495	2 446	2 941	0	2 941
Interna intäkter	1	13	14	-14	0
Summa intäkter	496	2 459	2 955	-14	2 941

Av externa intäkter avser samtliga intäkter i Sverige. Inom segmentet Bemanning finns en större kund som svarar för 33 (21) procent av koncernens intäkter. Inom segmentet Utbildning finns en större kund som svarar för 13 (9) procent av koncernens externa intäkter.

Rörelseresultat per rörelsesegment

mkr	2021-01-01 – 2021-12-31	2020-01-01 – 2020-12-31
Utbildning	5	28
Bemanning	191	0
Totalt resultat för rörelsesegment	196	28
Övrigt och elimineringar	-36	-33
Finansiella poster	-9	-5
Koncernens resultat före skatt	151	-10

Tillgångar per segment

mkr	2021-12-31	2020-12-31
Utbildning	161	171
Bemanning	991	781
Totala tillgångar för rörelsesegment	1 152	952
Moderbolaget	878	704
Eliminering	-838	-688
Totala tillgångar	1 192	968

Avskrivningar/nedskrivningar per rörelsesegment

mkr	2021-01-01 – 2021-12-31	2020-01-01 – 2020-12-31
Utbildning	-4	-7
Bemanning	0	0
Summa rörelsesegment	-4	-7
Moderbolaget	-7	-22
Eliminering	-63	-44
Totala avskrivningar och nedskrivningar	-74	-73



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Not 4 Övriga rörelseintäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2021	2020	2021	2020
Försäljning av omsättningstillgångar	1	4	0	0
Vinst vid försäljning av anläggningstillgångar	1	8	0	0
Servicebiteringar och arvode för utförda tjänster till dotterbolagen	0	0	131	137
Bidrag för sjuklönekostnader	26	25	0	0
Bidrag för korttidspermittering	-	9	0	1
Övriga bidrag	15	15	0	1
Övrigt	1	0	0	0
Summa	44	61	131	139

Not 5 Anställda och personalkostnader

Medeltalet anställda	2021	varav kvinnor, %	2020	varav kvinnor, %
Moderbolaget	68	64%	66	68%
Dotterbolag	4 619	31%	3 311	33%
Koncernen totalt	4 687		3 377	

Könsfördelning moderbolag och koncern

%	2021 Andel kvinnor	2020 Andel kvinnor
Moderbolaget		
Styrelsen	50%	63%
Företagsledningen	29%	29%
Koncernen totalt		
Styrelsen	50%	63%
Företagsledningen	29%	29%

Löner och andra ersättningar och sociala kostnader

mkr	2021		2020	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Moderbolaget	42	20	42	36
<i>varav pensionskostnad^{1,2}</i>		(8)		(24)
Koncernen totalt	1 888	592	1 339	481
<i>varav pensionskostnad</i>		(71)		(64)

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

²⁾ Varav -1 (15) mkr avser nettot av pensionskostnader då Lernia AB under 2021 tagit ut retroaktiv gottgörelse inklusive särskild löneskatt för 2020



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EBO

Not 5 Anställda och personalkostnader, forts**Löner och andra ersättningar fördelade mellan styrelseledamöter och vd samt övriga anställda**

mkr	2021		2020	
	Styrelse och vd	Övriga anställda	Styrelse och vd	Övriga anställda
Moderbolaget totalt	5	37	5	37
Koncernen totalt	5	1 883	5	1 335

Ersättningar till ledande befattningshavare

tkr	2021	2020
Löner och andra kortfristiga ersättningar	14 708	15 948
Ersättningar efter avslutad anställning	-	3 820
Totalt	14 708	19 768

Vid uppsägning från bolagets sida äger verkställande direktören, utöver lön under uppsägningstiden 6 månader, rätt till avgångsvederlag motsvarande 12 månadslöner. Om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget. Uppsägningsslön och avgångsvederlag för verkställande direktör överensstämmer med statens gällande principer för ersättning till ledande befattningshavare. Samtliga personer i företagsledande ställning ingår i Lernias koncernledning. Denna har under 2021 bestått av en verkställande direktör, fyra affärsstödschefer och två divisionschefer.

I koncernledningen har det under större delen av året varit två kvinnor och fem män. Löner och förmåner respektive pensionsavgifter exklusive vd i

moderbolag har för koncernledningen uppgått till sammanlagt 9 729 (11 290) tkr respektive 2 988 (3 390) tkr.

Ledande befattningshavare i koncernledningen har 30 procent av sin grundlön avsatt till en individuellt utformad pensionsplan.

För ledande befattningshavare i koncernledningen är uppsägningvillkoren lön under uppsägningstiden, 6 månader, och avgångsvederlag motsvarande 6 upp till maximalt 12 månader. För samtliga gäller att om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget.

Styrelsen intygar att koncernen följt såväl interna riktlinjer som ägarens principer gällande ersättning till ledande befattningshavare.

Specifikation – Löner och andra ersättningar till personer i Lernias företagsledning

tkr	Grundlön		Övriga förmåner	Övriga förmåner	Övriga ersättningar	Övriga ersättningar	Pensionskostnader	Pensionskostnader	Pensionsålder
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	
Anders Uddfors, Verkställande direktör	3 675	3 572	30	25	-	-	1 144	1 105	65
Inge Lindberg, CFO	2 070	2 040	7	7	-	-	659	571	65
Christian Hultén, Divisionschef Bemanning fr o m 15 februari 2021	1 754	-	-	-	-	-	534	-	65
Jörgen Mattsson, Divisionschef Bemanning t o m 31 december 2020 ¹⁾	-	2 037	9	12	-	1 846	-	600	65
Anders Hvarfner, Divisionschef Utbildning	1 990	1 946	5	5	-	-	595	545	65
Erik Wennhall, Divisionschef Tillväxt/VD Skillio Sweden AB t o m 5 oktober 2020 ²⁾	-	1 326	-	-	-	1 974	-	489	65
Eva Ternström, Marknadschef	1 213	1 161	5	5	-	-	396	196	65
Marie-Louise Bondesson, HR-chef	1 281	1 214	5	5	-	-	383	442	65
Patric Eklöf, Affärsutvecklingschef	1 383	1 462	5	5	-	-	422	416	65
Summa	13 368	14 757	66	64	-	3 820	4 132	4 363	

¹⁾ Övrig ersättning 2020 inkluderar 6 månaders uppsägningsslön till och med 30 september 2021

²⁾ Övrig ersättning 2020 inkluderar 12 månaders uppsägningsslön till och med 6 oktober 2021



Not 5 Anställda och personalkostnader, forts.**Ersättningar till styrelsen**

tkr	Styrelsearvode 2021	Styrelsearvode 2020
Styrelsens ordförande		
Kjell-Inge Hasslert	347	330
Styrelseledamöter		
Peter Blomqvist ¹⁾	-	-
Niklas Flyborg	150	142
Lisa Lindström ²⁾	-	47
Tommy Ohlström	103	-
Gunilla Rittgård	153	143
Erika Rönquist Hoh	150	95
Gunilla Spongh	190	181
Karin Strömberg	182	190
Michael Thorén ¹⁾	-	-
Summa	1 275	1 127

Förändring i ersättning till övriga medarbetare (baserat på heltidsanställda) 2,9%.

