

ÅRSREDOVISNING 2014

2,7 mdkr

Lernia omsatte 2,7 mdkr, rörelseresultatet uppgick till 111 mkr och rörelsemarginalen till 4,2 procent

45 000

personer utbildades hos Lernia 2014

8 000

bemanningskonsulter hyrdes ut 2014

28 000

har gått vidare i yrkeslivet efter uppsägning med hjälp av Lernia sedan 2004

Innehåll

Året i korthet	1
Vd har ordet	2
Det här är Lernia	4

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

Förvaltningsberättelse	27
Bolagsstyrningsrapport	32
Styrelse	38
Koncernledning	40

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

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

Styrelsens intygande	71
----------------------------	----

Revisionsberättelse	72
---------------------------	----

Ordlista och definitioner	73
---------------------------------	----

På omslaget: Zina Malek, utbildningskonsult och språkstöd, SFI, Lernia Västerås. Läs mer om Zina på sida 11.

Produktion: Lernia i samarbete med Rippler AB.

Foto: Carlos Zaya, Carola Björk, Lotta Klöverbäck, Mia Vollbrecht Jansson och Maria Agrell.

Året i korthet

Lernia är en av Sveriges ledande kompetenspartners inom utbildning, bemanning och omställning. Vi utvecklar människors kompetens och matchar dem till jobb i arbetslivets alla skeden. Samtidigt stärker vi företags och organisationers konkurrenskraft och förmåga att möta arbetsmarknadens skiftande utmaningar. På så sätt är vi med och bidrar till ett mer konkurrenskraftigt näringsliv och en mer effektiv arbetsmarknad, där fler människor kommer i egenförsörjning. Tillsammans formar vi en bättre framtid och ett mer hållbart samhälle.

2,7 mdkr Lernia omsatte 2,7 mdkr, rörelseresultatet uppgick till 111 mkr och rörelsemarginalen till 4,2 procent.

45 000 Lernia utbildade drygt 45 000 personer under 2014.

8 000 Cirka 800 kundföretag anlidade 8 000 bemanningskonsulter via Lernia, varav 4 100 var nyanställda under året.

2 000 Drygt 2 000 kunder anlidade Lernia under 2014.

2 600 2 600 personer fick hjälp vidare i yrkeslivet genom omställningstjänster.

Ekonomisk översikt

	2014	2013 ¹⁾	2012 ¹⁾	2011 ¹⁾	2010
Nyckeltal					
Rörelsens intäkter, mkr	2 657	2 659	2 524	2 557	2 128
Rörelseresultat, mkr	111	185	-122	-17	131
Rörelsemarginal, %	4,2	7,0	-3,6	2,2	6,8
Avkastning på eget kapital, %	21,0	32,8	-21,3	8,8	19,1
Soliditet, %	54	49	42	52	60
Utdelning, mkr	58	-	-	25	-

1) Avser rörelseresultat kvarvarande verksamhet.

Hållbarhet översikt

	2014	2013	2012	2011	2010
Nyckeltal					
Andel i Lernias omställningsprogram som får arbete efter insatser	73%	86%	84%	68%	56%
Andel medarbetare som har kunskap om Lernias uppförandekod ²⁾	60,5%	-	-	-	-
Andel kvinnor inom Lernia	37%	36%	38%	37%	47%
Kvinnors lön i andel av männens lön	96%	101%	99%	98%	97%

2) Uppförandekoden lanserades 2014.

Vd har ordet

Under 2014 tog Lernia flera viktiga steg mot att bli en kompetenspartner för fler kunder och deltagare. Nu fortsätter arbetet med att bygga ett Lernia bättre rustat för framtidens utmaningar i form av krav på snabbare innovationstakt och digital närvaro med fortsatt fokus på hållbara och stabilt lönsamma affärer.

Minskat resultat – men stark avslutning på året

Lernias intäkter för 2014 var i det närmaste oförändrade jämfört med föregående år; 2 657 (2 659) mkr. Rörelseresultatet uppgick till 111 mkr och rörelsemarginalen till 4,2 procent, en minskning jämfört med rekordåret 2013 då rörelseresultatet var 185 mkr och rörelsemarginalen 7,0 procent. Rörelseresultatet för 2014 var det fjärde bästa för Lernia sedan millennieskiftet och rörelsemarginalen var strax under ägarmålet om 5 procent. De främsta anledningarna till den minskade lönsamheten är en mixförskjutning mot bemanningstjänster med lägre marginaler samt lägre resultat inom utbildningsverksamheten. Inom bemanningsverksamheten förstärktes rörelsemarginalen något för uthyrning av yrkesarbetare vilket motverkades av ett väsentligt lägre resultat inom omställningsaffären.

Lönsamheten inom utbildning minskade, framför allt på grund av lägre intäkter då avtal löpte ut, ändrade kundkrav samt kvalitetsutmaningar inom ett fåtal utbildningar. Under året har ett intensivt arbete genomförts för att parera minskade intäkter och åtgärda kvalitetsbrister. Glädjande nog ser vi tydliga effekter av detta under fjärde kvartalet i form av stärkt lönsamhet och goda resultat i vår kundundersökning.

En av Sveriges ledande kompetenspartners

Under 2014 har Lernia sjösatt en ny strategi för att bli en kompetenspartner till fler av våra kunder och utbildningsdeltagare. För individer innebär det att vi utvecklar och matchar människor till

egenförsörjning i arbetslivets alla skeden. För våra företags- och organisationskunder innebär det att vi är experter på helhetslösningar inom kompetensförsörjning. Med vår specialistkunskap inom bemanning, utbildning och omställning löser vi proaktivt kompetensfrågor oavsett i vilket skede en arbetsgivare eller en individ befinner sig – det gör oss unika på marknaden idag. Arbetet har under året burit frukt i form av nya affärer med offentliga aktörer och företag – exempelvis med en ledande aktör inom fordonsindustrin och med ett ledande logistikföretag – där vi tagit ansvar för stora delar av kompetenskedjan: rekrytering, utbildning samt uthyrning av personal till kund. Dessa affärer stärker konkurrenskraften för våra kunder och bidrar till ett fortsatt konkurrenskraftigt Sverige.

Hållbara affärer för en hållbar arbetsmarknad

Lernias kärnverksamhet är intimt förknippad med samhällsutvecklingen och våra medarbetare, kunder och samarbetspartners är dagligen med och skapar värde och samhällsnytta. Allt vi gör – från vårt första möte med människor, via utbildnings- och omställningsinsatser samt genom vår bemanningsverksamhet – bidrar till att fler kommer i egenförsörjning och att integrationen i samhället förbättras. Genom att erbjuda lösningar på arbetslöshet och utanförskap tillvaratar vi samhällets resurser. Under 2014 genomfördes flera affärer som bidrog positivt till våra egna hållbarhetsmål kring ökad egenförsörjning och mångfald samt till kundernas egna mål. En kund som stod inför en kraftig expansion efter-

frågade exempelvis ett stort antal medarbetare med rätt kompetens. Kunden önskade dessutom en jämn könsfördelning. För att tillgodose det stora behovet rekryterade vi bland annat medarbetare ibland arbetslösa ungdomar som fick genomgå skraddarsydd utbildning hos oss för att säkra rätt kompetens. Vi lyckades även säkerställa en jämn könsfördelning i enlighet med kundens önskemål: andelen kvinnor bland de nyrekryterade var närmare hälften, att jämföra med knappt en femtedel hos kunden och en fjärdedel inom industrin totalt.

Ökad tydlighet och förbättrad styrning

Strategiarbetet har också haft till syfte att tydliggöra våra mål och planer för medarbetarna och därigenom säkerställa att vi samverkar för att nå våra mål. Vi ser positiva effekter i form av goda resultat i vår kundundersökning. Lernias NKI-resultat förbättrades jämfört med föregående år, från en redan god nivå. Vi uppfattas som en pålitlig kompetenspartner med goda värderingar som på ett professionellt sätt levererar det vi lovar och skapar samhällsnytta, samtidigt som vi har potential att bli än mer innovativa. Även i Lernias medarbetarundersökning får vi goda resultat med arbetsklimat, tydliga mål samt delade värderingar som styrkor och kompetensutveckling och stress som förbättringsområden. Vi ser också resultat i form av effektivare processer och bättre säljstyrning – båda viktiga komponenter för att realisera strategin.

”Ett bättre rustat Lernia möter framtidens utmaningar i form av krav på snabbare innovationstakt och digital närvaro med fortsatt fokus på hållbara och stabilt lönsamma affärer.”

Aktiv roll i samhällsdebatten

I kraft av vår långa erfarenhet och våra medarbetares samlade kunskap har vi valt att ta en aktiv del i samhällsdebatten. För att bidra till en fördjupad diskussion om hur Sverige når målet om full sysselsättning lanserade vi Lernias Vitbok med förslag på arbetsmarknads-politiska insatser. Vi ser stora vinster både för samhället och enskilda individer genom att: skifta till ett individfokus i stället för systemfokus, genomföra snabbare insatser som matchas mot konjunkturläget, erbjuda individer valfrihet och mäta insatser på resultat, satsa på individer nära arbetsmarknaden samt etablera en samsyn på bemanningsverksamhet som en självklar förutsättning för en väl fungerande arbetsmarknad.

Bättre rustat Lernia möter framtidens utmaningar

Vi ser nu en förflyttning i enlighet med vår strategi och en lönsamhetsförbättring under sista kvartalet men mycket arbete återstår. Jag vill passa på att rikta ett varmt tack till alla medarbetare, kunder, deltagare och samarbetspartners som varit med och bidragit till ett Lernia som bättre rustat möter framtidens utmaningar i form av ökade krav på snabbare innovationstakt, digital närvaro och ett fortsatt fokus på hållbart lönsamma affärer.

Jag ser fram emot att fortsätta arbetet tillsammans med er!

Stockholm mars 2015

Helena Skåntorp
Vd och koncernchef



Det här är Lernia

Lernia är en av Sveriges ledande kompetenspartners inom utbildning, bemanning och omställning. Vi utvecklar människors kompetens och matchar dem till jobb i arbetslivets alla skeden. Samtidigt stärker vi företags och organisationers konkurrenskraft och förmåga att möta arbetsmarknadens skiftande utmaningar. På så sätt är vi med och bidrar till ett mer konkurrenskraftigt näringsliv och en mer effektiv arbetsmarknad, där fler människor kommer i egenförsörjning. Tillsammans formar vi en bättre framtid och ett mer hållbart samhälle.

Kompetens som gör skillnad

Vår affärsidé är att utveckla och matcha människors kompetens mot företagets och samhällets behov. Med vårt breda tjänsteutbud inom utbildning, bemanning och omställning arbetar vi med kompetensbehov över stora delar av den svenska arbetsmarknaden. Under 2014 utbildade vi drygt 45 000 personer, varav 2 600 i våra omställningsprogram, hade drygt 2 000 kunder och hyrde ut 8 000 bemanningskonsulter, varav 4 100 var nyanställda.

Vi finns på fler än 100 orter över hela landet – från Kiruna i norr till Ystad i söder. Tack vare vår geografiska närvaro har vi en mycket god kunskap om den lokala arbetsmarknaden. Vi kan förutse våra kunders behov samtidigt som vi kan leverera rikstäckande tjänster.

Nittio år av kompetensförsörjning

Lernia är det företag som har varit verksamt längst inom matchning och utbildning för arbetsmarknadens behov. Fröet till Lernia såddes redan under 1920-talet, med statliga omskolningskurser för arbetslösa och senare arbetsmarknadsutbildningar, AMU. Redan då var målsättningen att människor som stod utanför arbetsmarknaden skulle ges möjlighet att utveckla sin kompetens och matchas till nytt arbete.

Vi möter dagligen organisationer och individer i olika situationer och med olika behov. Ofta står de inför betydande förändringar, både önskade och oönskade. Det kan röra sig om organisationer som är i behov av att öka, minska

eller vidareutbilda sin personalstyrka. Men också om individer som för tillfället står utanför arbetsmarknaden, vill stärka sin kompetens eller påverkas av organisationsförändringar och därför behöver ställa om till en ny roll eller hitta ett annat arbete. Individerna, situationerna och behoven är olika. Men människorna och kunderna vi möter har alltid en sak gemensamt – de är på väg mot nya utmaningar – och på den vägen kan Lernia göra stor skillnad.

En komplett kompetenspartner

På Lernia har vi ett brett utbud av tjänster samlade under samma tak – det gör oss unika på marknaden idag. Med vår specialistkunskap inom bemanning, utbildning och omställning har vi möjlighet att proaktivt lösa kompetensfrågor oavsett i vilket skede en arbetsgivare eller individ befinner sig. För företag och organisationer innebär det flexibel kompetensförsörjning – att kunna matcha utbud med efterfrågan. För individen innebär det att Lernia stöttar dem i arbetslivets alla skeden, från nyanländ till Sverige eller nyinskriven på Arbetsförmedlingen till varaktigt egenförsörjning. För samhället innebär det att fler människor kan bidra med skatteintäkter samtidigt som samhällets kostnader i form av olika typer av försörjningsstöd och utebliven skatt minskar.

Ett varumärke – alla kompetenser

Inom Lernia finns ett stort antal medarbetare med specialistkompetens som arbetar tillsammans. Vår filosofi är att

specialistkunskap inom respektive tjänsteområde skapar värde för våra kunder. Vi kan både erbjuda enskilda tjänster och sy ihop komplexa lösningar. Det kan handla om att en kund i högkonjunktur har stort behov av att rekrytera och utveckla nyckelkompetens, medan det i en lågkonjunktur kan bli aktuellt att ställa om och öka flexibiliteten i personalstyrkan. Tack vare vårt breda erbjudande kan vi hjälpa våra kunder i alla skeenden. Samtidigt skapar ett varumärke förutsättningar för synergier och tydlighet ut mot marknaden.

Med medarbetarna i fokus

Lernia är ett kunskapsföretag och våra medarbetare står i fokus för vår verksamhet. Dagens industri utsåg både 2013 och 2014 Lernia till ett av de hundra mest spännande företagen att göra karriär inom. I talangföretaget Universums studentundersökning 2013 blev Lernia utnämnt till Årets nykomling, och vi var nominerade till samma utmärkelse 2014.

Hållbarhet som skapar värde

Ett skäl till varför många arbetssökande och studenter tycker att Lernia är en attraktiv arbetsgivare är att vi är med och formar samhällets utveckling – vi bidrar till ett hållbart samhälle genom att vi med effektiva processer får fler individer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, medarbetare, ägare och för samhället i stort.

”Ett av våra viktigaste mål är att öka andelen människor i egenförsörjning.”

Värderingar

Vi är pålitliga

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

Vi är affärsmässiga

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

Vi är lika och unika

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

Vision

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

Affärsidé

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

Ägarmål 2014

Lönsamhet: Rörelsemarginal 5 procent över en rullande femårsperiod

Kapitalstruktur: Soliditet 35–50 procent

Utdelning: Minst 30–50 procent av nettovinsten

Hållbarhetsmål

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

Lernia finns på fler än

100 orter

över hela landet

45 000

personer utbildades hos Lernia 2014

8 000

bemanningskonsulter hyrdes ut 2014



En komplett kompetenspartner

Med vår specialiskunskap inom bemanning, utbildning och omställning har vi möjlighet att proaktivt lösa kompetensfrågor oavsett i vilket skede en arbetsgivare eller en individ befinner sig.

Läs mer på sida 8–11

Så formar vi framtiden

Tack vare Lernias långa erfarenhet och vårt breda tjänsteutbud har vi idag en unik ställning på svensk arbetsmarknad. För att uppmuntra till en fördjupad offentlig diskussion om arbetsmarknadsfrågor har vi utöver vår dagliga verksamhet drivit ett antal projekt under året, där vi har presenterat förslag för en effektivare arbetsmarknad, ökad integration och stärkt konkurrenskraft.



Arbetslösheten – en av samhällets största utmaningar

Att minska arbetslösheten är en av samhällets största utmaningar. Sedan krisen under 1990-talet har arbetslösheten i Sverige parkerat på en väsentligt högre nivå än tidigare. Arbetslösheten uppgick under 2014 till i genomsnitt 7,9 procent, vilket motsvarar drygt 400 000 människor. Även om den totala arbetslösheten i Sverige ligger under EU-snittet är den betydligt högre än i många andra jämförbara länder.

Tre särskilt problematiska trender är den växande ungdomsarbetslösheten, skillnaderna i förvärvsfrekvens mellan inrikes- och utrikesfödda samt den allt mer utbredda långtidsarbetslösheten.

Arbetslöshet och arbetskraftsbrist – en dubbel utmaning

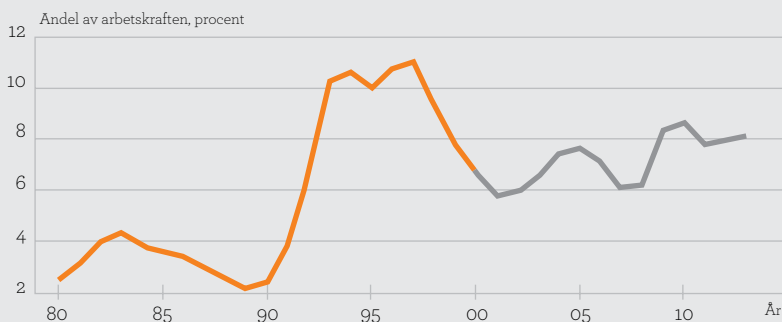
Samtidigt som arbetslösheten är hög föreligger, till synes paradoxalt, en brist på rätt utbildade medarbetare inom flera branscher och yrken. Arbetsförmedlingen har identifierat lågt arbetskraftsdeltagande och brist på arbetskraft med rätt kompetens som stora utmaningar de kommande fem till tio åren.

Huvudanledningarna till detta är stora pensionsavgångar i kombination med att för få personer utbildas till efterfrågade yrken.

Den höga ihållande arbetslösheten i kombination med den försämrade matchningen innebär en reell risk för både privat och offentlig sektor i Sverige. Denna utveckling har blivit speciellt tydlig under de senaste åren, då kraven på längre utbildning har ökat kraftigt.

För att minska arbetslösheten behövs inte enbart mer pengar eller nya specifika arbetsmarknadsprogram. Vi tror att det finns en orealiserad potential att sänka arbetslösheten genom att förbättra matchningen. För att komma åt denna potential behövs ett nytänk kring hur arbetsmarknadspolitiken förs – bort från nuvarande systemfokus till ett individfokus. I frågor gällande hur denna omställning ska gå till har Lernia erfarenheter och kunskaper som är centrala.

Arbetslöshet



Lernias Vitbok – sju förslag för en bättre fungerande arbetsmarknad

Lernia erbjuder individer hjälp i alla skeden, från utanförskap till egenförsörjning – det gör oss unika. Vi har också en stor fördel tack vare vårt nära samarbete med svenskt näringsliv och offentliga aktörer. För att dela med oss av vår erfarenhet och bidra till en fördjupad diskussion, kring hur vi på ett mer effektivt sätt kan nå målet om full sysselsättning, har vi tagit fram Lernias Vitbok. Den innehåller sju skarpa förslag för hur dagens system med olika myndigheter och insatser kan fungera bättre.

- 1 Ställ om svensk arbetsmarknadspolitik – från ett systemfokus till ett individfokus
- 2 Matcha arbetsmarknadsinsatserna mot konjunkturläget
- 3 Fokusera även på personer nära arbetsmarknaden
- 4 Snabbare utbildnings- och omställningsinsatser krävs för att förhindra långtidsarbetslöshet
- 5 Bemanningverksamhet är en förutsättning för en väl fungerande arbetsmarknad
- 6 Arbetsmarknadsinsatser måste mätas på resultat om de ska ge resultat
- 7 Valfrihet för den enskilde, men begränsa antalet aktörer

Läs mer och ladda ner Lernias Vitbok på lernia.se.

Lernias kompetensrapport 2014

För att få en djupare insikt i hur arbetsgivare resonerar kring kompetensutveckling och de utmaningar som de står inför intervjuade vi drygt 500 arbetsgivare inom tillverkningsindustri och hälso- och sjukvård. En fjärdedel av Sveriges totala arbetskraft arbetar inom dessa två branscher. I november presenterades rapporten, som visade på stora kompetensutmaningar. Hela 84 procent av arbetsgivarna angav att **kompetensutveckling var viktigt för att nå affärskritiska mål**. 82 procent upplevde att det var **utmanande att uppnå den kompetensnivå man skulle behöva** inom fem år bland sina anställda. För 34 procent av arbetsgivarna hade utebliven eller otillräcklig kompetensutveckling lett till en **lägre tillväxt än vad som annars hade varit möjligt**. Intervjuerna med arbetsgivarna visade också att kompetensutveckling kan bidra positivt genom att påskynda jobbintegrationen.

Ladda ner Lernias Kompetensrapport på lernia.se.



Ni talar om mig

Med initiativet "Ni talar om mig" ville vi ge en röst åt dem som inte finns representerade i den offentliga debatten. Närmare 500 SFI-elever, arbetslösa ungdomar, långtidsarbetslösa och nyligen uppsagda personer fick uppge vilka frågor de tyckte var viktigast i riksdagsvalet. Frågorna ställdes till alla riksdagspartier under politikerveckan i Almedalen och sammanställdes sedan i rapporten "Ni talar om mig".

Läs mer om
"Ni talar om mig"
på lernia.se.

”Vi vill synliggöra vad som är viktigt för våra målgrupper och ge en röst åt dem som debatten ofta handlar om, men som själva inte får komma till tals.”

”Att förstå och att bli förstådd är det viktigaste för att få en bra start i Sverige och för att rustas för arbetslivet. Vi ser radioprogrammen som ett perfekt komplement till befintlig SFI-utbildning och ett sätt att finslipa uttalet även för de mer språketerade i målgruppen, oavsett om de går på SFI eller inte. Med radion når vi också dolda målgrupper, exempelvis papperslösa.”

Antonio Fermin Acosta,
chef för Lernias SFI-verksamhet i Kista, Stockholm.



Lyssna live
på Stockholm
närradio 95,3 MHz.
Läs mer på
lernia.se och på
alkompis.se.

”Färre vårdbehövande får hjälp idag. En av anledningarna är utebliven kompetensutveckling. Hela 92 procent av arbetsgivarna inom hälso- och sjukvård uppger att kompetensutveckling är viktigt för att nå affärskritiska mål. 31 procent svarar att utebliven eller otillräcklig kompetensutveckling har resulterat i en minskning av antalet hanterade vårdärenden. Så ska det inte behöva vara!”

Josefin Born Nilsson, affärsområdeschef Lernia.

Språket är vägen in i samhället och arbetslivet för ny-anlända samt en viktig nyckel till fungerande integration. I språkprogrammet "Jalla prata svenska" får arabisktalande öva på vardagsspråk och uttal tillsammans med en SFI-lärare. Programmen är en samproduktion mellan Lernia och den arabiska nyhetsportalen Al-Kompis.

