



Års- och hållbarhetsredovisning

2022

 Lernia


Innehållsförteckning

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

Året i korthet


**Totalt 11 500
bemanningskonsulter
förmedlades via Lernia**


**13 700 personer fick möjlighet
till nytt jobb med hjälp av
Lernias tjänster**


**Lernia utbildade och
coachade 19 900 personer**


**Har verksamhet på
närmare 100 orter**

Ekonomisk översikt	2022	2021	2020	2019	2018
Rörelsens intäkter, mkr	3 304	2 941	2 090	2 660	3 272
Rörelseresultat, mkr	44	160	-5	-66	-129
Rörelsemarginal, %	1,3	5,5	-0,3	-2,5	-3,9
Avkastning på eget kapital, %	6,5	32,7	-4,9	-26,7	-34
Soliditet, %	37	36	31	18	22
Utdelning, mkr	9	36	0	0	21



Omsättningsrekord för bemanningsverksamheten

Året var positivt för koncernen som helhet med en stark intäktsutveckling för bemannings- och matchningsverksamheten. Lernia har fortsatt att utveckla erbjudandet genom digitalisering och bidrog under 2022 till att över 13 000 personer fick ett nytt arbete.

2022 har varit ett bra år för Lerniakoncernen som helhet. Omsättningen ökade med 13 procent till 3 269 mkr, främst drivet av högre intäkter inom bemanningsverksamheten till följd av ökad efterfrågan av inhyrd personal inom flertalet branscher. Koncernens rörelseresultat minskade och uppgick till 44 (160) mkr. Försämringen beror främst på jämförelsestörande poster samt en svag utveckling inom arbetsmarknadsutbildningar och komvux.

Det är glädjande att Lernias bemanningsverksamhet fortsatt att leverera starka resultat. Intäkterna ökade med 15 procent till 2 765 mkr och rörelseresultat blev 109 mkr. Bemanningsdivisionen hade under 2022 den högsta årsomsättningen någonsin och har därmed lyckats fördubbla intäkterna på 10 år. Kompetensföretagens statistik som redovisar de största företagen i kompetensbranschen, sett till omsättning, visar att Lernia är fortsatt rankad bland topp tre totalt och är störst inom bemanning av yrkesarbetare. Den positiva utvecklingen visar på bemanningsverksamhetens förmåga att ställa om efter skiftande behov och att utveckla verksamheten mot nya branscher och tjänstesegment, för att bidra till produktivitet och flexibilitet hos Lernias kunder. Utmaningar med kandidatbrist, produktionsstopp hos kunder och ökad sjukfrånvaro sedan pandemin kvarstår men åtgärder för att hantera dem finns på plats och ger effekt.

Utbildningsverksamheten har fortsatt stora utmaningar inom arbetsmarknadsutbildningar kopplat till låga anvisningsvolymerna i kombination med oproportionerliga avtalsvillkor där huvuddelen av risken hamnar hos leverantörerna. Den svaga tilldelningen av deltagare till våra utbildningar innebär att Lernia inte kunnat utbilda människor i önskad omfattning till en arbetsmarknad som har brist på utbildad arbetskraft inom flera yrkesgrupper. Även inom komvux har 2022 inneburit låga volymer av deltagare, vilket främst beror på att söktrycket till yrkesvux i Stockholm och övriga storstadsregioner har sjunkit markant jämfört med 2021 och Lernia följer det mönstret. Sammantaget ser vi därför en fortsatt minskning av både intäkter och rörelseresultat inom utbildningsverksamheten. Den negativa utvecklingen har medfört ett fortsatt fokus på effektivisering och kostnadsbesparingar under 2022 för utbildningsverksamheten. För Yrkehögskolan är bilden betydligt ljusare med stabila resultat och goda framtidsutsikter. Tilldelningen av utbildningsplatser inom yrkehögskolan i januari 2023 har skapat goda förutsättningar för tillväxt i enlighet med strategin, där Lernia fortsatt är marknadsledande inom teknik och tillverkning samt hälsa och sjukvård och nu tar ett viktigt kliv in i området samhällsbyggnad.