¹⁾ Anställd av Regeringskansliet

²⁾ Arvode t.o.m. 2020-04-30

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

Arvoden som anges i bolagsstyrningsrapporten avser stämma till stämma.

Gällande riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare antagna april 2021

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen och är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Lernia är ett tjänsteföretag som tillhandahåller yrkesutbildning för vuxna, bemanning, rekrytering och omställningstjänster. En framgångsrik verksamhet kräver att rätt medarbetare kan rekryteras. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter: fast ersättning, pension och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en på bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektiv pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel. Pensionsåldern ska inte understiga 65 år. Eventuella erbjuden om lönevaxling ska vara kostnadsneutrala.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. bilförmån, reseförmån och sjukvårdsförsäkring. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga lönen. Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i gällande kollektivavtal. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis. Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgörs av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från det uppsägande bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningstiden och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut till avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder. Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och uppgå till högst 60 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 18 månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättning till VD beslutas inom ramen för godkända principer av styrelsen efter beredning och rekommendation av ersättningsutskottet. Ersättning till övriga ledande befattningshavare beslutas av VD inom ramen för fastställda principer och efter avstämning med ersättningsutskottet. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelse från riktlinjerna

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



Not 6 Övriga externa kostnader

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2021	2020	2021	2020
Lokalrelaterade kostnader	22	40	6	5
Konsulter	40	30	18	11
Material	50	33	1	2
Övriga kostnader	104	79	72	55
Summa	216	181	97	72

Not 7 Arvode och kostnadsersättningar till revisorer

tkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2021	2020	2021	2020
KPMG (PwC)				
Revisionsuppdrag	748	870	278	298
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget	175	290	175	190
Skatterådgivning	0	0	0	0
Övriga tjänster	41	60	41	60
Summa	964	1 220	494	548

Med revisionsuppdrag avses arvode för den lagstadgade revisionen, det vill säga sådant arbete som varit nödvändigt för att avge revisionsberättelsen, samt så kallad revisionsrådgivning som lämnats i samband med revisionsuppdraget. Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget avser arvode för utlåtanden och andra uppdrag som enligt lag ska utföras av externa revisorer eller som är i relativt hög grad förknippade med revisionen och som normalt utförs av externrevisorn inkluderande konsultationer beträffande rådgivnings- och rapporteringskrav, intern kontroll och granskning av delårsrapport. Övriga tjänster avser sådana kostnader som inte klassas som revisionsuppdrag, revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget eller skatterådgivning.

Not 8 Finansnetto

Koncernen, mkr	2021	2020
Ränteintäkter	0	0
Finansiella intäkter	0	0
Räntekostnader och liknande resultatposter	-10	-5
Finansiella kostnader	-10	-5
Finansnetto	-9	-5

Moderbolaget, mkr	2021	2020
Ränteintäkter	0	0
Resultat från andelar i koncernbolag	0	37
Ränteintäkter och liknande resultatposter	0	37
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0
Finansnetto	0	37

Not 9 Skatter

Lernia förväntas långsiktigt ha en intjänandeförmåga med ett positivt rörelseresultat varmed upparbetade redovisade underskottsavdrag bedöms kunna nyttjas successivt under de fem kommande åren.

Redovisad i resultaträkningen

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2021	2020	2021	2020
Uppskjuten skattekostnad (-) /skatteintäkt (+)				
Aktuell skatt	-	-	-	-
Uppskjuten skatt på pensionsåtagande	0	0	-5	3
Förändring av underskottsavdrag	-30	-2	-31	0
Uppskjuten skatt på temporära skillnader	-1	1	-1	1
Totalt redovisad skattekostnad	-31	-1	-37	4

Avstämning effektiv skatt

Koncernen, mkr	2021 (%)	2021	2020 (%)	2020
Resultat före skatt		151		-10
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	20,6%	-31	20,6%	2
Ej avdragsgilla kostnader och skattepliktiga intäkter		0		-1
Årets ej värderade underskottsavdrag		-		-2
Redovisad effektiv skatt	20,9%	-31	14,9%	-1

Avstämning effektiv skatt

Moderbolaget, mkr	2021 (%)	2021	2020 (%)	2020
Resultat före skatt		177		-10
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	20,6%	-37	20,6%	2
Skatt momsgrupp dotterbolag		-		-5
Ej avdragsgilla kostnader och skattepliktiga intäkter		-1		0
Omvärdering av aktier i dotterbolag		-		8
Redovisad effektiv skatt	21,4%	-38	46,3%	4

Redovisad i balansräkningen

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2021	2020	2021	2020
Skattemässiga underskott	16	48	16	48
IFRS16 Leasing	1	0	-	-
Pensionsavsättningar	-11	-7	-	5
Uppskjutna skattefordringar, netto	6	42	16	53



Not 9 Skatter, forts

Förändring av koncernens skatt i temporära skillnader och underskottsavdrag

mkr	Balans per 1 jan 2020	Redovisat			Balans per 31 dec 2020
		Redovisat mot skulder	Redovisat över resultat- räkning	Redovisat mot total- resultat	
Underskottsavdrag	41	0	0	0	41
Pensions- avsättningar	-6	0	-3	3	-7
Förbättringsutgifter på annans fastighet	2	0	0	0	1
Nedskrivning av immateriella tillgångar	4	0	2	0	6
Summa	40	0	-1	3	42

mkr	Balans per 1 jan 2021	Redovisat			Balans per 31 dec 2021
		Redovisat mot skulder	Redovisat över resultat- räkning	Redovisat mot total- resultat	
Underskotts- avdrag	41	0	-31	0	10
Pensions- avsättningar	-7	0	0	-4	-11
IFRS16 Leasing	0	0	0	0	1
Förbättrings- utgifter på annans fastighet	1	0	0	0	1
Nedskrivning av immateriella tillgångar	6	0	-1	0	5
Summa	42	0	-31	-4	6

Not 10 Nedskrivningsprövning

Koncernen undersöker varje år om något nedskrivningsbehov för immateriella och materiella tillgångar föreligger.