Ta del av aktuell information om hur Lernia bidrar till ett bättre samhälle – följ oss på:



En komplett kompetenspartner

Lernia är en av Sveriges ledande kompetenspartners med tjänsterna samlade under samma tak – det gör oss unika på marknaden idag. Med vår specialistkunskap inom bemanning, utbildning och omställning har vi möjlighet att proaktivt lösa kompetensfrågor oavsett i vilket skede en arbetsgivare eller individ befinner sig.

Bemanning

Flexibla arbetskraftslösningar skapar grunden för en konkurrenskraftig verksamhet. Lernia tillför den flexibla kompetensen. Vi hjälper våra kunder att hantera säsongsvariation, svängningar i efterfrågan samt kompetens- och rekryteringsbehov. För individer kan arbetet som bemanningskonsult vara både ett instieg på arbetsmarknaden och ett omväxlande yrke med avtalsenliga löner och anslutning till kollektivavtal. Enligt Almegas officiella statistik för fjärde kvartalet 2014 är Lernia Sveriges största aktör inom bemanning av yrkesarbetare och den fjärde största aktören totalt sett.

Rekrytering

Lernia erbjuder professionellt stöd genom hela rekryteringsprocessen. Genom att anlita oss kan våra kunder vara säkra på att hitta rätt medarbetare samtidigt som de kan fokusera på sin kärnverksamhet. Tack vare att vi har

en av Sveriges största kandidatbanker kan vi hitta medarbetare inom de flesta branscher och på många olika nivåer.

Företagsutbildningar

Lernia är en rikstäckande aktör inom företagsutbildningar – både företagsanpassade och öppna utbildningar. Utbildningarna följer branschstandard och leder ofta till certifiering.

Omställning via TSL och TRR

Lernia är en av Sveriges största leverantörer av omställningstjänster via LO-kollektivets trygghetsfond TSL. Vi levererar också tjänster via omställningsförsäkringen TRR för tjänstemän inom den privata sektorn. Lernia har hjälpt cirka 28 000 uppsagda personer vidare i yrkeslivet sedan 2004, då TSL-försäkringen infördes. Tack vare vår kunskap inom omställning och vårt stora nätverk över hela landet kan vi hjälpa individer att snabbt komma tillbaka i arbete.

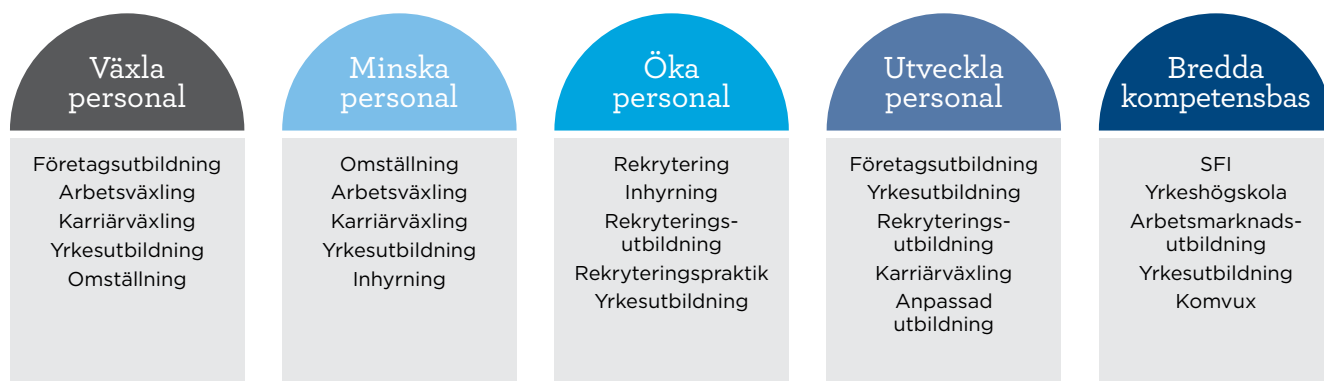
Karriärväxling för företag och organisationer

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

Yrkeshögskola

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

Vad Lernia erbjuder för att möta arbetsgivares kompetensbehov



”Lernia har alla tjänsterna samlade under samma tak – det gör oss unika på marknaden idag.”



Komvux

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

Lärlingsutbildningar

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

SFI

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

Arbetsmarknadsutbildningar

Lernia anordnar arbetsmarknadsutbildningar på uppdrag av staten på cirka 100 orter i Sverige. Utbildningarna utgår från arbetsmarknadens behov

och har en stark koppling till det lokala näringslivet. Under utbildningen får eleverna utveckla både praktiska och teoretiska kunskaper inom ett specifikt yrke. Exempel på arbetsmarknadsutbildningar är: restaurang och storhushåll, verkstad och fordonsteknik samt lokalvård.

Sedan slutet av 2014 är Lernia en av leverantörerna av den nya tjänsten ”Stöd och matchning”, där arbetssökande får individuellt stöd av professionella coacher och handledare för att snabbare hitta ett arbete.

Vad Lernia erbjuder för att möta individers kompetensbehov

Stöd vid uppsägning

Omställning
Arbetsväxling
Yrkesutbildning
Rekrytering
Inhyrning

Söker utbildning

Yrkesutbildning
Yrkeshögskola
Komvux
Arbetsmarknadsutbildning
Vägledning

Söker arbete

Rekrytering
Inhyrning
Jobbcoach
Arbetsmarknadsutbildning
Stöd och matchning

Ny i Sverige

SFI
Etableringslots
Jobbmatchning
Validering
Rekryteringsutbildning
Arbetsmarknadsutbildning

Stöd vid förändring

Karriärcoach
Praktik
Inhyrning
Jobbcoach

Snabba insatser som leder till anställning – inte bara anställningsbarhet



Mats Ahlberg

Storkundsansvarig för offentlig sektor på Lernia

Mats Ahlberg, storkundsansvarig för offentlig sektor på Lernia, berättar varför satsningen blev så lyckad:

– Vi jobbade nära både Arbetsförmedlingen och SSAB, det är förklaringen till det goda resultatet.

Att skräddarsy utbildningsinnehåll tillsammans med företag utifrån deras behov skapar anställning, inte bara anställningsbarhet.

Lars Roth, sakområdesansvarig och centralt ansvarig för utbildningen på Arbetsförmedlingen, fyller i:

– Detta är ett exempel på en yrkesutbildning som ligger nära företaget. Det är precis så vi på Arbetsförmedlingen vill ha det. Dessutom har kommunikationen fungerat perfekt.

I december 2013 fick Lernia en förfrågan från SSAB om att bistå företaget med rekrytering och utbildning av sommarpersonal i Oxelösund, Borlänge och Luleå. Lernia hade sedan tidigare ett avtal med Arbetsförmedlingen om en processteknikerutbildning, som ännu inte hade startats, och idén föddes om att knyta ihop projekten. En dialog inleddes med Arbetsförmedlingen och SSAB för att utvärdera om företagets behov av personal kunde tillgodoses av deltagare från utbildningen, som var öronmärkt för arbetslösa inom garantierna.

– Efter vårt inledande möte insåg vi att vår processteknikerutbildning skulle kunna användas, berättar Hans Ericsson, storkundsansvarig på Lernia. I samarbete med Arbetsförmedlingen valdes totalt 60 personer ut som genomgick ett skräddarsytt teoretiskt utbildningsblock hos Lernia på de tre orterna. Därefter deltog de i en arbetsplatsförlagd utbildning hos SSAB. Som resultat av rekryterings- och utbildningsinsatsen fick 59 av 60 personer jobb på SSAB. Placeringsgraden, det vill säga andelen deltagare som får jobb, blev därmed rekordhög – hela 98 procent.

Utbildning av arbetslösa ungdomar möjliggör expansion för Volvo Cars



Annika Andersson

Verksamhetschef på Lernia

Tidigt i höstas fick Lernia information om att Volvo Cars beräknade nyanställa fler än 1000 personer, varav huvudparten var montörer. Lernia kontaktade Arbetsförmedlingen, som Lernia sedan tidigare hade ett utbildningsavtal med och fick tillstånd att starta en rekryteringsutbildning. I augusti startade utbildningen, som är 17 veckor lång och inkluderar tre veckors arbetsplatsförlagd praktik hos Volvo.

– Det ställs höga krav på montörer inom fordonsindustrin idag och det kan vi rusta våra elever för. Utöver teori och praktiska övningar i montering utbildas eleverna i bland annat Lean och gruppsamverkan. Ett femtiotal elever påbörjade utbildningen under 2014 och många har redan under praktiken fått otroligt fina vitsord. Under 2015 räknar vi med att utbilda ytterligare 150 personer, berättar Annika Andersson, verksamhetschef på Lernia.

Efter utbildningen anställer Lernia löpande elever som bemanningskonsulter, som sedan arbetar hos Volvo Cars eller någon av företagets underleverantörer. Ett upplägg som alla vinner på, enligt Annika Andersson:

– Utbildningen vänder sig framför allt till långtidsarbetslösa ungdomar. Många har aldrig haft ett arbete och fått försörjningsstöd. Tack vare det här får de hjälp in på arbetsmarknaden. Samtidigt får Volvo Cars snabbt tillgång till färdigutbildad och kvalificerad personal, vilket är en förutsättning för att kunna vara konkurrenskraftiga och expandera. En annan positiv effekt är att fler kvinnor rekryterats till industrin. Annika Andersson är positiv inför framtiden:

– Min förhoppning är att vi ska fortsätta samarbetet med Volvo Cars under många år framöver. Jag tror också att vi kommer att få se fler, liknande upplägg framöver. Även om behoven av kompetens skiftar så kan vi hitta nya, skräddarsydda lösningar som hjälper våra kunder att bli mer konkurrenskraftiga och samtidigt bidrar till att fler kommer i egenförsörjning.



Utan utbildningen på Lernia hade jag aldrig fått jobbet!

Abdikarim Mohamud kom till Sverige 2010 från Somalia. Efter en rekommendation från sin handläggare på Arbetsförmedlingen gick han Lernias lokalvårdsutbildning i Västerås och blev certifierad av SRY (Servicebranschens Yrkesnämnd). Nu arbetar Abdikarim för ett städbolag och rekommenderar utbildningen till alla arbetssökande.

- Det absolut bästa med utbildningen var min lärare Carina, berättar Abdikarim. Hon trodde på mig och uppmuntrade mig hela tiden - det gjorde att jag klarade av kursen med högsta betyg i SRY:s prov.

Utbildningen, som är uppbyggd av ett antal moduler, varvar teori och praktik. Dessutom ingår mellan två och fyra veckors arbetsplatsförlagd praktik. Många elever blir också anställda av företagen där de gör praktik, förklarar utbildningskonsulten Carina Meglic på Lernia i Västerås och fortsätter:

- Mitt mål är att alla ska komma ut i arbete så snart som möjligt. Utbildningen handlar lika mycket om att bygga självförtroende och mod som att ge praktiska kunskaper i lokalvård.

I somras fick Carina ett mycket påtagligt bevis för vad hon har betytt för Abdikarim. Han besökte henne på Lernia med en stor blomsterbukett som tack för att hon hjälpt honom genom utbildningen och dessutom ordnat en praktikplats.

- Jag blev otroligt rörd, berättar Carina. Tårarna rann och jag fick än en gång bekräftat hur avgörande det är för människor att kunna få ett arbete. Och den här utbildningen leder faktiskt till jobb. De flesta av mina elever har fått arbete.

- Utbildningen förändrade mitt liv, säger Abdikarim. Jag fick ett helt nytt självförtroende och dessutom ett konkret bevis på mina kunskaper i form av certifieringen från SYR. Utan Lernia och Carina hade jag aldrig fått det här jobbet.



Abdikarim Mohamud och Carina Meglic, utbildningskonsult, Lernia Västerås

Jag använder mina egna erfarenheter för att hjälpa andra

Zina Malek kom till Sverige från Irak 1994. Hon har en filosofie kandidatexamen från Stockholms universitet i pedagogik och IT och arbetar idag som utbildningskonsult och språkstöd på Lernia i Västerås.

Men vägen in på den svenska arbetsmarknaden var långt ifrån spikrak.

- Jag hade lätt för mig under min studietid, därför blev det en chock när jag kom ut på arbetsmarknaden och upptäckte hur svårt det faktiskt var att få ett jobb.

I slutet av 2013 såg Zina att Lernia sökte utbildare inom SFI. Hon sökte arbetet och fick det. I februari 2014 började hon arbeta som utbildningskonsult och språkstöd på Lernia i Västerås.

- Jag trivs otroligt bra på Lernia idag, säger Zina. Dessutom känner jag att jag är med och gör skillnad och det är mycket viktigt för mig. Jag har också stor användning för min utbildning i pedagogik och mina språkkunskaper - jag talar svenska, persiska, arabiska, kurdiska och engelska, vilket gör att jag kan stötta deltagarna på deras egna språk. Men viktigast av allt: jag vet hur det känns att inte kunna språket och hur knepigt det kan vara att hitta det första jobbet - nu kan jag använda mina egna erfarenheter som nyanländ och arbetslös för att hjälpa mina elever. Det kan handla om allt ifrån att skriva ett CV till att ta kontakt med myndigheter. Språket är vägen in i samhället och en förutsättning för att hitta jobb och bli egenförsörjande.



Zina Malek
Utbildningskonsult och språkstöd,
SFI, Lernia Västerås

Långsiktig hållbarhet – för individer, företag och samhälle

Lernia bygger människor – och människor bygger framtiden. Vår kärnverksamhet är intimt förknippad med samhällsutvecklingen och våra medarbetare är dagligen med och skapar värde och samhällsnytta. Det gör hållbarhet centralt för vår verksamhet.

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

Lernia följer Global Reporting Initiatives (GRI) ramverk för hållbarhetsrapportering och dess fjärde och senaste uppdatering (GRI G4), vilken är en standard som fokuserar på att rapportera de mest väsentliga hållbarhetsområdena för bolaget i fråga. Hållbarhetsredovisningen granskas i sin helhet översiktligt av bolagets revisor.

Utveckling i dialog med våra kunder och medarbetare

Dialogen med kunder sker dagligen i den löpande verksamheten. Lernia genomför dessutom årligen en kundenkät (NKI). I 2014-års NKI, där 826 kunder deltog, låg nöjd kund-index på 72, vilket är en förbättring jämfört med 2013 (70). Lernia uppfattas som en pålitlig kompetenspartner med goda värderingar som på ett professionellt sätt levererar det vi lovar och skapar samhällsnytta, samtidigt som vi har potential att bli än mer innovativa. Resultatet från NKI-undersökningen används för att ytterligare förbättra våra tjänster och vår kunddialog.

Lernia genomför också årligen en medarbetarundersökning, kallad Kompassen, där 83 procent av alla medarbetare svarade år 2014. Resultaten var goda med *arbetsklimat*, *tydliga mål* och *delade värderingar* som styrkor samt *kompetensutveckling* och *stress* som förbättringsområden. Medarbetarna rankade *egenförsörjning* som det viktigaste hållbarhetsområdet för Lernia, följt av *mångfald* och *affärsetik*. Områdena *medarbetare* och *kompetensutveckling* nämndes dessutom som viktiga hållbarhetsfrågor. En separat enkät till medarbetarna visade att hållbarhetsmålen var den strategiska fråga som de hade minst kännedom om.

Sociala medier allt viktigare

Utvecklingen i sociala medier går snabbt. Kanalerna blir fler och Lernias närvaro är viktig för att kommunicera med våra intressenter online. Lernia är aktiva på Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram och YouTube. På Facebook har Lernia funnits sedan 2011, sommaren 2014 hade vi 10 000 följare och antalet ökar stadigt. Facebook är en personlig och snabb kanal där vi når många av våra viktiga intressentgrupper. Förutom att använda Facebook som nyhetskanal förmedlar vi budskap om utbildningar och jobb. Lernias kundervice är i högsta grad aktiva i kanalen. De svarar dagligen på frågor och kommentarer samt gör kontinuerliga inlägg som synkroniseras med frekventa frågor som kommer in via telefon och mejl.

Framträdande roll i den offentliga debatten

Under 2014 tog Lernia en mer framträdande roll i samhällsdebatten. Vi har lång erfarenhet och djup kunskap i kompetensfrågor och kan erbjuda individer hjälp i arbetslivets alla skeden. Vidare har vi en unik fördel genom vårt nära samarbete med svenskt näringsliv och offentliga aktörer. För att bidra till en fördjupad diskussion kring hur Sverige på ett mer effektivt sätt kan nå målet om full sysselsättning har vi tagit fram Lernias Vitbok, som innehåller sju skarpa förslag för hur dagens system med olika myndigheter och insatser kan fungera bättre.

Med initiativet "Ni talar om mig" ville vi ge en röst åt dem som inte finns representerade i den offentliga debatten. Närmare 500 SFI-elever, arbetslösa ungdomar, långtidsarbetslösa och nyligen uppsagda personer fick berätta vilka frågor de tyckte var viktigast i riksdagsvalet. Frågorna ställdes till alla riksdagspartier under politikerveckan i Almedalen och sammanställdes efter det i rapporten "Ni talar om mig".

För att få djupare insikt i hur arbetsgivare resonerar kring kompetensutveckling och de utmaningar som de står inför, intervjuade vi drygt 500 arbetsgivare inom tillverkningsindustri och hälso- och sjukvård. Inom dessa två branscher arbetar en fjärdedel av Sveriges totala arbetskraft. I november presenterades rapporten, som visade på stora kompetensutmaningar, men också på en orealiserad potential i form av förbättrad produktivitet och integration om möjligheten till kompetensutveckling stärks.

Lernias intressenter

Kandidater

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

Aktuella frågor 2014: Lernia som attraktiv arbetsgivare.

Leverantörer

Dialog sker genom upphandlingar och personliga möten.

Aktuella frågor 2014: avtals-, leverans- och kvalitetsfrågor.

Fackliga organisationer

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

Aktuella frågor 2014: samverkansavtal, kollektivavtal, lagar och förordningar samt upplevd kvalitet (vid omställningar).

Branschorganisationer

Dialog sker genom medlemskap i branschorganisationer.*

Aktuella frågor 2014: branschfrågor.

Deltagare

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

Aktuella frågor 2014: bemötande, utbildarnas pedagogiska stöd, kvalitet, utbildningsmaterial, coachernas kunskap om arbetsmarknaden och förmåga att coacha, upplevd kvalitet samt effekt.

Media och samhälle

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

Aktuella frågor 2014: av intresse för vår omvärld samt ekonomisk information.

Ägare

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

Aktuella frågor 2014: ekonomisk avkastning och hållbarhet.

Kunder

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

Aktuella frågor 2014: kundnöjdhet, kunders behov och erfarenhetsutbyte.



Medarbetare

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

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

Aktuella frågor 2014: Lernia som attraktiv arbetsgivare, kompetensutveckling, internkommunikation och värderingar.

* Medlemskap i branschorganisationer: Almega Bemanningsföretagen, Bemanningsföretagens auktorisationsnämnd, Omställningsgruppen inom Bemanningsföretagen, Almega Tjänsteförbunden Utbildningsföretagen**, The European Vocational Training Association (EVTA)**, Sveriges Auktoriserade UtbildningsFöretag (SAUF)*, Leverantörsföreningen TSL samt Vård- och omsorgscollege. (** Medlem i styrelse.)

”Under 2014 tog Lernia en mer framträdande roll i samhällsdebatten.”

Väsentliga hållbarhetsområden

I samband med den övergripande strategiöversyn, som inleddes hösten 2013, påbörjades en väsentlighetsanalys för att identifiera Lernias prioriterade hållbarhetsområden. Analysen gjordes i flera steg, vilka beskrivs nedan.

Steg ett - Identifiering av möjliga hållbarhetsområden

I steg ett identifierades ett brett antal hållbarhetsområden med möjlig relevans för Lernia och våra intressenter genom:

- Telefonintervjuer med medarbetare i ledande ställning
- Undersökning med 188 kunder för att kartlägga relevanta hållbarhetsområden för Lernias kunder
- Analys av hållbarhetsinriktning för elva konkurrerande företag samt fyra statliga bolag
- Diskussioner med ägarrepresentanter

Steg två - Prioritering

I steg två genomfördes en workshop med medarbetare och chefer inom Lernia samt externa hållbarhetsexperter för att prioritera hållbarhetsområdena utifrån väsentlighet för Lernias intressenter och för vår affär.

Se figur längst ner på sidan.



Steg tre - Validering

Prioriterade hållbarhetsområden diskuterades och formulerades tillsammans med vd och övriga koncernledningen. Områdena presenterades för styrelsen den 5 december 2013 samt förfinades och omformulerades därefter ytterligare tillsammans med styrelsens ägarrepresentant och ordförande. Efter det inkluderades målen i den strategiska planen för Lernia, samt presenterades för medarbetarna.

Steg fyra - Granskning

En granskning av processen och ytterligare fastställande av kvantifierbara mål genomfördes under 2014. Granskningen resulterade i de nyckeltal som beskrivs i tabellen "Lernias hållbarhetsområden" vilka bekräftades igenom "Aktuella frågor 2014:" för respektive intressent på sida 13.

Följande tre områden identifierades som mest väsentliga för Lernia:

1. Egenförsörjning

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

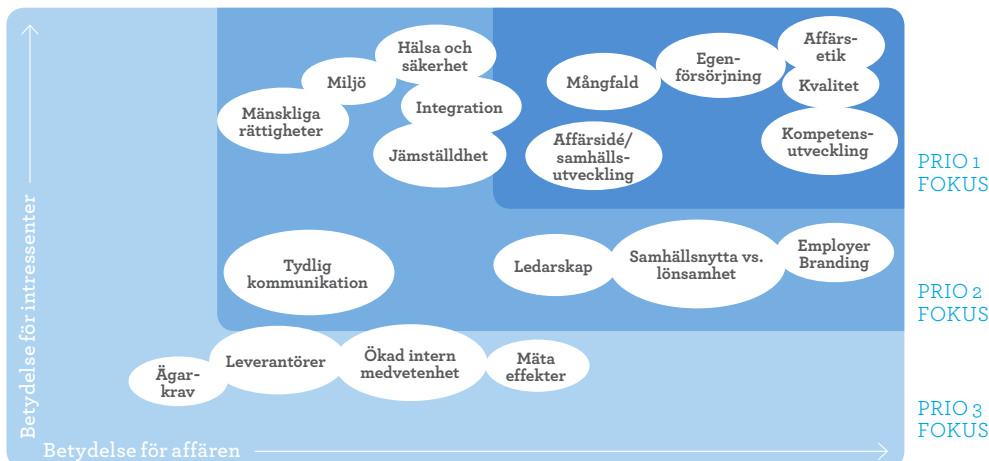
2. Affärsetik

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

3. Mångfald

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

Steg två - prioritering



1. Egenförsörjning

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

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

Rätt kompetens leder till ökad egenförsörjning

Ett av våra viktigaste mål är att öka andelen personer i egenförsörjning. Vi stärker människors konkurrenskraft i yrkeslivet genom att ge dem rätt kompetens och matcha dem till rätt jobb, vilket bidrar till ökad egenförsörjning. På så sätt bidrar vi till att skapa en väl fungerande arbetsmarknad och ett hållbart samhälle. Under 2014 utbildade vi drygt 45 000 personer, varav 2 610 i våra omställningsprogram, och hyrde ut 8 090 bemanningskonsulter, varav cirka hälften var nyanställda. Bemanningsbranschen är en viktig språngbräda in på arbetsmarknaden för många grupper, till exempel ungdomar och utlandsfödda. Branschen har mer än tre gånger så många anställda i ålders-

gruppen 18–24 år som näringslivet i stort.* Lernia är också en av Sveriges största leverantörer av omställningstjänster via LO-kollektivets trygghetsfond TSL. Sedan 2004, då TSL-försäkringen infördes, har vi hjälpt cirka 28 000 uppsagda personer vidare i yrkeslivet.