Matchningsverksamheten fortsätter att växa och ökade nettoomsättningen med 25 procent i jämförelse med föregående år. Lernia är fortsatt bland de fem största matchningsaktörerna i Sverige och vi ser ett gott inflöde av deltagare. Överetableringen på marknaden för tjänsten Rusta och matcha fortsätter att vara ett faktum trots att antalet deltagare i tjänsten har planat ut och legat på ungefär samma nivå sedan i april 2022. Nya affärsvillkor för Rusta och matcha publicerades i januari 2023 och förändringar sker bland annat avseende justeringar i ersättningsmodellen. Lernia bedöms kunna

hantera ändringarna på ett bra sätt och lågkonjunktur med ökad arbetslöshet kan dessutom öka volymen i Lernias matchningstjänster.

Under 2022 har koncernens ambitiösa arbete med att utveckla Lernia genom digitalisering fortsatt för att stärka våra erbjudanden mot kunder och deltagare samt effektivisera verksamheten. Två exempel på hur Lernia driver utvecklingen är den digitala tjänsten Lernia View som bidrar till våra bemanningskunders produktivitet och flexibilitet, och jobbmatchningsroboten Leja som gör att våra matchningsdeltagare får ännu bättre stöd i sin väg mot ett arbete.

Lernias verksamhet kan vara en viktig motor i den gröna omställningen både genom att förse företagen inom sektorn med kvalificerad arbetskraft och genom att utbilda människor till yrken som efterfrågas, exempelvis inom vindkraft och batteritillverkning. Under 2022 har Lernia satsat på att öka vår närvaro i norra Sverige där företag inom den gröna omställningsindustrin etableras och expanderar. Under hösten 2022 bjöd Lernia in till seminarier i Luleå och Skellefteå med diskussioner om hur olika aktörer gemensamt kan lösa kompetensbristen.

Ett av Lernias sociala hållbarhetsmål är att bidra till att få människor ut i nytt jobb och vi har ett högt ställt årsmål på 15 000 personer i arbete. Utfallet 2022 blev drygt 13 700 personer. En viktig förklaring till att vi inte nådde målet är att antalet anvisningar till arbetsmarknadsutbildningar var lägre än förväntat. Andra viktiga hållbarhetsmål är att unga ska hitta ett arbete och att människor med utländsk bakgrund ska komma in på arbetsmarknaden. Under 2022 var 53 procent av bemannings-konsulterna 24 år eller yngre och knappt hälften av Lernias medarbetare under året hade utländsk bakgrund. En god arbetsmiljö är centralt för Lernia och vårt mål är att ingen ska skadas på arbetet. Under 2022 tog vi viktiga steg åt rätt håll genom att antalet olycksfall med frånvaro minskade med 14 procent. Andelen anställda som rekommenderar Lernia som arbetsgivare ökade dessutom signifikant.

När vi nu blickar framåt mot ett 2023 som präglas av stor osäkerhet kan vi konstatera att Lernia har en bra plattform att utgå ifrån, med en stabil finansiell ställning, nöjda medarbetare och ett starkt varumärke.

Vi kan med stolthet säga att Lernia fortsätter att leda utvecklingen av framtidens arbetskraft genom vårt breda erbjudande inom utbildning, matchning, bemanning och rekrytering.

Stockholm, mars 2023

Veronica Rörsgård
Vd och koncernchef



Det här är Lernia

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

Lång erfarenhet av ledande kompetenslösningar

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

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

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

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

Under 2022 samarbetade vi med ca 750 företag och organisationer. Vi utbildade och coachade ca 19 900 personer samt förmedlade ca 11 500 bemanningskonsulter.

Vision

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

Affärsidé

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

Finansiella mål

Kapitalstruktur

Soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent.

Lönsamhet:

Avkastning på eget kapital ska uppgå till minst 13 procent.