Beräkningarna utgår från kassaflödesprognoser baserade på budgetar fastställda av ledningen för de kommande fem åren. Kassaflöden efter femårsperioden extrapoleras med tillväxttakten som anges nedan.

Antaganden övriga immateriella tillgångar och materiella tillgångar:

	2021	2020
Prognostiserad rörelsemarginal (%)	8,2	6,0
Långsiktig tillväxttakt (%)	2,0	2,0
Diskonteringsränta före skatt (%)	16,6	16,1

Not 11 Immateriella anläggningstillgångar

KONCERN	Goodwill	Övriga	Summa
		immateriella anläggnings- tillgångar	immateriella anläggnings- tillgångar
Immateriella anläggningstillgångar, anskaffningsvärde, mkr			
Anskaffningsvärde 2019-12-31	0	127	127
Investeringar	0	1	1
Korrigerig	0	-3	-3
Avyttringar/utrangeringar	0	-12	-12
Anskaffningsvärde 2020-12-31	0	113	113
Investeringar	0	0	0
Avyttringar/utrangeringar	0	-20	-20
Årets anskaffning	0	0	0
Anskaffningsvärde 2021-12-31	0	92	92

Forts, Immateriella anläggningstillgångar, ackumulerade avskrivningar, mkr

Ackumulerade av- och nedskrivningar 2019-12-31	0	-87	-87
Korrigerig	0	3	3
Årets avskrivningar	0	-15	-15
Årets nedskrivning	0	-14	-14
Avyttringar/utrangeringar	0	12	12
Ackumulerade av- och nedskrivningar 2020-12-31	0	-100	-100
Årets avskrivningar	0	-7	-7
Årets nedskrivning	0	0	0
Avyttringar/utrangeringar	0	19	19
Ackumulerade av- och nedskrivningar per 2021-12-31	0	-88	-88
Redovisat värde enligt balansräkning 2020-12-31	0	12	12
Redovisat värde enligt balansräkning 2021-12-31	0	4	4

	Övriga	Summa
	immateriella anläggnings- tillgångar	immateriella anläggnings- tillgångar
MODERBOLAGET		
Immateriella anläggningstillgångar, anskaffningsvärde, mkr		
Anskaffningsvärde 2019-12-31	107	107
Korrigerig	-4	-4
Investeringar	1	1
Avyttringar/utrangeringar	-12	-12
Anskaffningsvärde 2020-12-31	92	92
Investeringar	0	0
Avyttringar/utrangeringar	-1	-1
Anskaffningsvärde 2021-12-31	91	91

Immateriella anläggningstillgångar, ackumulerade avskrivningar, mkr

Ackumulerade av- och nedskrivningar 2019-12-31	-74	-74
Korrigerig	4	4
Årets avskrivningar	-12	-12
Årets nedskrivningar	-10	-10
Avyttringar/utrangeringar	12	12
Ackumulerade av- och nedskrivningar 2020-12-31	-80	-80
Årets avskrivningar	-7	-7
Avyttringar/utrangeringar	0	0
Ackumulerade av- och nedskrivningar per 2021-12-31	-87	-87
Redovisat värde enligt balansräkning 2020-12-31	12	12
Redovisat värde enligt balansräkning 2021-12-31	4	4



Not 12 Materiella anläggningstillgångar

KONCERN	Arbets- maskiner	Kontors- inventarier	Förbättrings- utgifter på annans fastighet	Fordon	Nyttjanderätter enligt IFRS 16	Summa materiella anläggnings- tillgångar
Materiella anläggningstillgångar, anskaffningsvärde, mkr						
Anskaffningsvärde 2019-12-31	43	2	20	0	134	199
Investeringar	0	0	1	1	71	73
Avyttringar/utrangeringar	-5	-2	-3	0	-12	-22
Anskaffningsvärde per 2020-12-31	38	0	18	1	193	250
Nya kontrakt					119	119
Avvecklade kontrakt					-23	-23
Investeringar	2	0	1	1		3
Avyttringar/utrangeringar	-4	0	-2	0		-6
Anskaffningsvärde 2021-12-31	36	0	17	2	290	345
Materiella anläggningstillgångar, ackumulerade avskrivningar, mkr						
Ackumulerade avskrivningar 2019-12-31	-24	-3	-17	0	-75	-119
Årets avskrivningar	-5	0	-2	0	-37	-44
Avyttringar/utrangeringar	3	3	2	0	12	20
Ackumulerade avskrivningar 2020-12-31	-26	0	-17	0	-100	-142
Årets av- och nedskrivningar	-3	0	-1	0	-65	-69
Avyttringar/utrangeringar	3	0	2	0	24	28
Ackumulerade avskrivningar 2021-12-31	-26	0	-15	0	-141	-183
Redovisat värde enligt balansräkning 2020-12-31	12	0	1	1	93	107
Redovisat värde enligt balansräkning 2021-12-31	10	0	1	2	149	161

MODERBOLAGET	Arbets- maskiner	Kontors- inventarier	Förbättrings- utgifter på annans fastighet	Fordon	Summa materiella anläggnings- tillgångar
Materiella anläggningstillgångar, anskaffningsvärde, mkr					
Anskaffningsvärde per 2019-12-31	0	2	0	0	2
Investeringar	0	0	0	0	0
Avyttringar/utrangeringar	0	-2	0	0	-2
Anskaffningsvärde 2020-12-31	0	0	0	0	0
Investeringar	0	0	0	0	0
Avyttringar/utrangeringar	0	0	0	0	0
Anskaffningsvärde 2021-12-31	0	0	0	0	0
Materiella anläggningstillgångar, ackumulerade avskrivningar, mkr					
Ackumulerade avskrivningar 2019-12-31	0	-2	0	0	-2
Årets avskrivningar	0	0	0	0	0
Avyttringar/utrangeringar	0	2	0	0	2
Ackumulerade avskrivningar 2020-12-31	0	0	0	0	0
Årets avskrivningar	0	0	0	0	0
Avyttringar/utrangeringar	0	0	0	0	0
Ackumulerade avskrivningar 2021-12-31	0	0	0	0	0
Redovisat värde enligt balansräkning 2020-12-31	0	0	0	0	0
Redovisat värde enligt balansräkning 2021-12-31	0	0	0	0	0



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Not 13 Koncernbolag

Moderbolaget, tkr	2021	2020
Redovisat värde vid årets ingång	515 900	478 714
Återläggning av tidigare nedskrivning ¹	-	125 550
Nedskrivning ²	-	-88 364
Avveckling ³	-3 700	-
Redovisat värde vid årets utgång	512 200	515 900

¹Moderbolaget äger samtliga aktier i dotterbolagen.