Ett konkurrenskraftigt näringsliv bidrar till ett hållbart samhälle

Ett konkurrenskraftigt näringsliv och effektiva offentliga tjänster är också en förutsättning för ett långsiktigt hållbart samhälle. Lernia stärker företags och organisationers konkurrenskraft genom effektiva bemannings-, utbildnings- och omställningslösningar. Under 2014 hjälpte vi över 2 000 kunder med kompetensförsörjning, varav cirka 800 med bemanningslösningar. Vi är en nära samarbetspartner till Arbetsförmedlingen och en av landets största leverantörer av kommunal vuxenutbildning, inklusive SFI.

Insatser som gör skillnad

Redan idag vet vi att våra tjänster har stor effekt: drygt sju av tio deltagare i våra omställningsprogram får till exempel nytt arbete efter insatserna och fler än åtta av tio elever i vår yrkeshögskola får jobb inom sex månader efter genom-

förd utbildning. Via vår bemanningsverksamhet fick 8 090 personer arbete år 2014. Bemanningsverksamheten bidrog också, tillsammans med våra insatser inom SFI och etableringslots, till en ökad integration.

Trots goda resultat inom delar av vår utbildningsverksamhet finns det ytterligare förbättringspotential vad gäller våra processer för att mäta i vilken utsträckning våra deltagare kommer i arbete. Dels krävs det att Lernia kontaktar deltagaren efter avslutad utbildning, dels förutsätter det att deltagaren ser kopplingen mellan Lernias insats och det aktuella jobbet. För närvarande pågår arbetet med att utveckla processer och system för detta.

För den nya tjänsten *Stöd och matchning*, som Arbetsförmedlingen upphandlat under 2014, utgår ersättning efter resultat. I praktiken innebär det att Lernia erhåller en del av kompensationen från Arbetsförmedlingen först när vi kan påvisa att deltagaren kommit i egenförsörjning. Lernia välkomnar detta förhållningssätt och kommer att använda både Arbetsförmedlingens uppföljningssystem samt en intern process för uppföljning.

* Källa: Bemanningsföretagen.

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Egenförsörjning • Skapat och genererat indirekt och direkt ekonomiskt värde (G4-EC1, G4-EC8) • Placeringsgrad (omställningstjänsten)	Verksamheterna ansvarar för de ekonomiska resultaten. Affärsstödet Ekonomi har ansvar för uppföljningen	• Ägarpolicy • Strategi och affärsplan	Avrapportering till styrelsen och genom att vd, CFO och koncerntcontroller har månatliga möten med samtliga i koncernledningen • Budget- och prognosgenomgång • Presentation i årsredovisning och hållbarhetsredovisning • Riskanalys

2. Affärsetik

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

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

Långsiktigt hållbar affärsetik

Vi ska säkerställa att vår verksamhet är hållbart affärsetisk. Detta innefattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korrup-tion i verksamheten, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Under 2014 identifierades inköps- och försäljningsavdelningen som särskilt utsatta. En utbildning i antikorrup-tionsfrågor genomförs för närvarande för dessa medarbetare.

Ytterligare en viktig aspekt är att fastställa hur vi som arbetsgivare förhåller oss till vår egen personal vad gäller till exempel anställningsförhållanden och kollektivavtal.

Som ett led i Lernias arbete för hållbar affärsetik mäts bekräftade icke affärsetiska incidenter och vidtagna åtgärder redovisas. Lernias styrelse och ledning har beslutat att Lernia ska följa "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet" (Näringslivskoden) som Institutet mot mutor förvaltar. Lernia har vidare antagit en mutbrottspolicy, i vilken innebörden av Näringslivskoden beskrivs.

Ett "whistleblowing-system" finns på plats för att underlätta rapportering av eventuella oegentligheter kopplade till

Lernias verksamhet. Rapportering sker till närmaste chef, chefens chef eller till Lernias bolagsjurister. Whistleblowing-systemet är även tillgängligt för utomstående personer med koppling till Lernias verksamhet, till exempel kunder, leverantörer och deltagare. Utomstående rapporterar till Lernias bolagsjurister, som ansvarar för bedömning, eskalering och uppföljning av ärenden. Allvarliga ärenden eskaleras till koncernledning och därefter till styrelse. Under 2014 finns inga incidenter rapporterade.

Lernias Uppförandekod slår fast att:

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

Utökat fokus på medarbetarinformation

Under 2014 genomfördes en enkätundersökning om Uppförandekoden bland Lernias medarbetare. Totalt 60,5 procent av medarbetarna besvarade

frågor om bland annat representation, alkohol på arbetsplatsen och mångfald. Resultaten pekade på behov av ytterligare information till medarbetarna kring Uppförandekoden. Ett arbete pågår för närvarande med att producera ett antal korta informationsfilmer. Filmerna kommer att tillgängliggöras för medarbetarna via intranätet under 2015.

Arbetsorder

Konkurrenslagstiftningen förhindrar Lernia från att utföra reparationer eller legoarbeten mot ersättning (så kallad arbetsorder) i de fall då Lernia bedriver utbildningsverksamhet för arbetslösa som finansieras av arbetsförmedling eller kommun. I tillägg till detta saknar Lernia idag försäkringar som täcker garantier för dylika arbeten. Mot bakgrund av detta har Lernia beslutat att inte utföra arbetsorder.

Lernia fortsätter dock att bedriva försäljning av luncher (en typ av arbetsorder) av flera skäl. En stor del av utbildningstjänsterna sker inom ramen för den kommunala vuxenutbildningen och inte enbart inom ramen för arbetsmarknadsutbildningar. Att skänka maten till anställda eller kursdeltagare är diskutabelt utifrån skatteregler om löne-, kost- eller andra förmåner. Att kassera mat av hög kvalitet i så stora kvantiteter som det skulle bli fråga om ter sig ur flera aspekter otänkbart. Det skulle strida mot såväl etiska som ekonomiska normer samt mot vår strävan att åstadkomma ett hållbart och miljömedvetet samhälle. Omständigheterna är vidare sådana att det bedöms att försäljningen sker till marknadsmissiga priser, varför försälj-

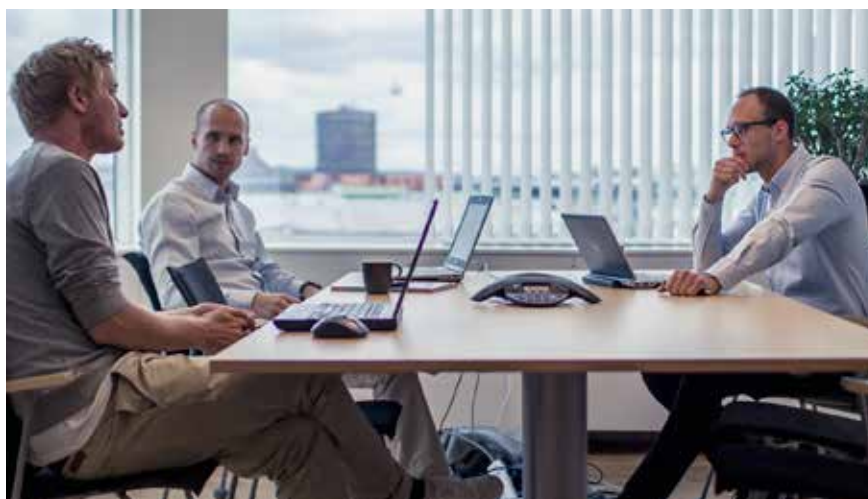
”Vi ska säkerställa att vår verksamhet är hållbart affärsetisk.”

ningen så vitt vi kan bedöma knappast torde leda till någon undanträngning av befintliga, eller hindrande av utveckling av nya restaurangrörelser på aktuella orter. Därtill kommer det allmänna förhållandet att det är till uppenbar nytta för kursdeltagarna att matlagning och försäljning sker i en verklig restaurangrörelsemiljö.

Hållbart och inkluderande ledarskap

Affärsetik inkluderar även ett hållbart och inkluderande ledarskap, där alla anställda behandlas med respekt och erbjuds möjlighet till utveckling och en god arbetsmiljö. Affärsetiska frågeställningar är av särskild vikt för Lernia då flera av våra tjänster är offentligt finansierade och Lernia även har flera offentliga kunder och samarbetspartners. Utbildnings- och bemanningsverksamhet är vidare av politiskt känslig natur och ett oaktsamt beteende kan få signifikanta konsekvenser för vår långsiktiga verksamhet och trovärdighet. Efterfrågan från kunderna på våra tjänster kan vidare förändras snabbt, vilket gör att vi har ett löpande behov av att skala upp och ner verksamheten. Detta ställer stora krav på ett affärsetiskt förhållningssätt gentemot såväl befintlig som eventuell framtida personal. Vikten av ett affärsetiskt förhållningssätt speglas också av vår värdering: ”Vi är pålitliga – vi är ärliga, öppna och tål genomlysning, därför är vi pålitliga”.

Lernia är sedan 2014 medlem i Svanens företagsnätverk, vars syfte är att utveckla svenska företag att agera mer



uthålligt. Nätverket kompetensutvecklar sina medlemmar genom att anordna möten med experter och möjliggöra delning av erfarenhet mellan företag.

Leverantörers hållbarhet

Lernia ställer krav på leverantörer i fråga om hållbart och etiskt agerande. Vid upphandlingar måste samtliga leverantörer göra en egenbedömning och besvara frågor om:

- **Miljö**

Finns dokumenterat ledningssystem för miljö? Är systemet certifierat/godkänt?

- **Kvalitet**

Finns dokumenterat system för kvalitets-säkring? Är systemet certifierat/godkänt?

- **Etik och moral**

Respekteras FN:s deklaration om mänskliga rättigheter? Tar leverantören tydligt avstånd från mutor och korruption? Finns policy mot diskriminering?

Säkerställer leverantören en god arbetsmiljö? Följs lagar för ersättning och kollektivavtal? Följs internationella överenskommelser angående barnarbete? Arbetar leverantören för minskad miljöpåverkan?

Lernia har drygt 2 500 leverantörer, varav 48 stycken står för 50 procent av den totala inköpsvolymen. Den övervägande majoriteten av Lernias leverantörer är svenska. Av de totala inköpen står följande produkt- och tjänstekategorier för huvuddelen av kostnaderna:

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

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Affärsetik • Uppförandekod (G4-SO4) • Antikorruption (G4-SO5)	Vd och övriga i koncernledningen har ansvaret för att verksamheten bedrivs affärsetiskt. Juridik har ansvaret för uppföljningen.	Ägarpolicy • Strategi och affärsplan • Kollektivavtal Bemanningsavtal • Arbetsmiljöbok konsulter Lernias värderingar ISO • Ledarprinciper Uppförandekod • Näringslivskoden Muttbrottspolicy • Whistleblowingsystem Kvalitetsmål	Ärliga mål- och utvecklingssamtal med medarbetare • Ärlig medarbetarundersökning Arbetsplatsträffar • Ärlig nöjdhetsundersökning Skrivelser om Lernia i media • Internkontroller Samverkansmöten med fackliga representanter Styrelsemöten • Presentation i hållbarhetsredovisning och årsredovisning • Riskanalys

3. Mångfald

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

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

Mångfald, jämställdhet och likabehandling

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

Vårt fokus på mångfald ska speglas i allt vi gör – internt och externt. Den interna mångfalden omfattar bland annat mätning och redovisning av anställda och ledning utifrån kön, åldersgrupp och minoritetstillhörighet.

Mångfalden i samhället speglas i hur vi anpassar och diversifierar Lernias tjänster för att möta de varierande behov som våra kunder har. En av våra värderingar befäster denna syn: ”Vi är lika och unika – vi vet att mångfald bidrar till framgång, därför värdesätter vi varandras olikheter och tar vara på människors skilda kompetenser”.

Mångfald inom Lernia

Lerniakoncernen hade per den 31 december 2014 totalt 4 418 (5 024) anställda varav 2 772 (3 194) män och 1 646 (1 830) kvinnor. Det är totalt 606 färre medarbetare än ett år tidigare. Av Lernias medarbetare är 59 (55) procent tillsvidareanställda och 41 (45) procent är visstidsanställda. Av utbildningskonsulterna är 53 (55) procent kvinnor. I kategorin övriga medarbetare, som innehåller ett brett spektra med tjänster, är 68 (62) procent kvinnor.

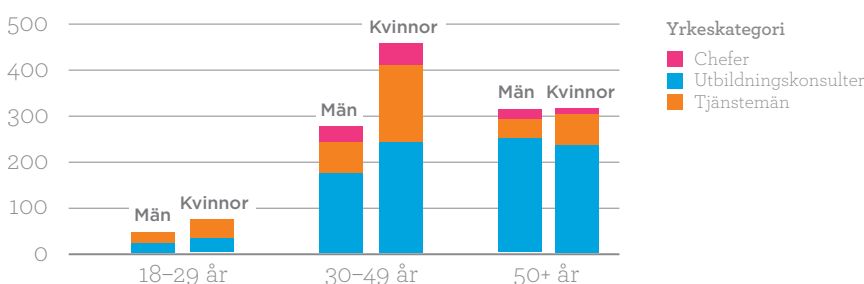
Bemanningskonsulterna har, liksom tidigare år, en ojämn könsfördelning där närmare 73 (73) procent av personalstyrkan är män. Detta har sin förklaring i de branscher inom vilka vi verkar, som till stora delar är traditionellt mansdominerade, exempelvis industri, teknik och logistik.

Av de tillsvidareanställda jobbar 97 (97) procent heltid, medan motsvarande siffra för de visstidsanställda är 60 (56) procent. Samtliga är anställda i Sverige och förutom vd/koncernchef och koncernledning omfattas alla anställda av kollektivavtal. Andelen kvinnliga chefer har ökat något under 2014, från 46 till 49 procent. Koncernledningen utgjordes per 31 december 2014 av tre kvinnor och sex män medan styrelsen inklusive arbetstagarrepresentanter vid samma tidpunkt bestod av fem kvinnor och fem män. Styrelsen uppfyller därmed regeringens målsättning om att andelen kvinnor ska vara minst 40 procent.

Totalt inom hela Lernia har kvinnor i genomsnitt något lägre lön än sina manliga kollegor. En kartläggning av löneskillnader kommer att genomföras under 2015.

Under 2014 genomfördes även en anonymiserad undersökning av hur stor andel av Lernias anställda som har utländsk bakgrund (definierat som individer som antingen är utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar), med hjälp av SCB. Undersökningen visade att 29 procent av de anställda inom Lernia har utländsk

Antal anställda



bakgrund, jämfört med 20 procent av befolkningen i Sverige 2013.

Under 2014 har en klassificering av alla tjänster enligt BAS gjorts av Lernia. BAS-systemet är ett arbetsvärderings-system som genererar information om olika befattningars svårigheter/tyngd och utgör ett utgångsmaterial för jämförelser och analyser kring hur Lernia lever upp till sin lönepolicy.

BAS-systemet uppfyller även de formella krav som ställs på det system som ska användas vid lönekartläggning kopplat till Lernias jämställdhetsplan. Vidare möjliggör BAS jämförelser av koncernens löneläge i förhållande till den externa marknaden samt utgör en grund för framtida lönebildning inom Lernia.

BAS-klassificeringen ligger till grund för den lönekartläggning som genomförts

under 2014. Utvärdering av resultatet samt upprättande av handlingsplan pågår och kommer att redovisas under 2015.

För att ytterligare stärka vår kompetens inom mångfald är Lernia medlem i Diversity Charter, en ideell förening som driver ett nätverk för företag och organisationer som aktivt söker ett framgångsrikt sätt att arbeta med mångfald.

Antal medarbetare per 2014-12-31 ¹⁾			
	2014	2013	2012
Tillsvidareanställda heltid	2 520	2 699	2 410
Tillsvidareanställda deltid	89	86	103
Visstidsanställda heltid	1 093	1 249	927
Visstidsanställda deltid	716	990	1 076
Summa anställda	4 418	5 024	4 516

¹⁾ Antal anställningskontrakt, inklusive bemanningskonsulter

Lönestatistik	2014		2013	
	Andel kvinnor	Kvinnors medellön i % av mäns	Andel kvinnor	Kvinnors medellön i % av mäns
Chefer	49%	94%	46%	89%
Stationära tjänstemän	68%	83%	62%	89%
Utbildningskonsulter	53%	97%	55%	98%
Bemanningskonsulter	27%	99%	27%	105%

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

Styrning av Lernias hållbarhetsarbete

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

Lernia är också medlem i nätverket Hållbart företagande, initierat av Finansdepartementet, där statligt ägda bolag ingår. Lernia har också ett styrkort för hållbarhet för att följa upp hela verksamheten. Uppföljning inom hållbarhetsområdet sker utöver det genom internkontroll, internrevision samt externa revisioner av ISO 14001 och ISO 9001 certifieringarna. Syftet är att verifiera att verksamheten följer givna riktlinjer, att ledningssystemet är effektivt samt att bidra till ständiga förbättringar.

I årsredovisningen och hållbarhetsredovisningen redovisar Lernia mål och resultat kopplade till våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor. Lernia har vidare en verksamhetshandbok som innehåller styrdokument såsom policier, processer och riktlinjer för samtliga verksamheter (divisioner och affärsstöd). Verksamhetshandboken ägs och förvaltas av enheten Verksamhetsutveckling inom affärsstödet Operativ effektivitet, som ingår i koncernledningen.

Hållbar miljö

Resultatet av väsentlighetsanalysen visar att miljö inte hör till de för Lernia mest prioriterade hållbarhetsområdena att redovisa i vår hållbarhetsredovisning. Trots det arbetar vi aktivt med att minska den påverkan som vår verksamhet har på miljön.

Miljö och kvalitetscertifiering

Alla Lernias verksamheter är miljöcertifierade enligt ISO 14001 och kvalitetscertifierade enligt ISO 9001. Lernias miljöarbete utgår från bolagets miljöpolicy som slår fast att miljöhänsyn ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet. Både interna och externa kvalitets- och miljörevisioner genomförs varje år. Under 2014 gjordes 30 interna och 7 externa revisioner.

Som kriterier vid identifiering av betydande miljöaspekter, vilka utvärderas årligen, använder vi Naturvårdsverkets "De svenska miljömålen" (samhälle och miljömål) som ger vägledning vid bedömning av vad en hållbar utveckling innebär och som också ska vara vägledande vid tillämpningen av bestämmelserna i Miljöbalken. Lernias mest betydande miljöaspekter är:

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

Miljöpolicy och miljömål

Med utgångspunkt från Lernias miljöpolicy utarbetas och fastställs miljömål för verksamheten. Vår pappersförbrukning har identifierats som en viktig miljöpåverkande faktor, då utbildningsinstanser förbrukar stora mängder papper. Tillverkningsprocessen av papper är energikrävande och kemikalieintensiv, varför det finns anledning att minska användningen. Dessutom genererar hög pappersförbrukning en stor mängd trans-







porter både av råvaran och det färdiga pappret. Under 2014 minskade Lernias pappersförbrukning med cirka 10 ton. Vid inköp ska miljömärkt papper väljas. Andelen miljömärkt papper under 2014 var 94 procent, en ökning med två procentenheter jämfört med föregående år.

Lernia är idag etablerat på fler än 100 orter i Sverige, vilket medför att våra medarbetare reser i tjänsten. För att begränsa den påverkan på miljön som våra tjänste-

resor utgör ska vi välja det mest miljövänliga och effektiva sättet att resa på. Vi ska alltid efterfråga och använda miljöbilar där detta är möjligt. Bilar som hyrs av Lerniaanställda ska i första hand vara miljöklassade bilar, berättigade till skatte- och reduktion enligt Transportstyrelsens kriterier och riktlinjer. Vidare ska vi i möjligaste mån reducera fysiska möten och istället använda oss av webbmöten när det är möjligt.