Utdelning

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

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

Fokusområden för hållbarhet

Lernias hållbarhetsarbete sammanfattas i tre områden:

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

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

Värderingar

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



Vi är pålitliga



Vi är affärsmässiga



Vi är lika och unika

Hållbara kompetenslösningar för framtidens arbetsmarknad

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

Arbetsmarknadsutbildningar

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

Bemanning

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

Företagsutbildningar

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

Karriärväxling

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

Kompetenskartläggning

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

Komvux

Lernia anordnar vuxenutbildningar för individer med inriktning mot ett yrke på uppdrag av kommuner. Yrkesvux är yrkesinriktad utbildning på gymnasial nivå som leder till jobb. Det är kommunen där den sökande är folkbokförd som beslutar och finansierar utbildningen.

Matchning

Via tjänsten Rusta och matcha får arbetssökande som är inskrivna på Arbetsförmedlingen ett individuellt stöd. Med hjälp av Lernias handledare, som har nära kontakt med arbetsgivare inom många olika branscher, kan de arbetssökande hitta ett arbete som matchar deras erfarenhet och kompetens eller hitta rätt utbildning så att de kan få den kompetens de saknar.

Rekrytering

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

Rekryteringsutbildningar

En rekryteringsutbildning är ett samarbete mellan arbetsgivare med konkreta anställningsbehov, Lernia och Arbetsförmedlingen där arbetsgivarens rekryteringsbehov styr. Samtidigt får arbetssökande individer en branschspecifik utbildning och ett arbete efter godkänd utbildning hos företaget vi samarbetar med.

Yrkeshögskola

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



En hållbar och inkluderande arbetsmarknad

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

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

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

Värdeskapande affärsmodell

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

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

Lernias intressenter

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

Lernias lärare och utbildningskonsulter har daglig kontakt med kursdeltagare. Våra platschefer, konsultchefer, bemannings-samordnare och säljare har daglig kontakt med Lernias kunder. Utöver den dagliga dialogen genomför Lernia regelbundna kund- och medarbetarundersökningar för att analysera och utvärdera

verksamheten på ett effektivt sätt. Målet är att bli en ännu bättre partner till våra kunder, en attraktivare arbetsgivare för våra medarbetare samt att vidareutveckla tjänsterna utifrån arbetsmarknadens behov.

Under våren och hösten 2022 har pulsmätningar gjorts bland både stationära medarbetare och bemanningskonsulter. Respektive ledningsgrupp inom koncernen ansvarar för att följa upp sina resultat och planera för nödvändiga åtgärder. Inom utbildningsverksamheten genomfördes halvårsutvärderingar för deltagare som går yrkeshögskole-, arbetsmarknads- och vuxenutbildningar. Två pulsumundersökningar har genomförts bland bemanningskunder.