Specifikation av moderbolagets innehav av aktier i koncernbolag

Dotterbolag/Org nr/Säte	Antal aktier				Antal aktier				Huvudsaklig verksamhet
	2021-12-31 Andel i % ⁴	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag	2020-12-31 Andel i % ⁴	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag	Huvudsaklig verksamhet		
Lernia Bemanning AB, 556472-7013, Stockholm	40 000	100	355 000	262 630	40 000	100	355 000	262 630	Bemanning
Lernia Utbildning AB, 556467-3381, Stockholm	400	100	157 050	104 558	400	100	157 050	104 558	Utbildning
Skillio Sweden AB, 559090-3570, Stockholm ³	500	100	50	6 098	500	100	50	6 084	Matchning
SweJa Kunskapscenter AB, 556525-3944, Stockholm	-	-	-	-	1 000	100	3 700	3 699	Avvecklat
Lernia Jobb & Karriär AB, 556763-0883, Stockholm	100	100	100	171	100	100	100	171	Vilande
Summa			512 200	373 457			515 900	377 142	

¹ Återläggning av tidigare nedskrivet aktievärde i Lernia Utbildning med 125 550 tkr.

² Under 2020 skedde en nedskrivning av aktievärdet med 74 300 tkr i Lernia Bemanning, 13 750 tkr i Skillio och 314 tkr i SweJa.

³ Under 2021 har avveckling av SweJa Kunskapscenter AB skett.

⁴ Ägarandelen av kapitalet avses, vilket överensstämmer med andelen av rösterna för antalet aktier.

Not 14 Kundfordringar**Koncernen**

Kundfordringar redovisas efter hänsyn tagen till under året befarade kundförluster som uppgick till 0 (0) 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	2021	2020
Avsättning vid årets början	1	1
Reservering/upplösning för befarade förluster	0	0
Avsättning vid årets slut	1	1
Befarade kundförluster	0	0
Konstaterade kundförluster	0	2
Summa kundförluster	0	2

Förfallostruktur kundfordringar

mkr	2021		2020	
	Belopp	%	Belopp	%
Förfallet	59	8	18	3
varav > 7 dagar	25	3	4	1
varav > 30 dagar	24	3	3	0
varav > 90 dagar	8	1	4	1

Not 15 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2021	2020	2021	2020
Upplupna intäkter	51	36	0	0
Förutbetalda lokalkostnader	16	13	1	1
Övriga förutbetalda kostnader	18	13	10	10
Summa	85	62	11	10

Not 16 Eget kapital**Aktiekapital**

Antal aktier uppgår 2021 och 2020 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.

Vinstdisposition

Balanserat resultat	-82 652 945
Årets resultat	140 368 713
Summa kronor	57 715 768

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras så att:

Till aktieägare utdelas 36 kronor per aktie	36 000 000
I ny räkning överförs	21 715 768
Summa kronor	57 715 768



Not 16 Eget kapital, forts

Styrelsens rekommendation till årsstämman är att 36 mkr delas ut till aktieägaren, vilket motsvarar 36 kr per aktie. Koncernens soliditet före utdelning är 36 procent. Koncernens soliditet efter föreslagen utdelning är 34 procent. Motsvarande värde för moderbolaget är 61 procent respektive 59 procent.

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 i moderbolaget är att spara en del av tidigare nettovinsten för täckning av eventuella framtida förluster.

Fritt eget kapital**Balanserade vinstmedel**

Utgörs av föregående års fria egna kapital efter en eventuell reservfunds-avsättning 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 17 Resultat per aktie

Beräkningen av resultat per aktie för 2021 har baserats på årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare uppgående till 119 136 (-11 447) tkr och antalet aktier under 2021 uppgående till 1 000 000 (1 000 000).

Not 18 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 Skandiatindex. Försäkringsavtalet med Skandia Liv innebär att Lernia inte har någon skyldighet 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 år 2065 med successiv nedtrappning från år 2030. Tillgångarna förvaltas av en pensionsstiftelse, AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997. Skulden 330 (377) mkr är kreditförsäkrad via FPG/PRI. Lernia AB har under 2021 erhållit 27 15) mkr i gottgörelse avseende utbetalda pensioner under 2020. Den senaste aktuariella beräkningen är gjord per den 31 december 2021.

KONCERN		
Pensionsskuld och förvaltningstillgångar	2021-12-31	2020-12-31
Nettofordran balansräkning		
Pensionsförpliktelse	295	315
Fonderade medel	-349	-348
Fordran avseende förutbetalda pensioner	-2	-2
Fordran som redovisas i balansräkningen	-56	-35

KONCERN		
Pensionskostnad	2021-12-31	2020-12-31
Årets pensionsintjänning		
Ränta på pensionsförpliktelser	1	3
Ränteintäkter	-1	-3
Kostnad som redovisas i resultaträkningen	0	0

Räntekostnader och ränteintäkter samt övriga kostnader för pensioner klassificeras som personalkostnader.