Sammanfattning av Lernias hållbarhetsarbete

Hållbarhetsområde	Definition	Värdeskapande	Utfall 2014	Utfall 2013																								
 <p>Egenförsörjning</p>	Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling, där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, deltagare, medarbetare och samhället i stort.	<ul style="list-style-type: none"> G4-EC1, G4-EC8: Skapat och genererat ekonomiskt värde (intäkter mkr): <p>Direkt skapat ekonomiskt värde Intäkter</p> <p>Skapat ekonomiskt värde för intressenter</p> <table border="0"> <tr> <td>- Rörelsekostnader</td> <td>Leverantörer</td> <td>515</td> <td>571</td> </tr> <tr> <td>- Ersättning till anställda</td> <td>Medarbetare</td> <td>2 020</td> <td>1 894</td> </tr> <tr> <td>- Ersättning till finansärer</td> <td>Finansärer</td> <td>58</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>- Betalning till offentlig sektor</td> <td>Stat & kommun</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>- Samhällsinvesteringar</td> <td>Samhället</td> <td>0,2</td> <td>0,1</td> </tr> </table> <p>Behållet ekonomiskt värde 65</p> <p>199</p> <ul style="list-style-type: none"> Andel i Lernias omställningsprogram som får nytt arbete efter insatserna. <p>73%</p> <p>86%</p>	- Rörelsekostnader	Leverantörer	515	571	- Ersättning till anställda	Medarbetare	2 020	1 894	- Ersättning till finansärer	Finansärer	58	0	- Betalning till offentlig sektor	Stat & kommun	0	1	- Samhällsinvesteringar	Samhället	0,2	0,1	2 658	2 665				
- Rörelsekostnader	Leverantörer	515	571																									
- Ersättning till anställda	Medarbetare	2 020	1 894																									
- Ersättning till finansärer	Finansärer	58	0																									
- Betalning till offentlig sektor	Stat & kommun	0	1																									
- Samhällsinvesteringar	Samhället	0,2	0,1																									
 <p>Affärsetik</p>	Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkerställer vår långsiktiga verksamhet.	<ul style="list-style-type: none"> G4-SO4: Antal korruptionsincidenter. (Mål: 0 stycken) G4-SO5: Andel medarbetare som har kunskap om Lernias Uppförandekod. (Mål: 70%) 	0	1																								
 <p>Mångfald</p>	Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld.	<ul style="list-style-type: none"> G4-LA12: Andel kvinnor inom Lernia.* (Mål 50%) <p>Per tjänstekategori:</p> <table border="0"> <tr> <td>- Chefer</td> <td>49%</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>- Stationära tjänstemän</td> <td>68%</td> <td>62%</td> </tr> <tr> <td>- Utbildningskonsulter</td> <td>53%</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>- Bemanningkonsulter</td> <td>27%</td> <td>27%</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> G4-LA13: Kvinnors lön i andel av mennens lön.* <p>Per tjänstekategori:</p> <table border="0"> <tr> <td>- Chefer</td> <td>94%</td> <td>89%</td> </tr> <tr> <td>- Stationära tjänstemän</td> <td>83%</td> <td>89%</td> </tr> <tr> <td>- Utbildningskonsulter</td> <td>97%</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td>- Bemanningkonsulter</td> <td>99%</td> <td>105%</td> </tr> </table> <p>* Vägt genomsnitt i undergrupperna.</p>	- Chefer	49%	46%	- Stationära tjänstemän	68%	62%	- Utbildningskonsulter	53%	55%	- Bemanningkonsulter	27%	27%	- Chefer	94%	89%	- Stationära tjänstemän	83%	89%	- Utbildningskonsulter	97%	98%	- Bemanningkonsulter	99%	105%	37%	36%
- Chefer	49%	46%																										
- Stationära tjänstemän	68%	62%																										
- Utbildningskonsulter	53%	55%																										
- Bemanningkonsulter	27%	27%																										
- Chefer	94%	89%																										
- Stationära tjänstemän	83%	89%																										
- Utbildningskonsulter	97%	98%																										
- Bemanningkonsulter	99%	105%																										
 <p>Miljö</p>	Omsorg för miljön – en naturlig del i Lernias kvalitets- och miljöcertifierade verksamhet.	<ul style="list-style-type: none"> Pappersförbrukning: Kostnad i % av omsättning. (Mål: 0,10%) 	0,12%	0,18%																								

Prioriteringar 2015:

Egenförsörjning:
Vidareutveckla nyckeltal, mål samt process för uppföljning av placeringsgrad.

Affärsetik:

Ytterligare sprida kunskap om Lernias Uppförandekod genom instruktionsfilmer, diskussioner på arbetsplatsträffar samt föreläsningar.

Mångfald:

Utarbeta mål samt handlingsplaner för mångfald.

Miljö:

Revidera miljömål samt utarbeta handlingsplan.

Innehållsförteckning enligt GRI

Lernia redovisar årligen enligt Global Reporting Initiatives riktlinjer för hållbarhetsredovisning. Från och med 2013 redovisar Lernia enligt GRI G4 Core. Denna hållbarhetsredovisning avser hela Lerniakoncernens verksamhet och täcker händelser och resultat under kalenderåret 2014. Vi redovisar områden där vi bedömer att Lernia har ett väsentligt inflytande och där vår verksamhet har en

betydande påverkan. I innehållsförteckningen nedan anges standardupplysningar och de indikatorer som identifierats som mest relevanta. Lernias bedömning är att hållbarhetsredovisningen uppfyller informationskraven för nivå Core. PricewaterhouseCoopers AB har bestyrkt Lernias hållbarhetsredovisning 2014 (sida 12-24) och bekräftar att den uppfyller Core-nivå. Se revisors rapport på sida 25.

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

ALLMÄNNA STANDARDUPPLYSNINGAR		Sida	Kommentarer
STRATEGI OCH ANALYS			
Profilindikator			
G4-1	Uttalande från vd om relevansen av hållbar utveckling för organisationen och dess strategi	Vd har ordet, sida 2-3	
ORGANISATIONSPROFIL			
Profilindikator			
G4-3	Organisationens namn	Sida 27	
G4-4	De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna	Sida 4, 8-9, 27-29	
G4-5	Lokalisering av organisationens huvudkontor	Baksida	
G4-6	Antal länder som organisationen har verksamhet i, och namnen på de länder där viktig verksamhet bedrivs	Sida 27	Lernia är verksam i Sverige.
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	Sida 32	
G4-8	Marknader som organisationen är verksam på	Sida 27-28	
G4-9	Organisationens storlek	Sida 1, 19-20, 27-31	
G4-10	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor och region	Sida 17-19	Sverige redovisas som en region.
G4-11	Andel anställda med kollektivavtal	Sida 18	Förutom vd/koncernchef och koncernledning omfattas alla anställda av kollektivavtal.
G4-12	Organisationens leverantörskedja	Sida 17	
G4-13	Förändringar i organisation eller leverantörskedja	Sida 22	Inga väsentliga förändringar har ägt rum.
G4-14	Försiktighetsprincipens användning inom organisationen	Sida 22	Ingen formaliserad process för användandet av försiktighetsprincipen finns idag. Dock tillämpas systematiskt arbetsmiljöarbete. Skyddskommittéer, checklistor för förebyggande åtgärder finns etablerade. Lagar och regler efterlevs.
G4-15	Medlemskap i hållbarhetsinitiativ	Sida 13	Lernia följer Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet (Näringslivskoden) samt regeringsinitiativet Globalt Ansvar. Medlemmar i Diversity Charter och Svanens företagsnätverk.
G4-16	Engagemang i organisationer	Sida 13	

ALLMÄNNA STANDARDUPPLYSNINGAR		Sida	Kommentarer
IDENTIFIERADE VÄSENTLIGA ASPEKTER OCH AVGRÄNSNINGAR			
Profildikator			
G4-17	Organisationsstruktur	Sida 43-70	Hela koncernen och moderbolaget redovisas.
G4-18	Process för väsentlighetsanalys	Sida 14	
G4-19	Identifierade väsentliga aspekter	Sida 14	
G4-20	Avgränsning på aspekt-nivå inom organisationen	Sida 15-19	Väsentligt inom organisationen.
G4-21	Avgränsning på aspekt-nivå utanför organisationen	Sida 15-19	Inte väsentligt utanför organisationen då redovisningen omfattar primärt Lernia AB och den verksamhet som koncernen bedriver.
G4-22	Förklaring av effekten av förändringar av information i tidigare redovisningar och skälen för dessa	Sida 23	Inga väsentliga förändringar har ägt rum.
G4-23	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod vad gäller avgränsning och omfattning	Sida 23	För fokusområdet Affärsetik har ett mål för andelen medarbetare som har kunskap om Lernias uppförandekod (G4-SO4) lagts till.
INTRESSENTDIALOG			
Profildikator			
G4-24	Intressentgrupper som involverats av företaget	Sida 13	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter	Sida 12-14	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare och givetvis vår ägare och indirekt svenska folket som skattebetalare och finansärer av offentliga tjänster, därmed utgör de våra viktigaste intressenter.
G4-26	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenterna	Sida 12-14	
G4-27	Viktiga områden som har lyfts via kommunikationen och hur organisationen hanterat dessa områden	Sida 13	
INFORMATION OM REDOVISNINGEN			
Profildikator			
G4-28	Redovisningsperiod	Sida 22	
G4-29	Senaste utgivna rapport	Sida 23	2013 års hållbarhetsredovisning publicerades den 17 mars 2014.
G4-30	Redovisningscykel	Sida 23	Lernia redovisar årligen sin hållbarhetsredovisning i samband med årsredovisning.
G4-31	Kontaktperson för redovisningen	Sida 22	
G4-32	GRI innehållsförteckning	Sida 22-24	
G4-33	Policy för externt bestyrkande av redovisningen	Sida 22-25	
STYRNING			
Profildikator			
G4-34	Redogörelse för bolagsstyrning	Sida 32-37	
ETIK OCH INTEGRITET			
Profildikator			
G4-56	Redogörelse för grundläggande värderingar, principer, standarder och etiska riktlinjer, samt hur väl dessa införts i organisationen	Sida 32-37, 12-24	

SPECIFIKA STANDARDUPPLYSNINGAR			Sida	Kommentarer
VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSOMRÅDEN	VÄSENTLIG ASPEKT (såsom i G4-19)	STYRNING & INDIKATOR		
	EKONOMISK			
Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling, där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, medarbetare och samhället i stort.	Ekonomiska resultat	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-EC1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde.	Sida 15 Sida 21	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare och givetvis vår ägare och indirekt svenska folket som skattebetalare och därmed finansiärer av offentliga tjänster.
	Indirekt ekonomisk påverkan	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-EC8 Betydande indirekt ekonomisk påverkan.	Sida 15, 19 Sida 15	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare, vår ägare samt indirekt svenska folket som skattebetalare och därmed finansiärer av offentliga tjänster. Ökad integration är ett nationellt politiskt mål.
	SOCIAL			
Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld.	Mångfald och lika möjligheter	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-LA12 Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupp-tillhörighet och andra mångfaldsindikatorer.	Sida 19 Sida 18-19, 21	Minoritetsgruppstillhörighet redovisas inte. Mångfald i Lernias kompetens är viktigt för att säkerställa ökat kundvärde samt främjar jämställdhet och likabehandling av människor. Detta gäller såväl anställda, inhyrda konsulter, kursdeltagare, kunder, leverantörer som övriga intressenter till Lernia.
	Lika lön för kvinnor och män	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-LA13 Kvinnors lön i andel av männens per tjänstekategori.	Sida 19 Sida 18-19, 21	Inga löneskillnader mellan kvinnor och män vid arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska förekomma på grund av könstillhörighet enligt Lernias mångfaldsplan.
Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkrar vår långsiktiga verksamhet.	Antikorruption	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-SO4 Kommunikation om och träning i Lernias Uppförandekod. G4-SO5 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder.	Sida 17, 19 Sida 16, 21 Sida 16-17, 21	Vi ska säkerställa att vår verksamhet är hållbart affärsetisk. Detta omfattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korruption i verksamheten, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Ytterligare en viktig aspekt är att fastställa hur vi som arbetsgivare förhåller oss till vår egen personal avseende till exempel anställningsförhållanden och kollektivavtal. Affärsetiska frågeställningar är av särskild vikt för Lernia då flera av våra tjänster är offentligt finansierade och Lernia även har flera offentliga kunder och samarbetspartners. Vid tveksamheter och ärenden gällande eventuella avvikelser eller frågor som inte täcks av Uppförandekoden hänvisar koden i första hand till närmaste chef eller HR och i andra hand till bolagets jurister eller internrevisor.

Revisors rapport över översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning

Till Lernia AB

Inledning

Vi har fått i uppdrag av företagsledningen i Lernia AB att översiktligt granska Lernias hållbarhetsredovisning för år 2014.

Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

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

Revisorns ansvar

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

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 Bestyrkande av hållbarhetsredovisning utgiven av

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

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

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

Uttalande

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

*Stockholm den 17:e mars 2015
PricewaterhouseCoopers AB*

*Ann-Christine Häggglund
Auktoriserad revisor*

*Fredrik Ljungdahl
Specialistmedlem i FAR*



Förvaltningsberättelse 2014

Styrelsen och verkställande direktören för Lernia AB avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2014, vilket är sammanfallande med kalenderåret 2014. 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 Marknad, Försäljning & Affärsutveckling, Ekonomi, Operativ Effektivitet och HR. Koncernens verksamhet består av två segment:

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

Inriktning

Lernia är en av Sveriges ledande kompetenspartners inom utbildning, bemanning och omställning. Lernia utvecklar människors kompetens och matchar dem till jobb i arbetslivets alla skeden. Samtidigt stärker Lernia företags och organisationers konkurrenskraft och förmåga att möta arbetsmarknadens skiftande utmaningar. På så sätt är Lernia med och bidrar till ett mer konkurrenskraftigt näringsliv och en

effektivare arbetsmarknad, där fler människor kommer i egenförsörjning. Tillsammans formar vi en bättre framtid och ett mer hållbart samhälle.

Ett av Lernias viktigaste mål är att öka andelen människor i egenförsörjning. Under 2014 utbildade Lernia drygt 45 000 personer, varav 2 600 i våra omställningsprogram, hade drygt 2 000 kunder och hyrde ut 8 000 bemanningskonsulter, varav 4 100 var nyanställda.

Lernias affärsidé är att utveckla och matcha människors kompetens mot företagets och samhällets behov. Med vårt breda tjänsteutbud arbetar vi med kompetensbehov över stora delar av arbetsmarknaden. Inom Lernia möter vi dagligen organisationer och individer i olika situationer och med olika behov. Ofta står de inför betydande förändringar, både önskade och oönskade. Det kan röra sig om organisationer som är i behov av att öka, minska eller vida-reutbilda sin personalstyrka. Men också om individer som för tillfället står utanför arbetsmarknaden, vill stärka sin kompetens eller påverkas av organisationsförändringar och därför behöver ställa om till en ny roll eller hitta ett annat arbete. Individerna, situationerna och behoven är olika. Men människorna och kunderna vi möter har alltid en sak gemensamt – de är på väg mot nya utmaningar – och på den vägen kan Lernia göra stor skillnad.

Lernia har ett brett utbud av tjänster samlade under samma tak – det gör oss unika på marknaden idag. Med vår

specialistkunskap inom bemanning, utbildning och omställning har vi möjlighet att proaktivt lösa kompetensfrågor oavsett i vilket skede en arbetsgivare eller individ befinner sig. Tack vare en kontinuerlig och nära kontakt med näringslivet vet vi vilken kompetens som leder till anställning för deltagare på våra utbildningar. Genom utbildningsverksamheten kan vi även säkerställa rätt kompetens för många företag och organisationer.

Lernia erbjuder tjänster inom uthyrning, rekrytering och omställning med bland annat den svenska tillverkningsindustrin som kund. Lernia erbjuder utbildningstjänster med framför allt Arbetsförmedlingen och Sveriges kommuner som kunder samtidigt som vi är en stark aktör inom yrkeshögskolan och tekniska företagsutbildningar. Vi erbjuder arbetsmarknadsutbildning, kommunal vuxenutbildning, svenska för invandrare, yrkeshögskola, coachning samt utbildningar riktade mot företag och offentliga verksamheter.

Lernia är statsägt men har inget samhällsuppdrag. Lernia bedriver verksamheten på marknadsmässiga villkor och ska finansiera sin egen utveckling. Moderbolagets resultat och ställning kommenteras under särskild rubrik.

Ekonomiska och finansiella mål

Lernia bedriver kompetensförsörjning för arbetsmarknaden med huvudinriktning på utbildning och bemanning där konkurrensfördelar och uthållig

lönsamhet kan uppnås. Ägarens mål är att Lernia ska ha en rörelsemarginal (EBITA) på 5 procent över en rullande femårsperiod samt att soliditeten långsiktigt ska uppgå till 35–50 procent. Under december månad påbörjade ägaren tillsammans med Lernia en revidering av Lernias finansiella mål och en analys av hållbarhetsmålen. Styrelsen avser att lämna förslag på reviderade mål till årsstämman den 28 april 2015.

Marknadens utveckling

Totalmarknaden för bemanningstjänster uppgick under 2014 till 21,6 (20,6) mdkr. Lernia var den fjärde största bemanningsleverantören i Sverige men ökade sin totala marknadsandel till 7,1 (6,8) procent enligt Almegas officiella statistik, Bemanningsföretagens Topp 25-lista. Inom delmarknaden ”blue collar-bemanning” var Lernia 2014 Sveriges största bemanningsleverantör med en marknadsandel om 14,0 (13,2) procent.

Den kontracykliska marknaden för TSL-finansierade¹⁾ omställningstjänster minskade under 2014 till 465 (494) mkr. Lernia tappade en placering under 2014 och var därmed den femte största omställningsleverantören inom TSL med en i princip oförändrad marknadsandel sett till helåret på 8,8 (8,9) procent.

Statistik för den totala marknaden för offentligt finansierade utbildningstjänster saknas ännu. Arbetslösheten uppgick till 7,9 (8,0) procent under 2014 och säsongrensade och utjämnade data visar på en svagt nedåtgående trend under året. Inom utbildningssegmentet märktes en viss minskning av Arbetsförmedlingens inköpta tjänster²⁾, som uppgick till drygt 4,9 (5,1) mdkr under 2014.

Resultat och ställning koncernen

Koncernens intäkter hamnade i nivå med föregående år och uppgick till 2 657 (2 659) mkr för helåret 2014. Rörelseresultatet för helåret uppgick till 111 (185) mkr. Resultatet efter skatt för helåret uppgick till 85 (146) mkr. De främsta anledningarna till det minskade resultatet är en sämre lönsamhet inom utbildning samt en mixförskjutning till bemanningstjänster. Ett program för effektivisering av verksamhetens IT-stöd har kortsiktigt lett till ökade kostnader för outsourcing. Dessa kostnader har motverkats av intäkter från försäljning av koncernens datorer, vilket sammantaget ger en positiv nettoeffekt om cirka 10 mkr för helåret. Försäljningen är ett steg inom ramen för Lernias outsourcing av IT i syfte att uppnå ökad operationell effektivitet till en lägre kostnad. En retroaktiv pensionsåterbetalning från Fora har påverkat rörelseresultatet positivt med 10 (2) mkr. Totalresultat för helåret har påverkats av förmånsbestämda pensioner enligt IAS 19 med netto -10 (14) mkr. För resultat-tabell, se sida 43.

Omstruktureringskostnader och avsättningar

Omstruktureringsreserven från besparingsprogrammet som inleddes i slutet av 2012 uppgick till 28 (115) mkr i bokslutet per 31 december 2013. Reserven har nyttjats med 13 (69) mkr för helåret, varav 9 (51) mkr för arbetsbefriad personal, 3 (11) mkr för utnyttjade lokaler samt 1 (7) mkr för övriga omstruktureringskostnader. Avsättningar bedöms löpande och totalt under året har 11 (18) mkr av reserven lösts upp. Detta innebär att kvarvarande omstruktureringsreserv per 31 december 2014 uppgår till 4 (28) mkr varav 1 (16) mkr

för arbetsbefriad personal, 2 (9) mkr för utnyttjade lokaler samt 1 (3) mkr för övriga omstruktureringskostnader. Vidare redovisas övriga avsättningar hänförliga till den löpande verksamheten om 41 mkr, utgående balans för 2014 är således 45 (53) mkr.

Resultat segment Bemanning

Segment Bemanning erbjuder rekrytering och bemanning av yrkesarbetare och tjänstemän i flertalet branscher över hela landet och genomför omställningsaffärer inom divisionerna Bemanning Yrkesarbetare, Tjänstemän och Karriärväxling.

För helåret ökade omsättningen med 10 procent i förhållande till föregående år till 1 537 (1 396) mkr. Intäktsökningen är hänförlig till ett fortsatt bra konjunkturläge inom Lernias etablerade branscher och framgångsrik försäljning på nya marknader. Under året gjordes satsningar på att bredda Lernias tjänsteutbud till befintliga kunder och även riktade säljinsatser mot nya kundsegment och marknader. Genombrott har gjorts i flera större anbud inom bland annat tillverkningsindustrin och lager/logistik. Rörelseresultatet för helåret minskade till 25 (27) mkr. Under året har en retroaktiv pensionsåterbetalning från Fora påverkat rörelseresultatet positivt med 10 (2) mkr. Rörelsemarginalen har förstärkts för uthyrning av yrkesarbetare, vilket har motverkats av ett lägre rörelseresultat inom omställningsaffären under året. För att möta minskade TSL-volymer anpassas omställningsverksamheten. Rörelseresultatet har även påverkats negativt av ändrade utdebiteringar från moderbolaget med 5 mkr för helåret jämfört med föregående år.

¹⁾ TSL, Trygghetsfond bildad av Svenskt Näringsliv och LO

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

Omställningsverksamheten inom Lernia har sin huvudsakliga affär på TSL-marknaden och har ett fortsatt fokus på att försvara sin marknadsandel. Andelen deltagare som fick ny sysselsättning gick ner till 73 (86) procent, vilket representerar den negativa trenden på den generella TSL-marknaden där deltagarnas tid i omställningsprogrammet har blivit längre. Lernia fortsätter sin satsning på att stärka omställningstjänsterna genom att i högre grad fokusera på omställningstjänster utanför TSL-marknaden.

Resultat segment Utbildning

Segment Utbildning erbjuder:

- Kommunal vuxenutbildning (Komvux) – grundläggande och gymnasial utbildning för vuxna
- Yrkehögskola (Yh) – eftergymnasial utbildningsform med tydlig näringslivsförankring
- Arbetsmarknadsutbildning och matchningstjänster – utbildning för arbetslösa anpassad efter de behov som finns på arbetsmarknaden
- Svenskundervisning för invandrare (SFI) – undervisning anpassad för olika förkunskaps- och utbildningsnivåer. Det finns även möjlighet att läsa yrkesinriktad svenska, kombinera SFI-studier med språkpraktik eller andra utbildningar
- Företagsutbildningar och konsulttjänster inom el, fordon, industri/produktionsteknik, arbetsmiljö- och lagkravsutbildningar

Intäkterna för helåret minskade med 12 procent jämfört med föregående år till 1 124 (1 276) mkr. Intäkterna inom arbetsmarknadstjänster har under året minskat primärt till följd av att avtal löpt ut. Intäkterna inom vuxenutbildningstjänster har minskat dels på grund av att Lernia valt att fokusera på ett antal prioriterade geografiska områden, dels på grund av lägre intäkter inom SFI-verksamheten. Tillväxten inom Komvux-verksamheten har varit fortsatt positiv.

Rörelseresultatet för helåret uppgick till 104 mkr vilket är 111 mkr lägre än föregående år. Resultatförsämringen påverkas förutom av lägre intäktsvolym även negativt av att befintliga avtal har lägre marginal än de som löpte ut under föregående år, ökad konkurrens inom SFI-verksamheten samt vissa kvalitetsutmaningar inom ett fåtal utbildningar. Rörelseresultatet har även påverkats negativt av ändrade utdebiteringar från moderbolaget med 21 mkr för helåret jämfört med föregående år. Försäljningen av datorer som en del av Lernias outsourcing av IT har påverkat rörelseresultatet positivt med netto 10 mkr.

Säsongsvariation

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

Investeringar

Investeringarna uppgick för helåret till 22 (10) mkr, varav 1 (2) mkr avsåg övriga maskiner och inventarier, 0 (4) mkr avsåg förbättringsutgifter på annans fastighet och 21 (4) mkr avsåg immateriella tillgångar. Förvärvade immateriella tillgångar avser främst utvecklingskostnader för IT-stöd och ett nytt

HR-system. Lernia bedriver ingen forskning och utveckling per definition enligt IAS 38.