Intressenter	Värde för intressenter utifrån behov och förväntningar	Hur Lernia påverkar intressenter och hur Lernias verksamhet påverkas av intressenter	Exempel på hur dialog förs med våra intressenter	Identifierade utmaningar och risker för Lernia att kunna möta behov och förväntningar (utifrån intressentgrupp)
Kunder Arbetsgivare och förmedlande kunder (ex Arbetsförmedling och kommun)	Arbetskraft och kompetens som är matchad mot arbetsmarknadens behov. Kompetensutveckling av befintlig personal. Utbildning av arbetslösa för att kunna erbjuda arbetstagare inom bristyrken. Sysselsättning och jobb, rätt kompetens och fler människor i egenförsörjning.	Lernia påverkar direkt kunds förmåga till kompetensförsörjning och i förlängningen dess konkurrenskraft. Kunden påverkar Lernias intäkter, resultat, leveranssätt och tjänsteutbud.	<ul style="list-style-type: none"> Personliga möten, mejl och telefon Webb Kundnöjdhetsundersökningar Frukostmöten Kundevents Branschdagar <p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Omvärldsdiskussioner Behovsanalys Leveransrelaterade frågor Avtalsspecifika frågor 	<ul style="list-style-type: none"> En stark arbetsmarknad innebär brist på arbetstagare Konjunktursvängningar Ökad konkurrens och prispress Ökat behov av internationell leveransförmåga Disruptiva tekniker med nya affärsmodeller främst inom utbildning Avtalsvillkor där Lernia får stå för oproportionerligt hög finansiell risk
Kursdeltagare Elever och deltagare i Lernias kurser, insatser och program	God pedagogik. Kompetensutveckling för arbete och/eller fortsatta studier. Trygghet och trivsel.	Lernia ökar deltagares möjligheter att få arbete. Kursdeltagare påverkar Lernias intäkter, image, organisation, marknad och geografiska spridning.	<ul style="list-style-type: none"> Personliga möten i undervisningen Sociala medier Interna och externa digitala kanaler Student-, jobb- och arbetsgivarforum samt mässor <p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utbildningsinnehåll Undervisningsmetoder Administrativa rutiner 	<ul style="list-style-type: none"> Ökad konkurrens Läraryrkebrist Kostnadseffektiv leverans Kvalitetsbrist
Kandidater Arbets sökande	Arbete, försörjning, schyssta arbetsvillkor, möjlighet till professionell utveckling, trygghet och trivsel. En attraktiv arbetsgivare.	Lernia påverkar kandidaters möjligheter till en meningsfull karriär och utveckling. Kandidater påverkar Lernias intäkter, image, organisation, marknad och geografiska spridning.	<ul style="list-style-type: none"> Mejl och telefon Sociala medier Digitala kanaler, jobb- och arbetsgivarforum samt mässor <p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utbud av olika jobb Information om tillgängliga jobb Matchning individ och kandidatprofil 	<ul style="list-style-type: none"> Ökad konkurrens Badwill Kompetensbrist Lågkonjunktur
Medarbetare Bemanningskonsulter och stationära medarbetare	Anställningstrygghet, schyssta arbetsvillkor, kompetens- och karriärutveckling, arbetsmiljö och trivsel. En attraktiv arbetsgivare med sunda värderingar och ett bra ledarskap.	Lernia påverkar medarbetares välmående och utvecklingsmöjligheter. Medarbetare påverkar Lernias konkurrenskraft, intäkter, image, rykte och anseende.	<ul style="list-style-type: none"> Daglig dialog, personliga möten och arbetsplatsträffar Mål- och utvecklingsdialog Medarbetarenkäter System för ständiga förbättringar där medarbetare kan ge förslag på förbättringar Systematiskt arbetsmiljöarbete 	<ul style="list-style-type: none"> Kompetensgap i förhållande till marknadens behov framåt Kompetensbrist inom vissa yrkesområden, till exempel yrkeslärare

<p>Ägare Svenska staten</p>	<p>Ekonomisk avkastning. Uppfyllnad av ägarmål, hållbarhetsutveckling.</p>	<p>Ägare påverkar Lernia genom bolagsordning, ekonomiska mål, ägarpolicy, ägardialog och styrelserepresentation.</p> <p>Lernia påverkar ägare genom vår verksamhet.</p>	<p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsinstruktioner • Feedback och återkoppling från chef <p>• Ägarpolicy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bolagsordning • Löpande rapportering • Via styrelseordförande • Ägarmöten/-dialog • Nätverksträffar <p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uppföljning av ekonomiska mål och de av styrelsen fastställda strategiska målen för ett hållbart värdeskapande • Aktuella frågor av väsentlig karaktär 	<ul style="list-style-type: none"> • Ökad konkurrens • Politiska förändringar
<p>Fackliga organisationer</p>	<p>God samverkan i frågor som rör arbetsmiljö, korrekta villkor samt att vara en attraktiv arbetsgivare för medlemmar</p>	<p>Lernia har en indirekt påverkan på fackliga organisationer.</p> <p>Fackliga organisationer påverkar Lernias anseende och rykte som arbetsgivare.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerlig dialog med fackliga parter • Förhandlingar och överläggningar <p>Exempel på vanligt förekommande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisationsförändringar • Arbetsmiljö • Lönerrevision 	<ul style="list-style-type: none"> • Tvister i arbetsrättsliga frågor
<p>Leverantörer</p>	<p>En långsiktig konkurrenskraftig affärspartner. Leverans enligt avtal och fortsatt leverantörstrohet.</p>	<p>Lernia har en indirekt påverkan på leverantörer.</p> <p>Leverantör påverkar Lernias kostnader samt företagets kvalitet både internt och externt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Upphandlingar • Leverantörsbedömningar • Personliga möten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitetsbrist produkt/tjänst • Försenade leveranser • Leverantör med dåligt anseende och dåliga villkor i sina produktionsled
<p>Bransch- och intresseorganisationer*</p>	<p>Driva branschspecifika frågor. Efterlevnad av regelverk, upprätthålla rykte och anseende för bransch.</p>	<p>Lernia påverkar genom medlemskap vilka frågor som drivs inom bransch- och intresseorganisationer.</p> <p>Bransch- och intresseorganisationer påverkar förhållanden i de branscher Lernia verkar inom.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Genom medlemskap • Branschråd • Styrelserepresentation • Medlemsträffar 	<ul style="list-style-type: none"> • Utan tillgång till bransch- och intresseorganisationer riskerar Lernia att tappa sin påverkansförmåga
<p>Media och samhälle</p>	<p>Transparens och öppenhet.</p>	<p>Lernia kan påverka genom opinion, driva specifika frågor och sprida nyheter och beskrivningar om Lernia och Lernias verksamheter.</p> <p>Media kan påverka genom hur de väljer att formulera nyheter från Lernias verksamhet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pressmeddelanden • Rapporter • Debatt/debattartiklar 	<ul style="list-style-type: none"> • Rykte och anseende • Felhanterade kriser i media kan missgynna Lernias varumärke