	2021-12-31	2020-12-31
Avstämning av den redovisade nettofordran		
Utgående nettofordran föregående period	-35	-34
Kostnad enligt resultaträkningen	0	0
Omvärdering redovisad i övrigt totalresultat	-22	14
Pensionsutbetalningar - gottgörelse	3	-10
Skattebetalning	0	-3
Inbetalda avgifter (-)	0	0
Fordran avseende utbetalda pensioner	-2	-2
Utgående nettofordran	-56	-35
Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar		
Ränteintäkter	1	3
Aktuariell vinst (+) eller förlust (-) på förvaltningstillgångar	27	-6
Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar	28	-3

Specifikationer till pensionsavsättningar

Pensionsförpliktelser, förvaltningstillgångar och avsättningar för pensions-åtaganden samt försäkringstekniska nettovinsten/-förluster för de förmånsbaserade pensionsplanerna har utvecklats på följande sätt.

mkr	2021-12-31	2020-12-31
Pensionsförpliktelser		
Utgående balans föregående period	315	335
Räntekostnad	1	3
Utbetalda pensioner	-26	-27
Skattebetalningar	0	-3
Aktuariella vinster (-)/förluster (+)	5	7
Utgående balans	295	315
Förvaltningstillgångar		
Ingående balans	348	367
Förväntad avkastning	1	3
Inbetalda premier	-	-
Pensionsutbetalningar - gottgörelse	-27	-15
Aktuariella vinster (-)/förluster (+)	27	-6
Utgående balans	349	348
Väsentliga aktuariella antaganden	2021-12-31	2020-12-31
Diskonteringsränta, enligt 9-årig bostadsobligation	1,05%	0,35%
Pensionsuppräknig (inflation)	2,25%	1,35%
Känslighetsanalys	2021-12-31	2020-12-31
Grundscenario, diskonteringsränta 1,05% (0,35%)	295	315
Diskonteringsränta 1,55% (0,85%)	280	298
Diskonteringsränta 0,55% (-0,15%)	311	333

Vid fastställande av diskonteringsräntan har styrelsen beslutat att använda räntan på svenska säkerställda bostadsobligationer med en löptid som motsvara durationen i Lernias pensionsskuld, 8,4 år.

Dödlighetsantagandet har hämtats från DUS21 för gruppen "obligatoriskt försäkrade tjänstemän".

Förvaltningsmålet för AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 har reviderats under 2021 och utgörs av:

Målet med förvaltningen av tillgångarna är att uppnå en avkastning som åtminstone uppnår den finansiella kostnaden för att bära skulden i Lernias balansräkning samtidigt som Stiftelsens undviker att utsätta a kapitalet för risk som är obefogad med hänsyn till stiftelsens ändamål; att säkra möjligheten att lämna gottgörelser till Lernia avseende framtida pensionsutbetalningar för den fastställda gruppen pensionsberättigade.



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Not 18 Pensioner, forts**Placeringsrisk**

För direktägda räntebärande värdepapper, aktieindexobligationer samt vid bankinlåning gäller att emittenterna/låntagarna ska ha en långfristig rating om minst Investment Grade (enligt Moody's, Standard & Poor's eller annat värdenommerat ratinginstitut). Investeringar hos enskild emittent får inte motsvara mer än 10 procent av det totala portföljvärdet (exponering mot svenska staten kan dock vara 100 procent). Vid investering i väldiversifierade värdepappersfonder kan den totala portföljen innehålla maximalt 15 procent exponering mot emittenter med rating lägre än Investment Grade.

Värdepappersaffärer får endast göras med svensk bank eller fondkommissionär som står under Finansinspektionens tillsyn eller utländsk bank eller fondkommissionär som står under tillsyn av motsvarande myndighet. Handel i icke standardiserade derivatinstrument får endast göras med utländska banker eller svenska banker med en långsiktig rating på minst A- eller A3 med de respektive ratinginstituten Standard & Poor's och Moody's.

Stiftelsen får inte investera i värdepapper som ges ut av Lernia AB eller Lernia Utbildning AB.

Tabellen nedan visar förvaltningstillgångar per kategori per balansdagen:

Förvaltningstillgångar per kategori

Belopp i mkr	Verkligt värde	
	31 dec 2021	31 dec 2020
AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997:		
Strukturerade produkter	349	284
Likvida medel/Korta fordringar	1	68
Korta skulder	0	0
Summa verkligt värde av förvaltningstillgångar	349	352

Moderbolagets pensionsförpliktelse

Kostnader avseende pensioner, mkr	2021	2020
Pensionering genom försäkring		
Försäkringspremier	6	18
Särskild löneskatt på pensionskostnader	1	5
Årets pensionskostnad	8	23

Resultatet i moderbolaget har påverkats av omvärderingen av pensionsskulden i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 med 24 (-13) mkr. Vid beräkning enligt IAS 19 föreligger ingen underfondering.

Avgiftsbestämda pensionsplaner

Tjänstemän som har en lön över 10 basbelopp kan ha en alternativ pensionsplan som är avgiftsbaserad. Övriga tjänstemän har pensionslösning via ITP-planen som förvaltas av försäkringsbolaget Alecta. Enligt ett uttalande från Rådet för finansiell rapportering, UFR 10, 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 32 (26) mkr. Alectas överskott kan fördelas till försäkringstagarna och/eller de försäkrade. Vid utgången av 2021 uppgick Alectas överskott i form av den kollektiva konsolideringsnivån till 172 (148) 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 2021 till 79 (58) mkr. Moderbolagets totala pensionskostnader för avgiftsbestämda pensionsplaner uppgår 2021 till 7 (7) mkr. Inga förändringar avseende

personalsammansättning förväntas under 2021 som väsentligt påverkar framtida avgifter till pensionsplaner.

Not 19 Avsättningar

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2021	2020	2021	2020
Avgångsvederlag och permitteringslöner	0	4	0	0
Pensionsavsättning moderbolag	-	-	0	25
Lokalkostnader och övrigt	6	15	1	1
Förlustkontrakt	0	1	-	-
Summa	6	20	1	26
Avgångsvederlag och permitteringslöner				
Ingående balans	4	8	0	3
Avsättning netto under perioden	0	4	0	0
Av ingående balans ianspråktaget belopp under perioden	-4	-8	0	-3
Utgående balans	0	4	0	0
Övriga avsättningar				
Ingående balans	16	17	1	2
Avsättning netto under perioden	1	11	1	1
Av ingående balans ianspråktaget belopp under perioden	-11	-12	-1	-2
Utgående balans	6	16	1	1

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 2022.