Finansiell ställning och likviditet

Balansomslutningen uppgick till 1 011 (1 070) mkr. Eget kapital uppgick till 542 (525) mkr, vilket ger en soliditet på 54 (49) procent. Per den 31 december 2014 uppgick likvida medel till 334 (154) mkr. Under året har utdelning om 58 (0) mkr utbetalats till ägare. Spärrade medel avseende pensionsåtaganden uppgår till 19 (19) mkr. Det har inte skett några förändringar i ställda säkerheter eller eventalförpliktelser under 2014.

Kassaflöde

Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick för helåret till 259 (19) mkr. I jämförelse med föregående år har kassaflödet påverkats positivt av ändrade betalningsrutiner.

Kassaflöde från investeringsverksamheten uppgick för helåret till -21 (-6) mkr där -21 (-4) mkr avser förvärv av immateriella tillgångar, -1 (-6) mkr förvärv av materiella tillgångar och 1 (4) mkr avyttring av materiella tillgångar.

Kassaflödet från finansieringsverksamheten uppgick för helåret till -58 (0) mkr vilket avser utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare.

Personal

Under räkenskapsåret uppgick medelantalet anställda i koncernen till 4 163 (3 828), en ökning med 335 heltidstjänster jämfört med motsvarande period föregående år. Jämfört med utgången av 2013 har antalet heltidstjänster per den 31 december 2014 minskat med 743 från 4 429 till 3 686. Minskningen i antal anställda är till största del hänförlig till färre antal konsulter i bemanningsverksamheten. Andelen kvinnor i koncernen uppgår till 37 (36) procent av de anställda.

Lernia genomför årligen medarbetarundersökningar. En fullskalig medarbetarundersökning kallad Kompassen genomfördes under november 2014 och har en förbättrad och förenklad process där man på ett strukturerat och metodiskt sätt arbetar med resultatuppföljning och förbättringsåtgärder. Den skickades ut till 1 142 medarbetare (exklusive konsulter) med en svarsfrekvens på 83 (82) procent för medarbetare och ger därmed ett resultat med hög reliabilitet. Jämfört med benchmark uppnår Lernia ett överlag godkänt resultat på övergripande nivå inom samtliga mätområden. Resultatet

visar att ESI (Employee Satisfaction Index) uppgår till 85 (86), vilket är något bättre än benchmark och överlag tyder på ett bra arbetsklimate i organisationen. LSI (Leadership Satisfaction Index) är ett utvecklingsområde, där Lernia ligger på 69 (68) jämfört med benchmark på 72. Det finns flera positiva trender bland ledarskapsfrågorna. För EI (Engagemangsinde) ligger Lernia på 78 (77), vilket är strax över benchmark och visar på en organisation med stor andel engagerade medarbetare med både energi och tydlighet. Engagemanget har stor inverkan på många områden och det finns en stark koppling mellan högt engagemang och hög produktivitet, lönsamhet och kundnöjdhet och minskad personalomsättning och sjukfrånvaro.

Under året rekryterade Lernia Erik Wennhall som ny Divisionschef för Bemanning Tjänstemän. Han efterträdde Mikael Södergård. I oktober tillträdde Inge Lindberg som CFO och efterträdde därmed Sara Fors. Under sista kvartalet lämnade Ann Nilsson sin tjänst som chef för division Karriärväxling och Staffan Olofsson sin tjänst som Divisionschef Vuxenutbildningar. Anna Wallin har utsetts till tf. Divisionschef Vuxenutbildningar.

Miljöinformation

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

Lernia bedriver utbildningsverksamhet som i vissa delar är anmälningspliktig verksamhet enligt 9 kap 6 § Miljöbalken. Denna verksamhet utgörs av utbildning inom verkstadsteknik samt fordonslack. Verkstadsteknik

bedrivs på ett flertal utbildningsorter, fordonslack på ett fåtal. Omfattningen av miljöpåverkan är begränsad eftersom det rör sig om utbildning och inte produktion.

Ägarförhållanden

Lernia ägs till 100 procent av svenska staten och tillhör gruppen företag som verkar under marknadsmässiga villkor. Lernia AB bildades 1993 genom en bolagisering av AmuGruppen. Då anordnade och sålde bolaget i huvudsak arbetsmarknadsutbildningar. 1998 startade Lernias bemanningsverksamhet. Under 2014 har Finansdepartementets enhet för statlig bolagsförvaltning haft förvaltningsansvar för Lernia. Riksdagen har gett regeringen bemyndigande att sälja hela eller delar av Lernia. Samtliga dotterbolag ägs till 100 procent av Lernia AB.

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

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

Resultat och ställning Moderbolag

Omsättningen för 2014 uppgick till 223 (194) mkr med ett rörelseresultat på 21 (-118) mkr. Resultatet har påverkats av en omvärdering av pensionsskulden i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 med 43 (-59) mkr för helåret. Pensionsomvärderingen i moderbolaget påverkar inte koncernens resultat då pensionsskulden i koncernen beräknas enligt IAS 19. Resultatet har även påverkats positivt av ändrade utdebiteringar till divisionerna om 26 mkr för helåret. Balansomslutningen uppgick till 441 (431) mkr. Investeringarna uppgick till 22 (4) mkr för helåret. Likvida medel uppgick till 305 (136) mkr.

Moderbolaget redovisar i bokslutet 2014 en anteciperad utdelning om 135 (100) mkr från Lernia Utbildning samt 10 (0) mkr från Lernia College.

Framtidsutsikter

Marknaden för bemanningstjänster har varit relativt svag de senaste åren. Officiell statistik saknas avseende den totala marknaden för offentligt finansierade utbildningstjänster, dock ökade Arbetsförmedlingens inköpta tjänster under 2014 jämfört med föregående år. Lernia är ett av Sveriges ledande kunskapsföretag och ledningens bedömning är att Lernia är gynnsamt positionerat på marknaden för bemannings- och utbildningstjänster. Bolaget lämnar inte någon prognos för 2015.

Risker och osäkerhetsfaktorer

Risker och osäkerhetsfaktorer beskrivs i not 22 och 29.

Föreslagna principer för ersättning till ledande befattningshavare

Inga nya principer är föreslagna avseende ersättning till ledande befattningshavare.

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 2014 som upprättats enligt 6 Kap 8 § ABL. Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen.

Förslag till vinstdisposition

Till årsstämman förfogande står följande vinstmedel:

Balanserat resultat	101 862 108
Årets resultat	133 996 004
Summa kronor	235 858 112

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras så att:

Till aktieägare utdelas 235 kronor per aktie	235 000 000
I ny räkning överförs	858 112
Summa kronor	235 858 112

Styrelsens rekommendation till årsstämman är att 235 mkr delas ut till aktieägaren, vilket motsvarar 235 kr per aktie. Koncernens soliditet före utdelning är 54 procent. Koncernens soliditet efter föreslagen utdelning är 40 procent. Motsvarande siffror för moderbolaget är 81 procent respektive 59 procent.

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

Bolagets och koncernens ekonomiska situation per 31 december 2014 framgår av denna årsredovisning. Det framgår också av årsredovisningen vilka principer som tillämpats för värdering av tillgångar, avsättningar och skulder.

Bolagets likviditetsplanering innefattar beredskap för att klara variationer i de löpande betalningsförpliktelserna.

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

Bolagsstyrningsrapport

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

Så styrs Lernia

Bolagsstämma

Årsstämma hålls varje år under våren. Riksdagens ledamöter bjuds till årsstämman. Stämman är öppen för allmänheten. Kallelse till 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 ekonomiska och finansiella mål för bolaget, väljer styrelseordförande, övriga styrelseledamöter och revisorer, beslutar om årsredovisning och vinstdisposition, ansvarsfrihet för styrelse och vd, arvoden till styrelseledamöter samt riktlinjer för ersättningar, med mera, till ledande befattningshavare. Vid behov hålls extra stämma.

Styrelsen och dess utskott

Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. För en närmare beskrivning av styrelsens funktion och uppgifter, se Svensk kod för bolagsstyrning. Styrelsen har såväl revisionsutskott som ersättningsutskott. Utskotten bereder frågor för beslut i styrelsen. Alla styrelsemedlemmar är oberoende såväl i förhållande till företaget som till dess ledning. Styrelsen väljs årsvis och består av sju årsstämmovalda ledamöter samt tre arbetstagarrepresentanter och två arbetstagaruppleanter. Styrelsens medlemmar presenteras närmare på sida 38-39.

Styrelsens ordförande

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

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

Vd och koncernledning

Vd utses av styrelsen. Vd och koncernchef är sedan 2011 Helena Skåntorp. Vd:s uppgift är att leda den operativa verksamheten enligt styrelsens anvisningar och riktlinjer. Vd ska också se till att bokföring sker enligt lag och att förvaltning av bolagets medel sker på ett betryggande sätt. Vd ingår inte i styrelsen.

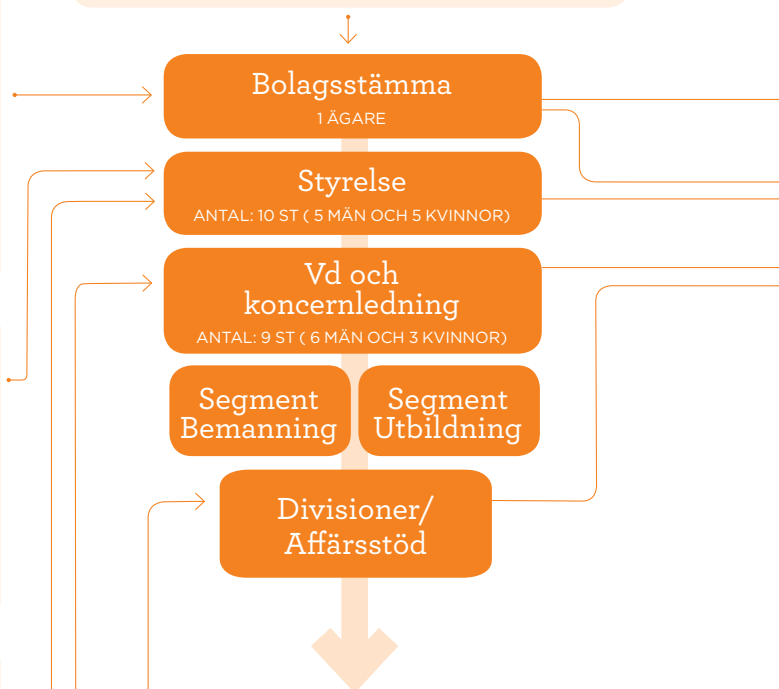
Koncernledningen har under större delen av året bestått av koncernchefen, divisionscheferna för de fem divisionerna samt marknads- och försäljningsdirektören, ekonomidirektören, direktör Operativ Effektivitet och HR-direktören. Såväl vd som koncernledning är oberoende i förhållande till ägare och styrelse. Närmare presentation på sida 40-41.

Ägare, aktiestruktur och rösträtt

Lernia ägs helt av svenska staten.

Alla 1 miljon aktier har samma röstvärde.

Se vidare i Statens ägarpolicy www.regeringen.se.



Divisioner och affärsstöd

Lernia har utöver moderbolaget tre rörelsedrivande dotterbolag. Verksamheten bedrivs i en divisionsstruktur med totalt fyra divisioner. De tre bolagen ingår i en skattemässig kommission med moderbolaget.

Lernia Utbildning AB

Divisionerna Arbetsmarknadstjänster (AMT) och Vuxenutbildning (VUX)

Lernia Bemanning AB

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

Lernia Jobb & Karriär AB

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

Lernias fyra affärsstödsfunktioner ligger i moderbolaget:

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

Nominering av styrelse

Kodens regler om nominering av styrelseledamöter är ersatt av en strukturerad styrelsenomineringsprocess inom Regeringskansliet som koordineras av Finansdepartementet. Kompetensbehovet analyseras utifrån bolagets verksamhet, situation och framtida utmaningar respektive styrelsens 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 2014.

Utvärdering av styrelse och revisorer

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

Styrelsen biträder även ägaren i utvärdering av extern revisor.

Viktiga externa regelverk

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

Interna regelverk

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

Nomineringsprocess

Extern revision

Intern kontrollmiljö

Revisorer

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

Vid upphandling av revisor hanteras upphandlingsprocessen av bolaget. Regeringskansliets förvaltare och handläggare följer arbetet.

Bolagets revisor deltar i minst två styrelsesammanträden per år. Revisorerna delger sina iakttagelser från årets granskning direkt till styrelsen i plenum. Styrelsen träffar bolagets revisorer minst en gång per år, utan närvaro av verkställande direktören eller annan person från koncernledningen. Extern revisor samarbetar med internrevisor.

Internrevision

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

Uppförandekod

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

Whistleblowing

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

Intern styrning och kontroll

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

I styrelsens arbetsordning och instruktioner för vd och styrelsens utskott säkerställs en tydlig roll- och ansvarsfördelning till gagn för en effektiv hantering av verksamhetens risker. Styrelsen säkerställer genom Revisionsutskottet att fastlagda principer för den finansiella rapporteringen och interna kontrollen efterlevs samt upprätthåller ändamålsenliga relationer med bolagets revisorer.

Vd ansvarar för det system av interna kontroller som krävs för att hantera väsentliga risker i den löpande verksamheten. Här ingår bland annat riktlinjer för olika befattningshavare för att de ska förstå och inse betydelsen av sina respektive roller för upprätthållandet av god intern kontroll.

Styrelsens arbete under 2014

Styrelsen har haft nio sammanträden under 2014, varav två per telefon

Under året har styrelsen arbetat vidare med frågor kring finansiell styrning och kontroll samt ökad affärsmässighet, produktivitet och lönsamhet. Uppmärksamhet har också ägnats hanteringen av Lernias pensionsskuld och tillsättning av medlemmar i koncernledningen. Under hösten har tyngdpunkten legat på strategi- och affärsplanefrågor. I december initierades ett samråd med ägaren kring nya ägarmål. En styrelseutvärdering har genomförts av extern expertis. Utfallet av denna har diskuterats i styrelsen. Varje mötesdag har styrelsen ägnat en stund åt utvärdering av styrelsearbetets effektivitet och vd:s arbete.

Närvaro vid styrelsemöten under 2014

Ledamot	Närvaro
Sven-Runo Bergqvist	9/9
Erling Björkman	6/7
Birgitta Ågren Böhlin	9/9
Kristina Ekengren	9/9
Olle Eriksson	8/9
Peter Hägglund	9/9
Anna Klingspor	9/9
Inge Lindroth	7/9
Per Månsson	0/1
Ola Salmén	9/9
Karin Strömberg	7/9
Per Svärddh	2/9
Julia Viktorsson	7/9

Närvaro vid utskottsmöten under 2014

Ledamot	Närvaro
Birgitta Ågren Böhlin (Rev+Ers)	9/9
Kristina Ekengren (Rev+Ers)	9/9
Karin Strömberg (Ers)	3/4
Ola Salmén (Rev)	5/5

Arvodet 2014

<i>Styrelsen</i>	
Ordföranden	225 000 kr
Stämмоvalda ledamöter	110 000 kr
<i>Ersättningsutskottet</i>	
Ordförande	25 000 kr
Ledamot	20 000 kr
<i>Revisionsutskottet</i>	
Ordförande	35 000 kr
Ledamot	25 000 kr

Till arbetstagarrepresentanter och anställda i regeringskansliet utgår ingen ersättning.

December

Styrelsemötet 5 december

Styrelsen antog affärsplan och budget för 2015 samt strategi för perioden 2015–2018 med mål för rörelsemarginal, intäkter och hållbarhet. Beslut fattades om ledamöter till Lernias pensionsstiftelse för 2015 samt om antaganden kopplade till värdering av Lernias pensionsskuld. Styrelsen fastställde förslag till val av revisionsbyrå för 2015 samt diskuterade utfallet av tidigare beslutat besparingsprogram och resultatet av genomförd styrelseutvärdering.

November

Såväl ersättningsutskottet som revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 6 november.

Styrelsemötet 6 november

På mötet fastställdes delårsrapport för tredje kvartalet och prognos 3. Styrelsen arbetade vidare med den strategiska inriktningen 2015–2018. Beslut fattades om ny firmateckning. Revisor deltog och föredrog rapportering från utförda granskningsinsatser.

September

Styrelseseminarier 17–18 september

Under styrelseseminarier diskuterade styrelsen tillsammans med Lernias koncernledning Lernias strategiska inriktning 2015–2018. Det skedde utifrån tidigare beslutad strategi. Styrelsen beslutade om tidsplan för budget och affärsplanarbetet samt om preliminär målbild för 2015–2018. Styrelsen besökte också Lernias verksamhet i Kista.

Februari

Såväl ersättningsutskottet som revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 13 februari.

Styrelsemötet 13 februari

På mötet fastställdes bokslutskommuniké och förslag till resultatdisposition för 2013. Styrelsen träffade revisor utan ledningen enligt punkt 7.5 bolagsstyrningskoden och fick statusrapporter kring arbetet med årsredovisningen. Styrelsen fick en redogörelse för genomförd medarbetarundersökning och en genomgång av lönefrågor.

Mars

Styrelsebeslut 27 mars

Styrelsen beslutade om avgivande av årsredovisning för 2013 och kallelse till årsstämma, samt om förslag till riktlinje för ersättningar till ledande befattningshavare och fullmakt för vd att företräda moderbolaget på stämmor i dotterbolag.

April

Den 29 april genomförde Lernia sin årsstämma i Stockholm. I anslutning till årsstämman hölls två styrelsemöten; ett inriktat på pågående styrelsefrågor, och efter årsstämman ett konstituerande möte.

Styrelsemötet 1 den 29 april

På mötet fastställdes delårsrapport för första kvartalet. Affärsplan för 2014 med budget och känslighetsanalys förtydligades. Modell för rapportering av risker framlades. En handlingsplan för kommunikativ positionsförflyttning diskuterades.

Årsstämman 29 april

Årsstämman beslutade:

- Att fastställa i årsredovisningen intagna resultat- och balansräkningen samt kassaflödesanalys för såväl bolag som koncern. Resultatet för 2013 disponerades så att utdelning gjordes med 58 mkr.
- Att bevilja styrelsen och vd ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2013.
- Att välja styrelsen; Birgitta Ågren Böhlin, styrelseordförande, Sven-Runo Bergqvist, Kristina Ekengren, Peter Häggglund, Anna Klingspor, Ola Salmén och Karin Strömberg (samtliga omval).
- Att som revisor för tiden från stämman utse revisionsbolaget PricewaterhouseCoopers AB med angiven huvudrevisor Ann-Christine Häggglund (omval).
- Att fastställa ekonomiska mål och hållbarhetsmål för Lernia.
- Att fastställa principer för ersättningar till ledande befattningshavare.

Stämman noterade också arbetstagarorganisationernas val av representanter: Erling Björkman, Saco, Inge Lindroth, Lärarförbundet och Olle Eriksson, ST, samt suppleanterna Julia Viktorsson, Saco och Per Svärth, Lärarförbundet. Julia Viktorsson har under året ersatt Erling Björkman som ordinarie, och med Per Månsson som ny suppleant.

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

Styrelsemötet 2 den 29 april

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

Juni

Styrelsemötet 18 juni

Mötet hölls per telefon. Styrelsen informerades om Lernias affärsläge och ekonomi.

Juli

Styrelsemötet 17 juli

Mötet hölls per telefon. Styrelsen informerades om Lernias affärsläge och ekonomi. På mötet fastställdes delårsrapport för andra kvartalet.



Lernias uppdrag

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

Utskottsarbete

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

Ersättningsutskottet har under året bestått av: Birgitta Ågren Böhlin (ordförande), Kristina Ekengren och Karin Strömberg. Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget.

Ersättningsutskottet har under året hållit fyra sammanträden. HR-direktören för protokoll i ersättningsutskottet.

Revisionsutskottet har under året bestått av: Ola Salmén (ordförande), Birgitta Ågren Böhlin och Kristina Ekengren. Ekonomidirektören är föredragande i revisionsutskottet och mötena protokollförs av en av bolagets jurister. Extern och intern revisor kallas att delta i utskottets sammanträden. Revisionsutskottet har hållit fem sammanträden.

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

Ersättning till vd och koncernledningen

Bolaget följer de riktlinjer och rekommendationer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i statliga bolag som definieras i "Statens ägarpolicy 2014", samt därtill fogade statliga riktlinjer. Till medlem av Lernias koncernledning utgår fast lön. Rörlig lön eller prestationsstyrda ersättningar utgår inte. Ersättningar och pensionsförmåner för 2014 till medlemmar av Lernias koncernledning framgår av noter till årsredovisningen, not 5.

Ersättningssystem

Bonus- och incitamentsprogram eller aktie- och aktiekursrelaterade program förekommer inte för ledande befattningshavare inom Lernia. Rörlig ersättning till övriga personalgrupper har under 2014 endast förekommit inom key account-gruppen (KAM).

Intern kontroll över finansiell rapportering

Finansiell rapportering

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

Extern finansiell rapportering

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

Riskhantering

Principer för riskhantering har beretts av revisionsutskottet och fastställts av styrelsen. Risker hanteras och klassificeras utifrån sju risktyper: 1) Marknads- och prisrisk, 2) Motpartsrisk, 3) Operativ risk, 4) Strategiska risker, 5) Medarbetarrisk, 6) Legala och övriga risker, 7) Varumärkesrisk. Affärsstöd Ekonomi har till uppgift att säkerställa att koncernens system för riskhantering är ändamålsenliga och effektiva och har också det samordnande ansvaret för riskhantering i koncernen. Affärsstöd Operativ Effektivitet har samordningsansvaret för risker inom området informationssäkerhet.

Riskbedömning

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

Kontrollaktiviteter

Vid varje månadsbokslut sker en fullständig avstämning av att intäkterna i affärssystemen stämmer med resultat och balansräkningen. En särskild fastig-

hetsdatabas finns och säkerställer att samtliga lokalkostnader blir korrekt periodiserade. För att rätt periodisera personalkostnaderna finns rutiner uppbyggda kring tidredovisningssystemen och lönesystemen.

Information och kommunikation

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

Uppföljning

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

Verksamhetsrisker

Riskerna i verksamheten är marknadsrelaterade snarare än produktrelaterade. De största riskerna för Lernia är strukturella och konjunkturella marknadsrisker på både utbildnings- och bemanningsmarknaden i tillägg till politiska risker framför allt vad gäller marknaden för arbetsmarknadsutbildningar men även till exempel nystartsbidrag och EU:s bemanningsdirektiv.