Not 20 Övriga skulder

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2021	2020	2021	2020
Momsavräkning	53	49	0	0
Personalens källskatt	44	33	2	1
Avräkning sociala avgifter	50	41	1	1
Övrigt	6	7	0	7
Summa	154	130	3	9

Not 21 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2021	2020	2021	2020
Upplupna personalkostnader	361	285	3	4
Förutbetalda intäkter	0	-7	0	0
Övrigt	6	4	1	1
Summa	367	283	4	5



Not 22 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 relativt låg. Finansiella skulder består i allt väsentligt enbart av skulder som förfaller till betalning inom tolv månader räknat från balansdagen. Kortfristig räntebärande skuld avser nyttjad belåning av pantsatta kundfordringar vilken på balansdagen uppgick till 0 (106) mkr samt skulder avseende IFRS16 som uppgick till 56 (45) mkr. Ej utnyttjad belåningsutrymme inklusive checkkredit uppgick per balansdagen till 400 (294) mkr. 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	
	2021	2020	2021	2020
Finansiella tillgångar				
Kundfordringar	732	624	0	0
Spärrade medel för pensionsåtaganden	19	19	19	19
Likvida medel	100	48	100	48
Summa	852	692	120	68
Långfristiga räntebärande skulder				
Långfristiga skulder avseende IFRS16 Leasing	97	52 ¹	-	-
Summa långfristiga räntebärande skulder	97	52	0	0
Kortfristiga räntebärande skulder				
Blockbelåning kundfordringar	0	106	-	-
Kortfristiga skulder avseende IFRS16 Leasing	56	45 ²	-	-
Summa kortfristiga räntebärande skulder	56	151	21	23
Finansiella skulder				
Kortfristiga räntebärande skulder	56	151	-	-
Långfristiga skulder avseende IFRS16 Leasing	97	52 ¹	-	-
Leverantörsskulder	79	36	18	14
Övriga skulder	154	130	3	9
Summa	387	369	21	23

¹) Justering av kort leasingsskuld +30 mkr

²) Justering av lång leasingsskuld -30 mkr

Not 22 Finansiella risker och finanspolicies, forts

Löptidsanalys finansiella skulder, mkr	KONCERN		KONCERN	
	2021	%	2020	%
Inom 1 månad ¹⁾	233	60	166	45
Mellan 1 och 12 månader ²⁾	56	15	151	41
Mellan 1-2 år ³⁾	40	10	22	6
Mellan 3-4 år ⁴⁾	30	8	16	4
Senare än 4 år	27	7	14	4

¹) Varav leverantörsskulder 79 (36) och övriga skulder 154 (130)

²) Varav blockbelåning av kundfordringar 0 (106) och kortfristiga skulder leasing 56 (45)

³) Varav långfristiga skulder leasing 40 (22)

⁴) Varav långfristiga skulder leasing 30 (16)

⁵) Varav långfristiga skulder leasing 27 (14)

Not 23 Leasing

Moderbolagets leasingkostnader uppgår till 13 (9) mkr varav 9 (6) mkr avser kontorsinventarier och hyror 4 (3) mkr

Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara operationella leasingavtal

mkr	MODERBOLAGET	
	2021	2020
Inom 1 år	11	5
Mellan 1 och 5 år	15	19
Senare än 5 år	0	0
Summa	26	24

Upplysningar enligt IFRS 16**Korttidsleasingavtal, kostnader för leasingavtal med lågt värde och räntekostnader för leasingsskulder**

mkr	KONCERN	
	2021	2020
Kostnader för korttidsleasingavtal	-1	18
Kostnader för leasing av lågt värde	10	7
Räntekostnader hänförliga till IFRS 16 leasing	8	4
Summa	17	29

Nyttjanderätter lokaler

mkr	KONCERN	
	2021	2020
Ingående balans IFRS 16 Leasing	90	57
Tillkomna nyttjanderätter under räkenskapsåret	116	69
Av- och nedskrivningar av nyttjanderätter lokaler	-61	-36
Utgående balans lokaler¹⁾	146	90

Nyttjanderätter fordon

mkr	KONCERN	
	2021	2020
Ingående balans IFRS 16 Leasing	3	2
Tillkomna nyttjanderätter under räkenskapsåret	2	2
Avskrivningar nyttjanderätter fordon	-2	-1
Utgående balans fordon¹⁾	3	3

¹⁾ Se not 12



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Not 24 Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventaltillgångar

KONCERN			
mkr	2021	2020	
Ställda säkerheter	19	371	
Varav spärrade medel för pensionsåtaganden	19	19	
Varav pantsatta kundfordringar	0	352	
Eventalförpliktelser	7	7	
Varav ömsesidigt ansvar PRI kreditförsäkring	7	7	

Not 25 Bokslutsdispositioner

MODERBOLAG			
mkr	2021	2020	
Lernia Bemanning AB	190	-	
Lernia Utbildning AB	0	-	
Summa	190	0	

Not 26 Närstående

Lernia AB ägs till 100 procent av staten. Moderbolaget har närstående relationer som innefattar ett bestämmande inflytande över sina dotterbolag. Lernia-koncernens 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 och matchningstjänster som upphandlas av Arbetsförmedlingen i konkurrens med övriga leverantörer på normala kommersiella villkor har koncernen 7 (4) procent av marknaden och utgör 13 (9) procent av koncernens omsättning. För resterande verksamhet svarar varken staten, deras myndigheter eller bolag för någon väsentlig andel av Lernia-koncernens 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	2021	131	8	118	0
Dotterbolag	2020	137	5	227	0

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 27 Förvaltning av kapital

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

UTFALL				
Mätvärden	Mål	2021	2020	Genomsnittligt senaste 5 åren
Avkastning på eget kapital	13%	33%	-5%	-4%
Soliditet	30-40%	36%	31%	28%

Not 28 Kassaflödesanalys**Likvida medel**

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2021	2020	2021	2020
Kassa och bank	0	0	0	0
Tillgodohavande på koncernkonto hos moderbolaget	100	48	100	48
Summa enligt kassaflödesanalys	100	48	100	48
Varav erhållen ränta	0	0	0	0
Betald ränta	-1	-1	0	-1

Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2021	2020	2021	2020
Av- och nedskrivningar av anläggningstillgångar	74	73	7	22
Nedskrivning av aktievärdet i dotterbolag	-	-	-	88
Återläggning av nedskrivning av aktier i dotterbolag	-	-	-	-126
Resultat vid försäljning av anläggningstillgångar	0	-8	1	0
Avsättning pensioner	0	0	-1	13
Netto avsättningar	-14	-22	-24	-4
Summa	60	43	-17	-7

Avstämning av skulder vars kassaflöden redovisas i kassaflödesanalysen**Koncern**

Räntebärande skulder, mkr	2019-12-31	Kassaflöden	Nya avtal/ omvärderingar	2020-12-31
Checkräkningskredit	0	0	0	0
Pantbelåning, kundfordringar	198	-93	0	106
Leasingskulder	73	-46	71	98
Summa räntebärande skulder	271	-139	71	204

Räntebärande skulder, mkr	2020-12-31	Kassaflöden	Nya leasingavtal	2021-12-31
Checkräkningskredit	0	0	0	0
Pantbelåning, kundfordringar	106	-106	0	0
Leasingskulder	98	-63	118	153
Summa räntebärande skulder	204	-169	118	153



Not 28 Kassaflödesanalys, forts**Moderbolag**

Räntebärande skulder, mkr	2019-12-31	Kassaflöden	2020-12-31
Checkräkningskredit	0	0	0
Summa räntebärande skulder	0	0	0

Räntebärande skulder, mkr	2020-12-31	Kassaflöden	2021-12-31
Checkräkningskredit	0	0	0
Summa räntebärande skulder	0	0	0

Not 29 Händelser efter balansdagen

Verkställande direktören Anders Uddfors har under februari på egen begäran sagt upp sig. Styrelsen har påbörjat rekryteringsprocessen för att utse en ny VD. Uppsägningstiden uppgår till 6 månader, men den faktiska tidpunkten för Anders Uddfors frånträde från tjänsten är ännu inte beslutad.

Initialt har konflikten i Ukraina inte påverkat verksamheten eller ordergången i någon större omfattning då Lernia har all sin verksamhet i Sverige. Då Lernia bedriver en omfattande bemanningsverksamhet inom industri samt lager & logistik är det dock sannolikt att vissa av bemanningskunderna kan påverkas vilket i sin tur indirekt kan påverka såväl Lernias produktion som volymer. Det kan således inte uteslutas att en långtgående konflikt i Ukraina kan få större konsekvenser på koncernens framtida ordergång och fortsatta leveranser.

Not 30 Viktiga uppskattningar och bedömningar

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

Avsättning för kreditförluster

Beräkning av reserver för befarade kundförluster är avhängigt de antaganden som görs för förfallna betalningar. Per 2021-12-31 uppgick

befarade kundförluster till 0,8 (0,8) mkr i koncernen vilket är 0,1 (0,0) 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 antaganden som gjorts.

Uppskjuten skattefordran

Koncernens skattefordran per 2021-12-31 uppgår till 6 mkr. Ledningens bedömning är att det är sannolikt att upptagen skattefordran kommer nyttjas under de fem kommande åren. Värderingen av skattefordran görs mot förväntade överskott de närmaste fem åren efter årsbalansdagen.

Rättsliga processer

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

Not 31 Uppgifter om moderbolaget

Lernia AB är ett svenskregistrerat aktiebolag med säte i Stockholm och ägs till 100 procent av staten. Adressen till huvudkontoret är Box 1181, 111 91 Stockholm. Koncernredovisningen för år 2021 består av moderbolaget och dess dotterbolag, tillsammans benämnd koncernen.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Styrelsens intygande

Styrelsen och verkställande direktören intyggar 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 intyggar härmed att koncernredovisningen har upprättats enligt International Financial 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 24 mars 2022

Anders Uddfors
Verkställande direktör och koncernchef

Kjell Hasslert
Styrelseordförande

Peter Blomqvist
Styrelseledamot

Niklas Flyborg
Styrelseledamot

Tommy Ohlström
Styrelseledamot

Gunilla Rittgård
Styrelseledamot

Erika Rönnqvist Hoh
Styrelseledamot

Gunilla Spongh
Styrelseledamot

Fadime Cayirli Falk
Arbetsagarrepresentant

Årsredovisningen och koncernredovisningen har godkänts för utfärdande av styrelsen den 24 mars 2022.
Koncernens resultat- och balansräkning och moderbolagets resultat- och balansräkning
blir föremål för fastställelse på ordinarie årsstämma den 26 april 2022.

Vår revisionsberättelse har lämnats den 25 mars 2022
KPMG AB

Ingrid Hornberg Román
Auktoriserad revisor



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

Revisionsberättelse

Till årsstämman i Lernia AB organisationsnummer 556465-9414

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Lernia AB för år 2021 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 27-34. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 24-63 i detta dokument.

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 2021 och av dess finansiella resultat och kassaflöde 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 2021 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt International Financial Reporting Standards (IFRS), så som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 27-34. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

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

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisionssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Övriga upplysningar

Revisionen av årsredovisningen och koncernredovisningen för år 2020 har utförts av en annan revisor som lämnat en revisionsberättelse daterad den 18 mars 2021 med omodifierade uttalanden i Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 1-21 och 66-67. Den andra informationen består också av ersättningsrapporten som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig

utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att de ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och, vad gäller koncernredovisningen, enligt IFRS så som de antagits av EU. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Styrelsens revisionsutskott ska, utan att det påverkar styrelsens ansvar och uppgifter i övrigt, bland annat övervaka bolagets finansiella rapportering.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi,



förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Lernia AB för år 2021 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsd i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorsd i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets och koncernens verksamhetsart, omfattning och risker ställer på storleken av moderbolagets och koncernens egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningskyldighet mot bolaget, eller
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionsd i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionsd i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelse skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. 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.



Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 27-34 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs uttalande RevR 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning 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. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden. En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplýsningar i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2-6 årsredovisningslagen samt 7 kap. 31 § andra stycket samma lag är förenliga med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar samt är i överensstämmelse med årsredovisningslagen.

Stockholm den 25 mars 2022

KPMG AB

Ingrid Hornberg Román
Auktoriserad revisor



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0

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.

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.

Förmedlande kund. Kunder främst inom den offentliga sektorn, till exempel Arbetsförmedlingen och kommuner, vilka är Lernias uppdragsgivare och betalar för den köpta tjänsten.

Global Reporting Initiative (GRI). Ett samarbetsorgan till FN:s miljö-program som verkar för att företag och organisationer frivilligt ska redovisa sin verksamhet ur ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv.

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

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

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

Placeringsgrad. Andel deltagare som får ny sysselsättning efter insatser, till exempel utbildningsinsatser och/eller omställningsinsatser.