Utbildnings- samt omställningstjänster har vanligen ett bättre konjunkturläge vid lågkonjunktur medan bemanning har ett sämre. Det råder en stark prispress på de större marknader där Lernia verkar vilket påverkar Lernias marginaler negativt. Lernia är känsligt för negativ publicitet, speciellt med tanke på de tjänster Lernia levererar inom utbildning mot offentlig kund. Även konkurrenters negativa medieexponering påverkar branschen i stort. Mer än en tredjedel av koncernens intäkter kommer från två kunder, vilket medför att förändringar i dessa kunders köpbeteende får stor inverkan på koncernens intäkter och resultat. Försäljningen



av utbildningstjänster går närmast utslutande till offentliga kunder som upphandlar enligt Lagen om offentlig upphandling (LoU), Lagen om valfrihetssystem (LoV) eller på senare tid så kallade tjänstekoncessioner på det kommunala området. Kontraktslängden är vanligen motsvarande två till fyra år, ofta med ensidig möjlighet för kunden att förlänga för ytterligare tid. Vunna avtal är oftast karaktäriserade som rena ramavtal, utan köparförpliktelser eller minimivårer avseende volym.

Uthyrning av personal är likartad i sin affärsstruktur oavsett om det avser kollektivpersonal eller tjänstemän. Det som skiljer är prissättningen, uthyrningslängd samt resursåtgång. Avtalen förhandlas nationellt eller lokalt och i vissa fall en kombination.

Lernia är ett tjänsteföretag och därför beroende av rätt kompetens och engagemang hos nöjda medarbetare för att kunna leverera utlovade tjänster.

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

Finansiella risker

Lernias finansiella riskexponering bedöms som låg. Valutarisker saknas i allt väsentligt och det finns inga räntebärande skulder i koncernens balansräkning. Lernia utsätts för normala kreditrisker i sina kundrelationer. Koncernens

kreditpolicy innehåller riktlinjer för hur kredit ska beviljas och rutiner för betalningsövervakning. Koncernens placeringspolicy innebär att placeringar endast görs i svenska räntebärande papper utgivna av svensk bank eller svenska staten med högst tre månaders förfalltid.

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

Kvalitets- och miljöcertifiering

Lernias kvalitets- och miljöarbete utgår från koncernens kvalitets- respektive miljöpolicy. Ledningssystem för kvalitet och miljö är certifierade enligt internationella standarder och ingår som en naturlig del i det dagliga arbetet. Att så sker följs upp genom kundmätningar och interna kvalitetsmätningar. Dessutom görs interna och externa revisioner av ledningssystemen. Revisionsorgan är SP – Sveriges Tekniska Forskningsinstitut AB. Lernias certifikat avser ISO 9001:2008 och ISO 14001:2004.

Mångfald och jämställdhet

Lernia bedriver inom ramen för sin verksamhet ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet och mångfald. Lernias mångfaldspolicy ska säkerställa att ingen missgynnas på grund av kön, könsöverskridande identitet eller

uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

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

Arbetsmiljö

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

Avvikelse från riktlinje

Kvartalsrapporter för januari–september (Q3) ska enligt statlig riktlinje publiceras senast den 30 oktober. Den publicerades på grund av senarelagt styrelsemöte den 6 november.

Styrelse



Birgitta Ågren Böhlin

Ordförande

Född: 1948

Ledamot sedan: 2011

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

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

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

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan, Göteborg



Anna Klingspor

Ledamot

Född: 1959

Ledamot sedan: 2009

Nuvarande befattning: Rådgivare inom affärs- och varumärkesutveckling, associerad till; Evidence Strategy, samt Bold Stockholm, båda del av North Alliance

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot Sveriges turistförening STF samt Venture Cup

Tidigare befattningar: Managementkonsult Differ, marknadschef och dotterbolags-vd Vin&Sprit AB, vd Automat Annonbyrå, sales director Ramlösa UK, global communication and brand manager Oriflame, product manager Arla Foods

Utbildning: Internationell Civilekonom, Uppsala Universitet



Sven-Runo Bergqvist

Ledamot

Född: 1943

Ledamot sedan: 2002

Nuvarande befattning: Egen konsultverksamhet

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Bergqvistgruppen AB

Tidigare befattningar: Vd i Stiftelsen Statshälsan, vd i SOS Alarm Sverige AB, universitetslektor på Uppsala Universitet, departementsråd på Civildepartementet, kanslichef i Aktion Blekinge, vd Previa

Utbildning: Fil lic, IFL



Kristina Ekengren

Ledamot

Född: 1969

Ledamot sedan: 2010

Nuvarande befattning: Kansliråd vid enheten för statlig bolagsförvaltning

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Jernhusen AB, SBAB Bank AB

Tidigare befattningar: Departementssekreterare Finansdepartementet, finansanalytiker Delphi Economics

Utbildning: Magisterprogrammet i företagsekonomi, Stockholms Universitet



Karin Strömberg

Ledamot

Född: 1956

Ledamot sedan: 2010

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

Styrelseuppdrag: Ordförande i AB Svensk Bilprovning, Blue Ocean Sales Scandinavia AB, ledamot i AB Trav och Galopp (ATG), Delsbo Candle AB, Securera AB

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

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan, Stockholm



Peter Hägglund

Ledamot

Född: 1966

Ledamot sedan: 2011

Nuvarande befattning: Senior associate Effect Management AB

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Styrelseakademien Stockholm

Tidigare befattningar: COO Agentum, vd IFL vid Handelshögskolan i Stockholm

Utbildning: Ek. Dr., Handelshögskolan, Stockholm



Ola Salmén

Ledamot

Född: 1954

Ledamot sedan: 2013

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

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

Utbildning: Civilekonom, Stockholms universitet



Inge Lindroth

Född: 1954

I styrelsen sedan: 2001, personalföreträdare för Lärarförbundet

Nuvarande befattning: Utbildningskonsult

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



Olle Eriksson

Född: 1954

I styrelsen sedan: 2013, personalföreträdare för ST

Nuvarande befattning: Utrustningschef

Utbildning: Gymnasieutbildning, el- teleteknisk



Julia Viktorsson

Född: 1980

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

Nuvarande befattning: Utbildningskonsult

Koncernledning



Helena Skåntorp

Vd och koncernchef Lernia AB

Född: 1960

Anställd i Lernia sedan: 2011

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

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

Utbildning: Civilekonom, Stockholms universitet



Marie Forsström

Direktör Operativ effektivitet

Född: 1971

Anställd i Lernia sedan: 17 februari 2014

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

Utbildning: Civilekonom, Mittuniversitet



Håkan Carrefors

HR-direktör

Född: 1968

Anställd i Lernia sedan: 2012 (lämnade Lernia i januari 2015)

Tidigare befattningar: HR-direktör på Aditro, global vice president HR inom Vin & Sprit Absolut Spirits, sr. consultant/human capital manager IBM Global Services, managementkonsult PwC Consulting

Utbildning: Human Resources Executive Program på Handelshögskolan i Stockholm, ekonomi samt ekonomi och psykologi vid bland annat Högskolan i Halmstad



Simon Blixt

Divisionschef Arbetsmarknadstjänster

Född: 1974

Anställd i Lernia sedan: 2011

Tidigare befattningar: Marknadsområdeschef Lernia Utbildning, förvaltningschef och skolchef Tomelilla Kommun, biträdande rektor Malmö Stad, kapten Försvarsmakten

Utbildning: Tekniskt gymnasium, Marinens officershögskola, Militärhögskolan Taktiska programmet, Rektorsutbildning Malmö Högskola



Jörgen Mattsson

Divisionschef Bemanning Yrkesarbetare

Född: 1960

Anställd i Lernia sedan: 2013

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Holtab AB, Hallabro El AB

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

Utbildning: Civilingenjör, Linköpings tekniska högskola



Inge Lindberg

Ekonomidirektör (CFO)

Född: 1965

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

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

Utbildning: Civilekonom, Uppsala Universitet



Erik Wennhall

Divisionschef Bemanning Tjänstemän

Född: 1982

Anställd i Lernia sedan: 2014

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

Utbildning: Civilekonom, Umeå universitet



Markus Boberg

Marknads- och försäljningsdirektör

Född: 1972

Anställd i Lernia sedan: 2011

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Centrum för Lättläst

Tidigare befattningar: Affärsområdeschef Retail Niscayah AB, försäljnings- och marknadsdirektör Extenda AB, managementkonsult Greenwich Consulting, kommunikationsdirektör Telenor/Utfors, departementssekreterare Näringsdepartementet och Kommunikationsdepartementet

Utbildning: Statsvetenskap med påbyggnad av MBA



Anna Wallin

Tf. Divisionschef Vuxenutbildning

Född: 1976

Anställd i Lernia sedan: 2009 (i koncernledning sedan nov 2014)

Tidigare befattningar: Affärsutvecklingschef Lernia, tf vd Lernia College, client executive Lernia, chef business control marknad ICA, affärsutvecklingschef ICA MENY och Menigo, managementkonsult McKinsey

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm



Rolf Berg

Tf. HR-direktör

Född: 1965

Anställd i Lernia sedan: 2015 (tillträdde 21 januari)

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

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

Finansiella rapporter med *Noter*

Ekonomisk översikt

	2014	2013	2012	2011	2010
Resultatposter, mkr					
Intäkter	2 621	2 653	2 520	2 550	2 117
Summa rörelsens intäkter	2 657	2 659	2 524	2 557	2 128
<i>varav arbetsmarknadsutbildning (AU)</i>	653	734	578	537	614
Rörelseresultat efter avskrivningar	111	185	-122	-17	131
Rörelseresultat kvarvarande verksamhet	111	185	-92	57	144
Rörelseresultat kvarvarande verksamhet exklusive omstruktureringkostnader	100	167	17	115	144
Rörelseresultat avvecklad verksamhet	-	0	-30	-74	-
Resultat efter finansiella poster	112	188	-88	60	131
Årets resultat	85	146	-66	-28	96
Balansposter, mkr					
Anläggningstillgångar	113	131	180	172	186
Omsättningstillgångar	564	785	639	615	560
Likvida medel och placeringar	334	154	141	164	176
Summa tillgångar	1 011	1 070	960	951	922
Eget kapital	542	525	402	498	551
Avsättningar och skulder	469	545	558	453	371
Summa eget kapital, avsättningar och skulder	1 011	1 070	960	951	922
Investeringar brutto, mkr					
Förvärv av immateriella tillgångar	22	4	8	42	18
Övrig utrustning	1	2	5	15	16
Förbättringsutgift på annans fastighet	0	4	7	3	-
Summa investeringar	23	10	20	60	34
Personal					
Medelantal anställda	4 163	3 828	4 208	4 100	2 880
Nyckeltal					
Rörelsemarginal, %	4,2	7,0	-4,8	-0,7	6,2
Rörelsemarginal kvarvarande verksamhet, %	4,2	7,0	-3,6	2,2	6,8
Rörelsemarginal kvarvarande verksamhet exklusive omstruktureringkostnader, %	3,8	6,3	0,7	4,5	-
Vinstmarginal, %	4,2	7,1	-3,5	2,3	6,2
Omsättningsförändring, %	-0,1	5,3	-1,3	22,7	33,1
Omsättning per anställd, tkr	638	695	600	624	739
Förädlingsvärde per anställd, tkr	512	543	455	482	544
Resultat per anställd, tkr	21	38	-16	11	33
Avkastning på totalt kapital, %	10,7	18,8	-9,2	6,4	16,0
Avkastning på sysselsatt kapital, %	20,7	41,3	-19,2	11,3	25,6
Avkastning på eget kapital, %	21,0	32,8	-21,3	8,8	19,1
Soliditet, %	54	49	42	52	60
Kassalikviditet, %	126	154	137	174	187
Resultat per aktie, kr	85	146	-66	-28	96
Antal aktier	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj
Utdelning, mkr	58	-	-	25	-
Föreslagen utdelning, mkr	235	58	-	-	25

Resultaträkning

Koncernen 1 januari–31 december

mkr	Not	2014	2013
Intäkter		2 621	2 653
Övriga rörelseintäkter	4	36	6
Summa rörelsens intäkter	2, 3	2 657	2 659
Personalkostnader	5	-2 020	-1 894
Övriga externa kostnader	6,7	-514	-567
Avskrivningar/Nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	10, 11, 12	-12	-13
Summa rörelsekostnader		-2 546	-2 474
Rörelseresultat	3	111	185
Finansiella intäkter		2	4
Finansiella kostnader		-1	-1
Finansnetto	8	1	3
Resultat före skatt		112	188
Skatt	9	-27	-42
Resultat		85	146
Periodens resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare		85	146
Resultat per aktie före och efter utspädning, kr		85	146
Totalt resultat per aktie före och efter utspädning, kr	17	75	160

Rapport över totalresultat

Koncernen 1 januari–31 december

mkr	2014	2013
Periodens resultat	85	146
Poster som inte ska återföras i resultaträkningen:		
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen	-10	14
Årets totalresultat hänförligt till moderbolagets aktieägare	75	160

Balansräkning

Koncernen per den 31 december

mkr	Not	2014	2013
Tillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	11	23	4
Materiella anläggningstillgångar	11, 12	22	36
Pensionstillgångar, netto	18	45	54
Uppskjutna skattefordringar	9	23	37
Summa anläggningstillgångar		113	131
Aktuella skattefordringar		10	7
Kundfordringar	14	471	664
Övriga fordringar		8	38
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	75	77
Likvida medel	27	334	154
Summa omsättningstillgångar		898	939
Summa tillgångar		1 011	1 070
Eget kapital			
Aktiekapital	16	100	100
Balanserade vinstmedel		442	425
Summa eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare		542	525
Skulder			
Uppskjuten skatteskuld	9	4	7
Summa långfristiga skulder		4	7
Kortfristiga räntebärande skulder	12	0	6
Leverantörsskulder		66	95
Övriga skulder	20	119	119
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	21	235	265
Avsättningar	19	45	53
Summa kortfristiga skulder		465	538
Summa skulder		469	545
Summa skulder och eget kapital		1 011	1 070

Information om koncernens ställda säkerheter och eventalförpliktelser, se not 24.

Rapport över förändringar i eget kapital

Koncernen

mkr	Aktiekapital	Balanserade vinstmedel	Eget kapital före omräkning av IAS 19	Omräkning av IAS 19	Eget kapital efter omräkning av IAS 19
Ingående balans 1 januari 2013	100	302	402	-37	365
Förändring i eget kapital för perioden					
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen				14	14
Periodens resultat		146	146		146
Årets totalresultat		146	146	14	160
Utgående balans per 31 december 2013	100	448	548	-23	525
Ingående balans 1 januari 2014	100	448	548	-23	525
Förändring i eget kapital för perioden					
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen				-10	-10
Periodens resultat		85	85		85
Årets totalresultat		85	85	-10	75
Utdelning		-58	-58		-58
Utgående balans per 31 december 2014	100	475	575	-33	542

Kassaflödesanalys

Koncernen 1 januari–31 december

mkr	Not	2014	2013
Den löpande verksamheten			
Resultat före skatt		112	188
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	27	17	20
Betald skatt		0	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		129	208
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		210	-147
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		-80	-42
Kassaflödet från den löpande verksamheten		259	19
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-21	-4
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-1	-6
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		1	4
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-21	-6
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		-58	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-58	-
Årets kassaflöde		180	13
Likvida medel vid årets början		154	141
Likvida medel vid årets slut		334	154

Resultaträkning

Moderbolaget 1 januari–31 december

mkr	Not	2014	2013
Nettoomsättning		0	0
Övriga rörelseintäkter	2,4	223	194
Summa rörelsens intäkter		223	194
Personalkostnader	5	-45	-137
Övriga externa kostnader	6,7	-152	-169
Avskrivningar/nedskrivningar	11	-5	-6
Summa rörelsekostnader		-202	-312
Rörelseresultat	3	21	-118
Resultat från finansiella poster:			
Ränteintäkter och liknande resultatposter		1	2
Resultat från andelar i koncernbolag		145	100
Räntekostnader och liknande resultatposter		0	0
Finansnetto	8	146	102
Resultat före skatt		167	-16
Skatt	9	-33	-27
Årets resultat		134	-43

Rapport över totalresultat

Moderbolaget 1 januari–31 december

mkr	2014	2013
Årets resultat	134	-43
Årets totalresultat hänförligt till moderbolagets aktieägare	134	-43

Balansräkning

Moderbolaget per den 31 december

mkr	Not	2014	2013
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	11	22	4
Materiella anläggningstillgångar	11	16	19
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernbolag	13	20	20
Uppskjuten skattefordran	9	30	50
Summa finansiella anläggningstillgångar		50	70
Summa anläggningstillgångar		88	93
Omsättningstillgångar			
Fordringar hos koncernbolag	25	31	154
Övriga fordringar		7	37
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	10	11
Summa kortfristiga fordringar		48	202
Kassa och bank	27	305	136
Summa omsättningstillgångar		353	338
Summa tillgångar		441	431
Eget kapital och skulder			
Eget kapital	16		
Bundet eget kapital			
Aktiekapital		100	100
Reservfond		20	20
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		102	203
Årets resultat		134	-43
Summa eget kapital		356	280
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		25	45
Skulder till koncernbolag	25	8	13
Övriga skulder	20	4	4
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	21	7	8
Avsättningar	19	41	81
Summa kortfristiga skulder		85	151
Summa eget kapital och skulder		441	431
Ställda säkerheter och Eventualförpliktelser för moderbolaget	24		
Ställda säkerheter		19	19
Eventualförpliktelser		Inga	Inga

Förändringar i eget kapital

Moderbolaget

mkr	Bundet eget kapital		Fritt eget kapital	Totalt eget kapital
	Aktiekapital	Reservfond	Balanserat resultat inklusive årets resultat	
Ingående balans 1 januari 2013	100	20	204	323
Årets resultat			-43	-43
Summa totalresultat för året			-43	-43
Utgående balans 31 december 2013	100	20	161	280
Ingående balans 1 januari 2014	100	20	161	280
Årets resultat			134	134
Summa totalresultat för året			134	134
Utdelning			-58	-58
Utgående balans 31 december 2014	100	20	237	356

Kassaflödesanalys

Moderbolaget 1 januari–31 december

mkr	Not	2014	2013
Den löpande verksamheten			
Resultat före skatt		167	-16
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	27	-178	-30
Betald skatt		0	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-11	-46
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		-176	-36
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		434	111
Kassaflödet från den löpande verksamheten		246	29
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-20	-4
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-0	-
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		1	4
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-19	0
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		-58	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-58	-
Årets kassaflöde		169	29
Likvida medel vid årets början		136	107
Likvida medel vid årets slut		305	136



Noter till de finansiella rapporterna

Not 1 Redovisningsprinciper

Överensstämmelse med normgivning och lag

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med International Financial Reporting Standards (IFRS) utgivna av International Accounting Standards Board (IASB) samt tolkningsuttalanden från IFRS Interpretations Committee såsom de har godkänts av EU-kommissionen för tillämpning inom EU som gäller från och med den 1 januari 2011. Vidare har rekommendationen från Rådet för finansiell rapportering RFR 1 Kompletterande redovisningsregler för koncerner tillämpats.

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

Förutsättningar vid upprättande av moderbolagets och koncernens finansiella rapporter

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

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

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

Bedömningar gjorda av företagsledningen vid tillämpningen av IFRS, som har en betydande inverkan på de finansiella rapporterna och gjorda uppskattningar som kan medföra väsentliga justeringar i påföljande års finansiella rapporter, beskrivs i not 29.

Ändrade redovisningsprinciper

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

Företagsledningens bedömning är att inga övriga nya eller ändrade standarder och tolkningar kommer att få någon väsentlig effekt på koncernens finansiella rapporter den period de tillämpas för första gången.

Rörelsesegment

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

Bolagets verksamhet består av två segment:

Bemanning – bemannar svenska industri-, teknik-, tjänste- och logistikföretag och genomför omställningsaffärer.
Utbildning – utbildar vuxna tillsammans med Arbetsförmedling, kommuner, företag och yrkeshögskola.

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

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

Klassificering m.m.

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

Konsolideringsprinciper

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

Dotterbolags finansiella rapporter tas in i koncernredovisningen från och med förvärvstidpunkten till det datum då det bestämmande inflytandet upphör. Koncerninterna fordringar och skulder, intäkter eller kostnader och 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 förvärvar dotterbolagets tillgångar och övertar dess skulder och eventualförpliktelser. Det koncernmässiga anskaffningsvärdet fastställs genom en förvärvsanalys i anslutning till rörelseförvärvet. I analysen fastställs dels anskaffningsvärdet för andelarna eller rörelsen, dels det verkliga värdet av förvärvade identifierbara tillgångar samt övertagna skulder och eventualförpliktelser. Anskaffningsvärdet för dotterbolagsaktierna respektive rörelsen utgörs av summan av de verkliga värdena per förvärvsdagen för erlagda tillgångar, uppkomna eller övertagna skulder och för emitterade egna kapitalinstrument som lämnats som vederlag i utbyte mot de förvärvade nettotillgångarna. Transaktionskostnader som är direkt hänförliga till förvärvet redovisas i resultatet när de uppkommer. Vid rörelseförvärv där anskaffningsvärdet överstiger nettovärdet av förvärvade tillgångar och övertagna skulder samt eventualförpliktelser, redovisas skillnaden som goodwill. Om skillnaden är negativ redovisas denna direkt i resultaträkningen.

Utländsk valuta

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

Intäkter

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

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

Finansiella intäkter och kostnader

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

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

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

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

Kassaflöde

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

Finansiella instrument

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

En finansiell tillgång eller finansiell skuld tas upp i balansräkningen när bolaget blir part till instrumentets avtalsmässiga villkor. Kundfordringar tas upp i balansräkningen när faktura har skickats. Skuld tas upp när motparten har presterat och avtalsenlig skyldighet föreligger att betala, även om faktura ännu inte mottagits. Leverantörsskulder tas upp när faktura mottagits. En finansiell tillgång tas bort från balansräkningen när rättigheterna i avtalet 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 "lånefordringar och kundfordringar" respektive "Andra finansiella skulder".

ANDRA FINANSIELLA SKULDER

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

LÅNGFRISTIGA FORDRINGAR OCH ÖVRIGA FORDRINGAR

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

KUNDFORDRINGAR

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

LIKVIDA MEDEL

Likvida medel består av kassamedel samt omedelbart tillgängliga tillgodohavanden hos banker och motsvarande institut samt kortfristiga likvida placeringar med en löptid från anskaffningstidpunkten understigande tre månader vilka är utsatta för endast en obetydlig risk för värdefluktuationer. I likvida medel ingår Pengar på väg (Cash in transit) med definitionen: Likvida medel under överföring på balansdagen, vilka bokförs på bankkonto påföljande dag.