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

ISO 9001:2015. Kvalitetsledningssystem.

ISO 14001:2015. Miljöledningssystem.

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

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.

Vuxenutbildning. Utbildning för vuxna på grundskole- eller gymnasienivå.

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.

IFRS. International Financial Reporting Standards.

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.

Vinstmarginal. Resultat efter finansnetto i förhållande till årets intäkter.



Kompetenslösningar för framtidens arbetsmarknad

Vi har utvecklat individers kompetens utifrån arbetsmarknadens behov i över 100 år och har bemannat den svenska arbetsmarknaden i över 20 år. Lernia omsatte 2,9 miljarder kronor 2021 och finns på över 80 orter. Vi utbildade och coachade 19 000 personer och förmedlade 10 800 bemanningskonsulter. Under året bidrog Lernia till att ca 15 000 personer fick ett nytt arbete. Lernia är auktoriserat som bemannings-, utbildnings-, rekryterings- och omställningsföretag av respektive branschorganisation. Läs mer på lernia.se

Lernia AB | WeWork, Regeringsgatan 29 | 111 53 Stockholm | Box 1181 | 111 91 Stockholm
Tel 0771-650 650 | info@lernia.se | www.lernia.se
Organisationsnummer 556465-9414

Lernia



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
23447BEAB5534B5A80DC0C6337914EB0



Ersättningsrapport Lernia

2021



Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Lernia AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Lernia tillämpar regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och koncernledningen. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen, statens ägarpolicy samt kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda och personalkostnader) i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 29 i årsredovisningen för 2021.

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

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sid 2 i årsredovisningen för 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

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

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

Formerna av ersättning m.m.

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

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

Eventuella erbjudanden om löneväxling ska vara kostnadsneutrala.

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

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

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

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner.

Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner.

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

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

Lön och anställningsvillkor för anställda

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

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

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

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

Avvikelse från riktlinjerna

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

Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.lernia.se/om-lernia. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Total ersättning ledande befattningshavare 2021

TSEK	Grundlön ¹	Förmåner ²	Tjänste- pension	Rörlig ersättning	Övrig ersättning ³	Total ersättning	Proportion mellan fast och rörlig ersättning
VD Anders Uddfors	3 675	30	1 144	0	0	4 849	100/0
HR-chef Marie-Louise Bondesson	1 281	5	383	0	0	1 669	100/0
Affärsutvecklingschef Patric Eklöf	1 383	5	422	0	0	1 810	100/0
Divisionschef Bemanning Christian Hultén	1 754	0	534	0	0	2 288	100/0
Divisionschef Utbildning Anders Hvarfner	1 990	5	595	0	0	2 590	100/0
CFO Inge Lindberg	2 070	7	659	0	0	2 736	100/0
Marknadschef Eva Ternström	1 213	5	396	0	0	1 614	100/0

¹ I grundlönen ingår avtalsenlig lön inklusive semesterlön och andra skattepliktiga ersättningar

² Avser sjukförmån, bil- och parkeringsförmån

³ Avser avgångsvederlag

Förändring i ersättning femårsöversikt

Årlig förändring tkr	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	Total ersättning 2021
Årlig förändring av ersättning verkställande direktör ¹	308 (7%)	-1 101 (-23%)	1 101 (30%)	-123 (-2%) ²	148 (3%)	4 849
Rörelseresultatsförändring	21 464 (60,5%)	-185 925 (-326,5%)	62 933 (48,8%)	60 968 (92,3%)	165 065 (3 247%)	Koncernens rörelseresultat 2021 159 982
Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (FTE)³						Genomsnittlig ersättning för övriga anställda (FTE)³ 2021 401
Koncernen	6 (1,7%)	7 (1,8%)	-13 (-3,4%)	20 (5,4%)	8 (1,9%)	

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

² Minskningen 2020 beror på förändrad parkeringsförmån

³ FTE = Full time employment (Heltidsanställda)

Kompetenslösningar för framtidens industri

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

Lernia AB | Gustavslundsvägen 139 | 167 51 Bromma | Box 1181 | 111 91 Stockholm
Tel 0771-650 650 | info@lernia.se | www.lernia.se
Organisationsnummer 56465-9414





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

Till årsstämman i Lernia AB, Org nr 556465-9414

Inledning

Vi har granskat om styrelsen och verkställande direktören för Lernia AB under år 2021 har följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställts på årsstämman den 24 april 2020 respektive årsstämman den 26 april 2021.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

Revisorns ansvar

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

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

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

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

Uttalande

Vi anser att styrelsen och den verkställande direktören för Lernia AB under 2021 följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställdes på årsstämman den 24 april 2020 respektive årsstämman den 26 april 2021.

Stockholm den 25 mars 2022

KPMG AB

Ingrid Hornberg Román

Auktoriserad revisor

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

(Oförändrat från föregående år)

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

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

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

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

Formerna av ersättning m.m.

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

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

Eventuella erbjuden om löneväxling ska vara kostnadsneutrala.

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

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

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

Upphörande av anställning

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

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

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

Lön och anställningsvillkor för anställda

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

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

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

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

Avvikelse från riktlinjerna

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

Ärende 10:

Förslag till årsstämman om val av revisor för 2022

Det noterades att revisionsutskottet från sitt möte i december 2021 lämnat rekommendation till styrelsen om val av revisor enligt följande.

Utskottet noterar att Lernia under 2020 genomfört upphandling av revisor inför 2021 och att det inte framkommit några skäl för byte av revisor inför 2022. Revisionsutskottet rekommenderar att styrelsen väljer KPMG AB till revisor för Lernia AB med dotterbolag och pensionsstiftelse för år 2022. Omval. Revisionsutskottet intygar att det inte är föremål för påverkan från en tredje part och inte är tvingad av några villkor av den sort som avses i artikel 16 punkt 6 i EU:s förordning nr 537/2014 om särskilda krav avseende lagstadgad revision av företag av allmänt intresse.

Beslut:

Styrelsen delar utskottets bedömning och föreslår:

1. att arvode för revisorns arbete utgår enligt godkänd räkning.
2. att årsstämman väljer det registrerade revisionsbolaget KPMG AB som revisor för Lernia AB med dotterbolag för 2022. Omval.

Förslaget överensstämmer med revisionsutskottets motiverade förslag.