SKULDER

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

LEVERANTÖRSSKULDER OCH ÖVRIGA KORTFRISTIGA SKULDER

Leverantörsskulder klassificeras i kategorin andra finansiella skulder. Leverantörsskulder har kort förväntad löptid och värderas utan diskontering till nominellt belopp.

Leasing

LEASADE TILLGÅNGAR

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

OPERATIONELLA LEASINGAVTAL

Operationell leasing innebär att leasingavgiften kostnadsförs linjärt över leasingperioden, vilket kan skilja sig åt från vad som de facto erlagts som leasingavgift under året.

Förmåner erhållna i samband med tecknandet av ett avtal redovisas i resultaträkningen som en kostnadsföring av leasingavgifterna linjärt över leasingavtalets löptid. Variabla avgifter kostnadsförs i de perioder de uppkommer.

FINANSIELLA LEASINGAVTAL

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

Immateriella tillgångar

GOODWILL

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

VARUMÄRKEN

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

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

AVSKRIVNING

Avskrivningar redovisas i resultaträkningen linjärt över immateriella tillgångars beräknade nyttjandeperioder, såvida inte sådana nyttjandeperioder är obestämbara. Goodwill, varumärken och immateriella tillgångar med en obestämbar nyttjandeperiod prövas för nedskrivningsbehov årligen eller så snart indikationer uppkommer som tyder på att tillgången ifråga har minskat i värde. Avskrivningsbara immateriella tillgångar skrivs av från det datum då de är tillgängliga för användning.

Materiella anläggningstillgångar

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

nader 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 fördelar som är förknippade med tillgången kommer att komma bolaget till del och anskaffningsvärdet kan beräknas på ett tillförlitligt sätt. Alla andra tillkommande utgifter redovisas som kostnad i den period de uppkommer.

AVSKRIVNING

Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod.

Beräknade nyttjandeperioder

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

Bedömning av en tillgångs restvärde och nyttjandeperiod görs årligen.

Nedskrivningar

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

BERÄKNING AV ÅTERVINNINGSVÄRDET

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

ÅTERFÖRING AV NEDSKRIVNINGAR

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

Nedskrivning av goodwill återförs ej.

Omsättningstillgångar: varulager

Förbrukningsmateriel i utbildningsverksamheten kostnadsförs löpande.

Utdelningar

Utdelningar redovisas som skuld efter det att årsstämman godkänt utdelningen.

Ersättningar till anställda**AVGIFTSBESTÄMDA PLANER**

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

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

FÖRMÅNSBESTÄMDA PLANER

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

I koncernens förmånsbestämda pensionsplaner utgår ersättning till anställda och före detta anställda baserat på lön vid pensioneringen och antalet tjänsteår. Koncernens nettoförpliktelse avseende förmånsbestämda planer beräknas separat för varje plan genom en uppskattning av den framtida ersättning som de anställda intjänat genom sin anställning i både innevarande och tidigare perioder; denna ersättning diskonteras till ett nuvärde och det verkliga värdet på eventuella förvaltningstillgångar dras av. Diskonteringsräntan är räntan på balansdagen på den 10-åriga bostadsobligationen. Beräkningen utförs av en kvalificerad aktuarie.

Alla ändringar i nettopensionsavsättningen (tillgången) redovisas när de uppstår som kostnad för tjänstgöring samt finansieringskostnad i Resultaträkningen. Effekter av omvärderingar av både pensionsförpliktelser och förvaltningstillgångar redovisas i Övrigt totalresultat.

När det finns en skillnad mellan hur pensionskostnaden fastställs i juridisk person och koncern redovisas en avsättning eller fordran avseende särskild löneskatt baserat på denna skillnad. Avsättningen eller fordran nuvärdesberäknas ej.

ERSÄTTNINGAR VID UPPSÄGNING

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

KORTFRISTIGA ERSÄTTNINGAR

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

Avsättningar

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

OMSTRUKTURERING

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

FÖRLUSTKONTRAKT

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

Skatter

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

Aktuell skatt är skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år, med tillämpning av de skattesatser som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen, hit hör även justering av aktuell skatt hänförlig till tidigare perioder.

Uppskjuten skatt beräknas enligt balansräkningsmetoden med utgångspunkt i temporära skillnader mellan redovisade och skattemässiga värden på tillgångar och skulder. Värderingen av uppskjuten skatt baserar sig på hur redovisade värden på tillgångar eller skulder förväntas bli realiserade eller reglerade. Uppskjuten skatt beräknas med tillämpning av de skattesatser och skatteregler som är beslutade eller i praktiken beslutade per balansdagen.

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

Anläggningstillgångar som innehas för försäljning och avvecklade verksamheter

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

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

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

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

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

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

Eventualförpliktelser (ansvarförbindelser)

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

Moderbolagets redovisningsprinciper

ALLMÄNT

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

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

ÄNDRADE REDOVISNINGSPRINCIPER

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

Dotterbolag

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

ANTECIPERAD UTDELNING

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

Leasade tillgångar

I moderbolaget redovisas samtliga leasingavtal enligt reglerna för operationell leasing.

Ersättningar till anställda

FÖRMÅNSBESTÄMDA PLANER

I moderbolaget tillämpas andra grunder för beräkning av förmånsbestämda planer än de som anges i IAS 19. Moderbolaget följer Tryggandelagens bestämmelser och Finansinspektionens föreskrifter eftersom detta är en förutsättning för skattemässig avdragsrätt. De väsentligaste skillnaderna jämfört med reglerna i IAS 19 är hur diskonteringsräntan fastställs, att beräkning av den förmånsbestämda förpliktelsen sker utifrån nuvarande lönenivå utan antagande om framtida löneökningar och att alla aktuariella vinster och förluster redovisas i resultaträkningen då de uppstår.

Obeskattade reserver

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

Koncernbidrag och aktieägartillskott för juridiska personer

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

Anläggningstillgångar som innehas för försäljning och avvecklade verksamheter

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

Not 2 Intäkternas fördelning

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET ¹⁾	
	2014	2013	2014	2013
Tjänsteuppdrag	2 615	2 647	-	-
Övrigt	42	12	223	194
Summa rörelsens intäkter	2 657	2 659	223	194

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

Not 3 Rörelsesegment

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

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

Intäkter per rörelsesegment, mkr

2013-01-01 – 2013-12-31	Utbildning	Bemanning	Summa Rörelsesegment	Eliminering ¹⁾	Totalt
Intäkter från externa kunder	1 271	1 380	2 651	8	2 659
Intäkter från andra segment	5	16	21	-21	0
Summa intäkter	1 276	1 396	2 672	-13	2 659
2014-01-01 – 2014-12-31					
Intäkter från externa kunder	1 101	1 523	2 624	33	2 657
Intäkter från andra segment	23	14	37	-37	0
Summa intäkter	1 124	1 537	2 661	-4	2 657

¹⁾ Inklusivt Lernia College under avveckling

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

Rörelseresultat per rörelsesegment

Belopp i mkr	2014-01-01 – 2014-12-31	2013-01-01 – 2013-12-31
Utbildning ¹⁾	104	215
Bemanning ²⁾	25	27
Resultat för rörelsesegment	129	242
Totalt resultat för rörelsesegment	129	242
Centrala kostnader moderbolag inklusive IAS 19	-18	-57
Finansiella intäkter	1	3
Koncernens resultat före skatt	112	188

¹⁾ Ändrade utdebiteringspriciper från moderbolaget 2014 har påverkat rörelseresultatet för segmentet negativt med 21 mkr (46) mkr

²⁾ Ändrade utdebiteringspriciper från moderbolaget 2014 har påverkat rörelseresultatet för segmentet negativt med 5 mkr (27) mkr

Not 3 forts.

Tillgångar per segment, mkr

Tillgångar per segment	2014-12-31	2013-12-31
Utbildning	906	642
Bemanning	556	502
Totala tillgångar för rörelsesegment	1 462	1 144
Moderbolaget	1 176	431
Eliminering	-1 626	-505
Totala tillgångar	1 011	1 070

Avskrivningar/nedskrivningar per rörelsesegment, mkr

	2014-01-01– 2014-12-31	2013-01-01– 2013-12-31 ¹⁾
Utbildning	5	5
Bemanning	0	0
Summa avskrivningar rörelsesegment	5	5
Moderbolaget	5	6
Eliminering	1	2
Totala avskrivningar	11	13
Summa avskrivningar och nedskrivningar	11	13

¹⁾ Proforma**Not 4 Övriga rörelseintäkter**

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Försäljning av omsättningstillgångar	27	4	27	3
Vinst vid försäljning av anläggningstillgångar	6	4	1	4
Servicedebiteringar och arvode för utförda tjänster till dotterbolagen	0	-	190	187
Övrigt	3	-2	4	0
Summa	36	6	223	194

Not 5 Anställda och personalkostnader

Medeltalet anställda	2014	varav kvinnor, %	2013	varav kvinnor, %
Moderbolaget	89	60%	78	46%
Dotterbolag	4 074	37%	3 750	36%
Koncernen totalt	4 163	37%	3 828	36%

Könsfördelning moderbolag och koncern, %	2014 Andel kvinnor	2013 Andel kvinnor
Moderbolaget		
Styrelsen	50%	40%
Företagsledningen	33%	30%
Koncernen totalt		
Styrelsen	50%	40%
Företagsledningen	33%	30%

Löner och andra ersättningar och sociala kostnader, mkr	2014		2013	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Moderbolaget	54	31	47	28
<i>varav pensionskostnad¹⁾</i>		(15)		(14)

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

Löner och andra ersättningar fördelade mellan styrelseledamöter och vd samt övriga anställda, mkr	2014		2013	
	Styrelse och vd	Övriga anställda	Styrelse och vd	Övriga anställda
Moderbolaget totalt	4	50	4	43
Koncernen totalt	4	1 529	4	1 420

Vid uppsägning från bolagets sida äger verkställande direktören, utöver lön under uppsägningstiden 6 månader, rätt till avgångsvederlag motsvarande 18 månadslöner. Om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget. Samtliga personer i företagsledande ställning ingår i Lernias koncernledning. Denna har under 2014 bestått av en verkställande direktör, fyra affärsstödschefer och fem divisionschefer.

I koncernledningen har det under större delen av året varit tre kvinnor och sju män. Löner och förmåner respektive pensionsavgifter exklusive vd i moderbolag har för koncernledningen uppgått till sammanlagt 14 032 (13 754) tkr respektive 3 797 (4 203) tkr.

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

Divisionschef Lars Strömberg fick lämna sitt uppdrag i maj 2013.

Lars Strömberg var anställd före 2004, och hade enligt avtal rätt till lön under uppsägningstiden 12 månader och pension samt avgångsvederlag motsvarande en årslön, det vill säga totalt 24 månader. Detta var ett avsteg från statens riktlinjer som stipulerade maximal lön under 6 månader men avgångsvederlag om 18 månader. Från och med den 9 maj 2014 utbetalas månadsvis en uppsägningslön i 12 månader och därefter ett avgångsvederlag om 12 månader. Avgångsvederlaget är inte semesterlön- eller pensionsgrundande. Annan inkomst som Lars Strömberg erhåller under uppsägningstiden eller under den tid då avgångsvederlaget utbetalas kommer att avräknas fullt ut. För övriga i koncernledningen är uppsägningsvillkoren utöver lön under uppsägningstiden 6 månader och avgångsvederlag motsvarande 6 upp till maximalt 18 månader. För samtliga gäller att om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget.

Not 5 forts.

Specifikation - Löner och andra ersättningar till personer i Lernias företagsledning

Belopp i tkr	Grundlön 2014	Grundlön 2013	Övriga förmåner 2014	Övriga förmåner 2013	Övriga ersättningar 2014	Övriga ersättningar 2013	Pensionskostnader 2014	Pensionskostnader 2013	Pensionsålder
Vd och koncernchef Helena Skåntorp	3 005	2 825	108	108	-	-	835	779	65
HR-direktör Håkan Carrefors	1 621	1 527	-	-	-	-	474	474	65
Marknads- och försäljningsdirektör Markus Boberg	1 459	1 449	-	-	-	-	427	427	65
CFO Sara Fors, lämnade sin tjänst i september 2014 ¹⁾	402	1 182	-	-	2 582	-	441	450	65
CFO Inge Lindberg fr.o.m. 18 november 2013 inhyrd t.o.m. november 2014, därefter anställd ²⁾	2 663	412	-	-	-	-	-	-	-
Direktör Operativ effektivitet Nils Bengtsson, gick i pension 30 november 2013	-	1 705	-	-	-	-	-	111	62
Direktör Operativ effektivitet Marie Forsström, tillträdde sin tjänst i februari 2014	1 007	-	-	-	-	-	299	-	65
Divisionschef Staffan Olofsson, lämnade sin tjänst november 2014 ³⁾	1 194	1 291	-	-	1 459	-	551	396	65
Tf Divisionschef Anna Wallin, Tillträdde sin tjänst i november 2014	191	-	-	-	-	-	32	-	65
Divisionschef Simon Blixt	1 277	969	-	-	-	-	360	396	65
Divisionschef Ann Nilsson, lämnade sin tjänst i november 2014 ⁴⁾	1 089	1 225	-	-	1 432	-	490	325	65
Divisionschef Jörgen Mattsson, tillträdde sin tjänst i oktober 2013	1 839	453	-	-	-	-	540	180	65
Tf Divisionschef Anders Ruth, maj-september 2013	-	760	-	-	-	-	-	232	65
Divisionschef Mikael Södergård, lämnade sin tjänst i april 2014	460	1 234	-	-	-	-	107	402	65
Tf Divisionschef Marinette Patriksson, maj-augusti 2014 (inhyrd) ⁵⁾	1 387	-	-	-	-	-	-	-	-
Divisionschef Erik Wennhall, tillträdde sin tjänst i september 2014	332	-	-	-	-	-	72	-	-
Divisionschef Lars Strömberg, lämnade sin tjänst i maj 2013 ⁶⁾	-	1 547	-	-	-	2 990	-	810	65
Summa	17 927	16 579	108	108	5 473	2 990	4 633	4 982	

1) Lön för perioden inkluderar 6 månaders uppsägningslön till och med 28 februari 2015. Därefter utbetalas avgångsvederlag månadsvis i 18 månader. 2) Avser fakturerat arvode för inhyring via Nordic Interim och Lindberg & Partner Consulting januari-november samt lön i december. 3) Lön för perioden inkluderar 6 månaders uppsägningslön till och med 15 juni 2015. Därefter utbetalas avgångsvederlag i 6 månader. 4) Lön för perioden inkluderar 6 månaders uppsägningslön. Därefter utbetalas avgångsvederlag i 8 månader. 5) Avser fakturerat arvode för inhyring via Nordic Interim. 6) Lön för perioden inkluderar 12 månaders uppsägningslön till och med 9 maj 2014. Därefter utbetalas avgångsvederlag månadsvis i 12 månader. Se kompletterande beskrivning på sida 60.

Ersättningar till styrelsen

Belopp i tkr	Styrelsearvode 2014	Styrelsearvode 2013
Styrelsens ordförande		
Birgitta Ågren Böhlin	275	258
Styrelseledamöter		
Sven-Runo Bergqvist	110	103
Anna Klingspor ¹⁾	145	116
Kristina Ekengren	-	-
Karin Strömberg	130	123
Peter Hägglund	110	103
Ola Salmén fr.o.m. maj 2013 ²⁾	191	127
Per-Arne Blomqvist t.o.m. april 2013	-	41
Summa	961	871

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

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

¹⁾ Avser fakturerat arvode från och med 1 juli 2013

²⁾ Avser fakturerat arvode

Not 6 Övriga externa kostnader

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Lokalkostnader	189	209	9	9
Konsulter	92	146	38	50
Material	85	105	15	34
Övriga kostnader	148	107	89	76
Summa	514	567	152	169

Not 7 Arvode och kostnadsersättningar till revisorer

tkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
PwC				
Revisionsuppdrag	338	418	160	160
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget	315	427	315	427
Skatterådgivning	79	29	29	29
Övriga tjänster ¹⁾	170	5 419	170	5 299
Summa	902	6 293	724	5 915

¹⁾Inkluderar biträde till ledningen vid framtagande av strategisk plan

Not 8 Finansnetto

Koncernen, mkr	2014	2013
Ränteintäkter	2	4
Finansiella intäkter	2	4
Räntekostnader och liknande resultatposter	-1	-1
Finansiella kostnader	-1	-1
Finansnetto	1	3
Moderbolaget, mkr	2014	2013
Ränteintäkter	1	2
Resultat från andelar i koncernbolag ¹⁾	145	100
Ränteintäkter och liknande resultatposter	146	102
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0

¹⁾Anticiperad utdelning från dotterbolag

Not 9 Skatter**Redovisad i resultaträkningen**

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Aktuell skattekostnad (-)/ skatteintäkt (+)				
Årets skatt	0	-14	0	-13
Uppskjuten skattekostnad(-)/ skatteintäkt(+)				
Uppskjuten skatt på pensionsåtagande	-1	0	-10	13
Uppskjuten skatt intern verksamhetsöverlåtelse	-2	-1	-	-
Förändring i aktiverat skattevärde i underskottavdrag	-24	-27	-23	-27
Totalt redovisad skattekostnad	-27	-42	-33	-27

Avstämning effektiv skatt

Koncernen, mkr	2014(%)	2014	2013(%)	2013
Resultat före skatt		112		188
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	-22%	25	-22%	-41
Icke avdragsgilla kostnader	0%	0	1%	-1
Justering uppskjuten skatt intern verksamhetsöverlåtelse	-2%	-2	-	-
Redovisad effektiv skatt	-24%	-27	-21%	-42

Avstämning effektiv skatt

Moderbolaget, mkr	2014(%)	2014	2013(%)	2013
Resultat före skatt		112		-16
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	-22%	-37	22%	4
Skatt momsgrupp dotterbolag	-16%	-27	-325%	-52
Icke avdragsgilla kostnader	0%	0	-88%	-14
Ej skattepliktiga intäkter/ avdragsgilla kostnader	25%	41	139%	22
Uppskjuten skatt pensionsskuld	-6%	-10	81%	13
Redovisad effektiv skatt	-20%	-33	-170%	-27

Redovisad i balansräkningen

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Pensionsavsättningar	-10	-12	7	16
Underskottsavdrag	23	46	23	46
Intern verksamhetsöverlåtelse	6	8	-	-
Skattefordringar, netto	18	42	30	62

Moderbolagets skattemässiga förlustavdrag uppgår till 103 (211) mkr, vilka får nyttjas under obegränsad tid. Lernia har genomfört en nedskrivningsprövning avseende den uppskjutna skattefordran relaterat till skattemässiga underskottsavdrag och bedömt att det med stor sannolikhet kommer att finnas tillräckliga skattpliktiga överskott för att Lernia skall kunna nyttja underskottsavdraget under överskådlig tid och att den uppskjutna skattefordran därför är balansgill.

Förändring av koncernens skatt i temporära skillnader och underskottsavdrag

mkr	Balans per 1 jan 2013	Redovisat över resultat-räkningen	Redovisat mot eget kapital	Balans per 31 dec 2013
Pensionsavsättningar	-6	0	-6	-12
Underskottsavdrag	77	-40	-	37
Intern verksamhetsöverlåtelse	6	-1	-	5
Summa	77	-41	-6	30

mkr	Balans per 1 jan 2014	Justering	Redovisat över resultat-räkningen	Redovisat mot eget kapital	Balans per 31 dec 2014
Pensionsavsättningar	-12	-	-1	3	-10
Underskottsavdrag ¹⁾	37	10	-24	0	23
Intern verksamhetsöverlåtelse ²⁾	5	3	-2	0	6
Summa	30	13	-27	3	18

¹⁾ Justering till följd av beslut från Skatteverket om ej avdragsgilla kostnader för avsättning avseende underfondering i pensionsstiftelse. ²⁾ Justerad klassificering

Not 10 Nedskrivningsprövning
Prövning av nedskrivningsbehov för goodwill och andra immateriella tillgångar

Ingen nedskrivning har gjorts under 2014.

Not 11 Materiella och immateriella anläggningsstillgångar

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Arbetsmaskiner, mkr				
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	142	158	138	157
Nyanskaffningar	1	2	0	0
Avyttringar och utrangeringar	-36	-19	-36	-19
Utgående balans	107	142	103	138
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-119	-131	-119	-131
Avyttringar och utrangeringar	36	18	36	18
Årets avskrivningar	-5	-6	-4	-6
Summa avskrivningar	-88	-119	87	-119
Redovisat värde vid årets slut	19	23	16	19

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Kontorsinventarier, mkr				
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	7	7	6	6
Nyanskaffningar	0	0	0	0
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Utgående balans	7	7	6	6
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-6	-6	-6	-6
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Årets avskrivningar	0	0	0	0
Summa avskrivningar	-7	-6	-6	-6
Redovisat värde vid årets slut	0	1	0	0

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Förbättringsutgifter på annans fastighet, mkr				
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	13	10	3	3
Nyanskaffningar	0	4	0	0
Avyttringar och utrangeringar	-3	0	-3	0
Utgående balans	10	13	0	3
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-7	-4	-3	-3
Avyttringar och utrangeringar	3	0	3	0
Årets avskrivningar	-3	-3	0	0
Summa avskrivningar	-7	-7	0	-3
Redovisat värde vid årets slut	3	7	0	0

Not 11 forts.

Fordon, mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	1	1	1	1
Nyanskaffningar	0	0	0	0
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Utgående balans	1	1	1	1
Ackumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-1	-1	-1	-1
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Årets avskrivningar	0	0	0	0
Summa avskrivningar	-1	-1	-1	-1
Redovisat värde vid årets slut	0	0	0	0

Summa materiella anläggningstillgångar, mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	163	175	148	166
Nyanskaffningar	1	6	0	0
Avyttringar och utrangeringar	-39	-19	-38	-19
Utgående balans	126	163	110	148
Ackumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-133	-141	-128	-141
Avyttringar och utrangeringar	38	18	38	18
Årets avskrivningar	-8	-10	-4	-6
Summa avskrivningar	-103	-133	-94	-128
Redovisat värde vid årets slut	22	30	16	19

Immateriella anläggningstillgångar ¹⁾ , mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	6	8	5	7
Nyanskaffningar	21	4	20	4
Avyttringar och utrangeringar	0	-6	0	-6
Utgående balans	26	6	25	5
Ackumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-1	0	-1	0
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Årets avskrivningar	-2	-1	-1	-1
Summa avskrivningar	-3	-1	2	-1
Redovisat värde vid årets slut	23	4	22	4

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

Not 12 Finansiell leasing

Koncernen

Under denna not redovisas koncernens finansiella leasing avseende fordon. När leasingavtalen upphör kan fordonen lösas mot restvärde alternativt säljas till gällande marknadsvärde. Ingen deposition lämnas, räntan är rörlig och följer Stibor 90 dagar +1,75 procent. Normal leasingperiod omfattar 36 månader.

mkr	2014	2013
Anskaffningsvärden		
Vid årets början	11	11
Nyanskaffningar	0	0
Avyttringar	-11	0
Utgående balans	0	11
Ackumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-5	-3
Avyttringar	6	0
Årets avskrivningar	-1	-2
Summa avskrivningar	0	-5
Redovisat värde vid årets slut	0	6

Verkligt värde för finansiella leasingskulder bedöms motsvara redovisat värde.

Not 12 forts.

mkr	MINIMILEASAVGIFTER		NUVÄRDE MINIMILEASAVGIFTER	
	2014	2013	2014	2013
Finansiella leasingkulder <i>varav variabla avgifter</i>	0	0	0	0
Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara				
Inom 1 år	0	6	0	6
Mellan 1 och 5 år	-	0	-	0
Senare än 5 år	-	-	0	-
Summa	0	6	0	6

Not 13 Koncernbolag

Moderbolaget, tkr	2014	2013
Redovisat värde vid årets ingång	20 442	20 442
Lämnade koncernbidrag	0	0
Nedskrivning	0	0
Redovisat värde vid årets utgång	20 442	20 442

Moderbolaget äger samtliga aktier i dotterbolagen.

Specifikation av moderbolagets innehav av aktier i koncernbolag

Dotterbolag/Org nr/Säte	Antal aktier	2014-12-31 Andel i %	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag	Antal aktier	2013-12-31 Andel i %	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag
Lernia Bemanning AB, 556472-7013, Stockholm	40 000	100	4 992	57 397	40 000	100	4 992	28 972
Lernia College AB, 556763-0875, Stockholm	100	100	100	10 165	100	100	100	10 163
Lernia Företagspartner AB, 556763-0743, Stockholm	100	100	100	314	100	100	100	314
Lernia Jobb & Karriär AB, 556763-0883, Stockholm	100	100	100	101	100	100	100	4 004
Lernia Nord AB, 556763-0644, Stockholm	100	100	100	103	100	100	100	103
Lernia Utbildning AB, 556467-3381, Stockholm	100	100	15 050	243 779	400	100	15 050	242 936
Summa			20 442	311 859			20 442	286 492

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

Not 14 Kundfordringar

Koncernen

Kundfordringar redovisas efter hänsyn tagen till under året befarade kundförluster som uppgick till 1 (o) mkr i koncernen. I moderbolaget uppgick befarade kundförluster till 0 (o) mkr. Kundförlusterna är av ringa omfattning i förhållande till omsättningen.

Avsättning för osäkra kundfordringar har ändrats enligt följande:

Avsättning för osäkra kundfordringar, mkr	2014	2013
Avsättning vid årets början	0	0
Reservering/upplösning för befarade förluster	1	0
Avsättning vid årets slut	1	0
Befarade kundförluster	1	0
Konstaterade kundförluster	0	0
Summa kundförluster	1	0

Förfallostruktur kundfordringar

mkr	2014		2013	
	Belopp	%	Belopp	%
Förfallet	41	7	61	9
<i>varav > 7 dagar</i>	6	1	9	1
<i>varav > 30 dagar</i>	4	1	25	4
<i>varav > 90 dagar</i>	8	2	16	2

Not 15 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Upplupna intäkter	26	25	-	-
Förutbetalda lokalkostnader	32	31	2	2
Övriga förutbetalda kostnader	17	21	8	9
Summa	75	77	10	11

Not 16 Eget kapital**Aktiekapital**

Antal aktier uppgår 2013 och 2014 till 1 miljon. Kvotvärdet per aktie är 100 (100) kronor. Innehavare av aktier är berättigade till utdelning som fastställs i efterhand och aktieinnehavet berättigar till rösträtt vid årsstämman med en röst per aktie.

Utdelning

Styrelsen föreslår att en utdelning för 2014 på 235 kr per aktie lämnas till aktieägarna. Vinstdispositionen enligt styrelsens förslag blir föremål för fastställelse på årsstämman den 28 april 2015.

Moderbolaget, mkr	2014	2013
Utdelning	58	-
Redovisad utdelning per aktie, kr	58	-

Bundna fonder

Bundna fonder får inte minskas genom vinstutdelning. Vid en uppskrivning av materiella eller finansiella anläggningstillgångar avsätts uppskrivningsbeloppet till en uppskrivningsfond.

RESERVFOND

Syftet med reservfonden är att spara en del av tidigare nettovinsten för täckning av eventuella framtida förluster.

Fritt eget kapital**BALANSERADE VINSTMEDEL**

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

Not 17 Resultat per aktie

Beräkningen av resultat per aktie för 2014 har baserats på årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare uppgående till 75 749 (160 040) tkr och på antalet aktier under 2014 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 Skandiaindex. Försäkringsavtalet med Skandia Liv innebär att Lernia inte har någon skyldigheter att betala in några ytterligare försäkringspremier för till exempel värdesäkring av fribrev. Lernia har samtidigt inte rätt att få tillbaka någon form av eventuellt överskott som uppkommer på försäkringarna. Från och med 2013 har därför inte pensions-tillgångarna förvaltade av Skandia ingått i beräkningen över förmånsbestämda pensionsplaner enligt IAS 19.

Pensionsskulden som övertogs i samband med bolagiseringen 1993 ingår i moderbolagets totala pensionsskuld och avser utfästelse som intjänats till och med 1997. Planen är stängd för framtida intjäning och således har inga nya avgifter betalats in. Åtagandet beräknas vara avslutat 2065 med successiv nedtrappning från år 2030. Tillgångarna förvaltas av en pensionsstiftelse, AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997. Skulden 460 (485) mkr är kreditförsäkrad via FPG/PRI. Gottgörelse för utbetalda pensioner 29 (28) mkr har lämnats till Lernia AB för 2014 med 26 (26) mkr.

Den senaste aktuariella beräkningen är gjord per den 31 december 2014.

Pensionsskuld och förvaltningstillgångar

mkr	KONCERN	
	2014-12-31	2013-12-31
Nettofordran balansräkning		
Pensionsförpliktelse	389	371
Fonderade medel	-434	-425
Fordran som redovisas i balansräkningen	-45	-54

mkr	KONCERN	
	2014-12-31	2013-12-31
Pensionskostnad		
Årets pensionsintjänning	-	-
Ränta på pensionsförpliktelse	-13	-13
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar	15	14
Kostnad som redovisas i resultaträkningen	2	1

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

	2014-12-31	2013-12-31
Ävstämning av den redovisade nettofordran		
Utgående nettofordran föregående period	-54	-32
Kostnad enligt resultaträkningen	-2	-1
Omvärdering redovisat i eget kapital	13	-15
Pensionsutbetalningar - gottgörelse	-3	-3
Inbetalda avgifter (-)	0	0
Exkludering ITPS	0	-3
Utgående nettofordran	-45	-54
Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar		
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar	15	-14
Aktuariell vinst (+) eller förlust (-) på förvaltningstillgångar	20	8
Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar	35	-6

Not 18 forts.

Specifikationer till pensionsavsättningar

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

mkr	2014-12-31	2013-12-31
Pensionsförpliktelser		
Utgående balans föregående period	371	410
Räntekostnad	13	12
Utbetalda pensioner	-29	-28
Aktuariella vinster (-)/förluster(+)	34	-23
Utgående balans	389	371
Förvaltningstillgångar		
Ingående balans	425	445
Förväntad avkastning	15	14
Inbetalda premier	-	-
Utbetalda medel	-26	-26
Aktuariella vinster (+)/förluster(-)	20	-8
Utgående balans	434	425
Väsentliga aktuariella antaganden		
	2014-12-31	2013-12-31
Diskonteringsränta, enligt 10-årig bostadsobligation	1,85%	3,5%
Pensionsuppräknings (inflation)	0,95%	1,5%
Känslighetsanalys		
	2014-12-31	
Grundscenario, diskonteringsränta 1,85%	389	
Diskonteringsränta 2,35%	366	
Diskonteringsränta 1,35%	413	

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

Förväntad återstående livslängd vid 65 år gammal pensionsförsäkrad	Kvinna	Man
Födelseår		
1930	21,9	18,4
1940	22,8	19,7
1950	23,5	20,9
1960	24,1	21,7
1970	24,5	22,6

Förvaltningsmålet för AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 utgörs av två punkter:

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

Kreditrisk

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

Ränterisk

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

Förvaltningstillgångar per kategori

Belopp i mkr	Verkligt värde 31 dec 2014	Verkligt värde 31 dec 2013
AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997:		
Realränteobligation	268	268
Övriga strukturerade produkter	154	144
Likvida medel/Korta fordringar	12	41
Korta skulder	-	-2
Ej utbetald gottgörelse	-	-26
Summa verkligt värde av förvaltningstillgångar	434	425

Den faktiska avkastningen under året på förvaltningstillgångarna uppgick till 35 (-6) mkr. I förvaltningstillgångarnas verkliga värde ingår inte några av företagets egna finansiella instrument eller några tillgångar som används av företaget.

Historisk information

Koncernen, mkr	2014 ¹⁾	2013 ¹⁾	2012	2011	2010
Nuvärde av förmånsbestämd förpliktelse	389	371	982	989	1 008
Verkligt värde på förvaltningstillgångar	-434	-425	-1 008	-950	-1 029
Överskott (-)/underskott i planen (+)	-45	-54	-26	39	-21

¹⁾ Exklusive Skandia ITPS

Moderbolagets pensionsförpliktelser

Kostnader avseende pensioner, mkr	2014	2013
Pensionering genom försäkring		
Försäkringspremier	12	11
Särskild löneskatt på pensionskostnader	3	3
Årets pensionskostnad	15	14

Resultatet i moderbolaget har påverkats av omvärderingen av pensionsskulden i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 med 43 (-59). Vid beräkning enligt IAS 19 föreligger ingen underfondering.

Not 18 forts.

Verkligt värde av AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 innehav, mkr	Avkastning		Avkastning	
	2014-01-01	2014	2014-12-31	2013
Realränteobligation	268	9	268	9
Utländska aktieindexobligationer	-	-	-	0
Övriga strukturerade produkter	144	1	154	1
Likvida medel/Korta fordringar	41	0	12	0
Korta skulder	-28	-	0	-
	425	10	434	10

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

Avgiftsbestämda Pensionsplaner

Tjänstemän som har en lön över 10 basbelopp kan ha en alternativ pensionsplan som är avgiftsbaserad. Övriga tjänstemän har pensionslöning via ITP-planen som förvaltas av försäkringsbolaget Alecta. Enligt ett uttalande från Rådet för finansiell rapportering, UFR 3, är detta en förmånsbaserad plan som omfattar flera arbetsgivare. Sedan räkenskapsåret 2012 har bolaget inte haft tillgång till sådan information som gör det möjligt att redovisa denna plan som en förmånsbestämd plan. Pensionsplanen enligt ITP som tryggas genom en försäkring i Alecta redovisas därför som en avgiftsbestämd plan. Årets avgifter för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 42 (42) mkr. Alectas överskott kan fördelas till försäkringstagarna och/eller de

försäkrade. Vid utgången av 2014 uppgick Alectas överskott i form av den kollektiva konsolideringsnivån till 143 (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. Lerna Bemanning har för utlyrda konsulter en avgiftsbaserad pensionslösning via försäkringsbolaget Fora. Koncernens totala pensionskostnader för avgiftsbestämda planer uppgår 2014 till 78 (74) mkr. Moderbolagets totala pensionskostnader för avgiftsbestämda pensionsplaner uppgår 2014 till 12 (11) mkr. Inga förändringar avseende personalsammansättning förväntas under 2015 som väsentligt påverkar framtida avgifter till pensionsplaner.

Not 19 Avsättningar

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Avgångsvederlag och permitteringslöner	14	19	3	4
Pensionsavsättning moderbolag	-	-	32	75
Kostnader tomma lokaler och övrigt	31	34	6	2
Summa	45	53	41	81
Avgångsvederlag och permitteringslöner				
Ingående balans	19	81	4	13
Avsättning netto under perioden	9	-9	2	3
Av ingående balans ianspråk- taget belopp under perioden	-14	-53	-3	-12
Utgående balans	14	19	3	4
Kostnader tomma lokaler och övrigt				
Ingående balans	34	36	2	5
Avsättning netto under perioden	7	17	5	-
Av ingående balans ianspråk- taget belopp under perioden	-10	-19	-1	-3
Utgående balans	31	34	6	2

Specifikation omstruktureringsreserv

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Omstruktureringsreserv IB	28		5	
Avgångsvederlag och permitteringslöner	-9		-2	
Kostnader tomma lokaler och övrigt	-5		0	
Omvärdering netto	-11		-2	
Utgående balans	4		1	

Kostnader för omstruktureringsåtgärder avser bedömda kostnader för arbetsbefriad personal, utnyttjade lokaler med mera inom Lerna-koncernen. Under 2014 har 13 (69) mkr av omstruktureringsreserven i bokslutet 2012 utnyttjats och mötts av motsvarande utgifter. I redovisningen av avsättningar finns en inneboende osäkerhet. Det är därmed inte möjligt att exakt ange tidpunkten för när avsättningarna kommer att nyttjas. Huvuddelen bedöms dock komma att nyttjas under 2015.

Moderbolagets resultat har påverkats av en omvärdering av pensions-skulden i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 med 43 (-59) mkr.

Not 20 Övriga skulder

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Momsavräkning	38	39	0	0
Personalens källskatt	33	35	2	2
Avräkning sociala avgifter	35	36	2	1
Övrigt	12	9	1	0
Summa	119	119	4	3

Not 21 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Upplupna personalkostnader	224	251	4	4
Förutbetalda intäkter	3	4	-	-
Övrigt	8	10	3	4
Summa	235	265	7	8

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 låg. Finansiella skulder består i allt väsentligt enbart av skulder som förfaller till betalning inom tolv månader räknat från balansdagen. Finansiella tillgångar består i allt väsentligt enbart av tillgångar som förfaller till inbetalning inom tolv månader från balansdagen.

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

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Finansiella tillgångar				
Kundfordringar	470	664	0	0
Likvida medel	334	154	305	136
Summa	804	818	305	136
Finansiella skulder				
Kortfristig räntebärande skuld	0	6	-	-
Leverantörsskulder	66	95	25	45
Övriga skulder	118	119	4	3
Summa	184	220	29	48

Löptidsanalys finansiella skulder, mkr	KONCERN			
	2014		2013	
	Belopp	%	Belopp	%
Inom 1 månad	184	100	214	97
Mellan 1 och 12 månader	0	0	6	3
Senare än 1 år	0	0	0	0

Not 23 Operationell leasing

Koncernens och moderbolagets leasingkostnader avser huvudsakligen hyror och kontorsinventarier

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Periodens leasingkostnader	15	7	7	3
varav variabla avgifter	1	1	1	1
Hyreskostnader	139	153	7	5
Summa	155	160	14	8

Avtalade framtida hyror, mkr	Koncern	Moderbolag
2015	163	9
2016	89	8
2017	43	8
2018	17	7
2019	9	7
Summa	322	38

Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara operationella leasingavtal och hyresavtal

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Inom 1 år	178	165	19	7
Mellan 1 och 5 år	179	171	40	13
Senare än 5 år	-	-	-	-
Summa	358	336	59	20

Not 24 Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventaltillgångar

mkr	KONCERN	
	2014	2013
Ställda säkerheter ¹⁾	19	19
Eventalförpliktelser	Inga	Inga

¹⁾ Spärrade medel pensionsåtaganden

Not 25 Närstående

Lernia AB ägs till 100 procent av staten. Moderbolaget har närstående relationer som innefattar ett bestämmande inflytande över sina dotterbolag. Lerniakoncernens produkter och tjänster erbjuds staten, statliga myndigheter och statliga bolag i konkurrens med andra leverantörer och på marknadsmässiga villkor. På motsvarande sätt köper Lernia AB och dess koncernbolag produkter och tjänster från statliga myndigheter och bolag till marknadsmässiga priser och i övrigt på normala kommersiella villkor. Beträffande arbetsmarknadsutbildningar som upphandlas av Arbetsförmedlingen i konkurrens med övriga leverantörer på normala kommersiella villkor har koncernen 21 (27) procent av marknaden och utgör 25 (29) procent av omsättningen. För resterande verksamhet svarar varken staten, deras myndigheter eller bolag för någon väsentlig andel av Lernia-koncernens nettoomsättning eller resultat.

Sammanställning över närständetransaktioner

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	2014	190	7	8	31
	2013	187	5	13	154

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 26 Förvaltning av kapital

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

Mätvärden	Mål	UTFALL		Genomsnittligt över senaste 5 år
		2014	2013	
Rörelsemarginal - EBIT	5%	4,2%	7,0%	2,4%
Soliditet	35-50%	54%	49%	51%

Not 27 Kassaflödesanalys

Likvida medel

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Kassa och bank	29	18	0	0
Spärrade medel	19	19	19	19
Tillgodohavande på koncernkonto hos moderbolaget	286	117	286	117
Summa enligt kassaflödesanalys	334	154	305	136
Varav erhållen ränta	2	4	1	2

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

Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2014	2013	2014	2013
Av- och nedskrivningar av anläggningstillgångar	12	19	6	13
Resultat vid försäljning av anläggningstillgångar	-1	-4	-1	-4
Avsättning pensioner	-5	-1	-43	59
Anteciperad utdelning	-	-	-145	-100
Netto avsättningar	12	10	6	2
Återföring Finansiell Leasing	0	-2	-	-
Aktuell skatt	0	-1	-	-
Summa	17	20	-178	-30

Not 28 Händelser efter balansdagen

Inga väsentliga händelser efter balansdagen finns att rapportera.

Not 29 Viktiga uppskattningar och bedömningar

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

Uppskjuten skatt

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

Avsättning för kreditförluster

Beräkning av reserver för befarade kundförluster är avhängigt de antaganden som görs för förfallna betalningar. Per 2014-12-31 uppgick befarade kundförluster till 1 (o) mkr i koncernen vilket är 0,3 (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 antagande som gjorts.

Rättsliga processer

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

Not 30 Uppgifter om moderbolaget

Lernia AB är ett svensktregistrerat aktiebolag med säte i Stockholm och ägs till 100 procent av staten. Adressen till huvudkontoret är Box 1181, 111 91 Stockholm. Koncernredovisningen för år 2014 består av moderbolaget och dess dotterbolag, tillsammans benämnd koncernen.

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

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

STOCKHOLM DEN 17 MARS 2015

Birgitta Ågren Böhlin
Styrelseordförande

Sven-Runo Bergqvist
Styrelseledamot

Anna Klingspor
Styrelseledamot

Kristina Ekengren
Styrelseledamot

Karin Strömberg
Styrelseledamot

Peter Hägglund
Styrelseledamot

Ola Salmén
Styrelseledamot

Inge Lindroth
Arbetsagarrepresentant

Olle Eriksson
Arbetsagarrepresentant

Julia Viktorsson
Arbetsagarrepresentant

Helena Skåntorp
Verkställande direktör och koncernchef

Årsredovisningen och koncernredovisningen har godkänts för utfärdande av styrelsen den 17 mars 2015. Koncernens resultat- och balansräkning och moderbolagets resultat- och balansräkning blir föremål för fastställelse på ordinarie årsstämma den 28 april 2015.

Vår revisionsberättelse har lämnats den 17 mars 2015
PricewaterhouseCoopers AB

Ann-Christine Hägglund
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till årsstämman i Lernia AB
Organisationsnummer
556465-9414

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Lernia AB för år 2014 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 32-41. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 27-71.

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

REVISORNS ANSVAR

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

En revision innefattar att genom olika åtgärder inhämta revisionsbevis om belopp och annan information i årsredovisningen och koncernredovisningen. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur bolaget upprättar årsredovisningen och koncernredovisningen för att ge en rättvisande bild i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hän-

syn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll. En revision innefattar också en utvärdering av ändamålsenligheten i de redovisningsprinciper som har använts och av rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen, liksom en utvärdering av den övergripande presentationen i årsredovisningen och koncernredovisningen.

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

UTTALANDEN

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets finansiella ställning per den 31 december 2013 och av dess finansiella resultat och kassaflöden för året enligt årsredovisningslagen. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av koncernens finansiella ställning per den 31 december 2013 och av dess finansiella resultat och kassaflöden för året enligt International Financial Reporting Standards, såsom de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 32-41. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar. Vi tillstyrker därför att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och koncernen.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust, samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Lernia AB för år 2013. Vi har även utfört en lagstadgad genomgång av bolagsstyrningsrapporten.

STYRELSENS OCH VERKSTÄLLANDE

DIREKTÖRENS ANSVAR

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

REVISORNS ANSVAR

Vårt ansvar är att med rimlig säkerhet uttala oss om förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust och om förvaltningen på grundval av vår revision.

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat styrelsens motiverade yttrande samt ett urval av underlagen för detta för att kunna bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören är ersättningskyldig mot bolaget. Vi har även granskat om någon styrelseledamot eller verkställande direktören på annat sätt har handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

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

UTTALANDEN

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

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

Stockholm den 17 mars 2015

PricewaterhouseCoopers AB

Ann-Christine Hägglund
 Auktoriserad revisor
 Huvudansvarig

Ordlista och definitioner

Ordlista

AF. Arbetsförmedlingen.

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

BEMANNING. Personaluthyrning och rekrytering.

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

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

DELTAGARE. Elev i utbildningsverksamhet eller deltagare i omställningsprogram.

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

ETABLERINGSREFORMEN. Genom etableringsreformen vill regeringen påskynda nyanländas etablering i arbets- och samhällslivet. Varje nyanländ ska utifrån sina förutsättningar få professionellt stöd att så snabbt som möjligt lära sig svenska, komma i arbete och klara sin egen försörjning.

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

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

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

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

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

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

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

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

SS-EN ISO 9001:2008. Kvalitetsledningssystem.

SS EN ISO 14001:2004. Miljöledningssystem.

TRR. Trygghetsrådet (TRR) erbjuder omställningsstöd till de som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Företaget måste vara anslutet till TRR.

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

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

YRKESHÖGSKOLA (YH). Yrkehögskola för eftergymnasiala Yrkesutbildningar som inte är högskoleutbildningar.

Definitioner

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

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

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

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

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

OMSÄTTNING PER ANSTÄLLD. Omsättningen dividerad med medelantal anställda.

RESULTAT PER ANSTÄLLD. Årets resultat dividerat med medelantal anställda.

RÖRELSEMARGINAL. Rörelseresultat efter avskrivningar i förhållande till årets fakturering.

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

IFRIC. International Financial Reporting Interpretations Committee.

IFRS. International Financial Reporting Standards.

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

VINSTMARGINAL. Resultat efter finansnetto i förhållande till årets fakturering.

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

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