* Medlemskap i nationella och internationella bransch- och intresseorganisationer 2022: Almega Kompetensföretagen, Almega Utbildningsföretagen, Sveriges Annonssörers och Sveriges Marknadsförbund och FN:s Global Compact



Väsentliga hållbarhetsområden

Utifrån Lernias strategier och mål, den faktiska påverkan samt förväntningar och krav från intressenter har vi valt att redovisa tre hållbarhetsområden som är väsentliga och relevanta för företaget och våra intressenter. Utifrån Årsredovisningslagen redovisas även miljö, sociala förhållanden, medarbetare, mänskliga rättigheter och anti-korruption. Lernias väsentliga påverkan är till avgörande del positiv genom att verksamheten bidrar till en hållbar arbetsmarknad med målet att fler människor ska kunna försörja sig själva och därmed bidra till det gemensamma. I relation till den positiva påverkan Lernia har är den negativa påverkan begränsad och utgörs av risker som finns förknippade med våra utvalda hållbarhetsområden, om vi inte skulle uppfylla krav eller uppsatta mål. Den potentiella negativa påverkan Lernias verksamheter kan ha på samhället bedöms inte väsentligen påverka företagets finansiella ställning. Lernia genomför väsentlighetsanalyser vartannat eller vart tredje år då typ av kunder och tjänster inte förändras i större utsträckning från år till år. En ny väsentlighetsanalys planeras under 2023. Väsentlighetsanalysen gjordes 2021 utifrån föregående GRI Standards och följde nedan modell:

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

Jobbskapande

Lernia stärker människors konkurrenskraft i yrkeslivet genom att ge dem rätt kompetens och matcha dem till rätt jobb, vilket bidrar till ökad självförsörjning. På så sätt bidrar vi till att skapa en väl fungerande och hållbar arbetsmarknad nu och i framtiden. Genom att erbjuda utbildningar och tjänster som svarar mot arbetsmarknadens nuvarande och framtida behov bidrar vi till att skapa ett mer inkluderande arbetsliv – till nytta för individen, arbetsgivare och samhället.

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

Lernias mål är att så många som möjligt ska komma ut i arbetslivet. I allt som vi på Lernia gör är social hållbarhet en viktig faktor. Det gäller från första kontakten med en individ och genom alla aktiviteter i våra verksamheter. Social hållbarhet på ett företag eller i en organisation innebär att man har grundläggande mänskliga rättigheter och behov som utgångspunkt för verksamheten. Lernia samarbetar med olika aktörer för att möta arbetsmarknadens förändrade behov, idag och imorgon. På så sätt bidrar Lernia till att öka individens möjligheter i samhället, minska utanförskapet och skapa ett konkurrenskraftigt näringsliv. Allt vi gör, från vårt första möte med individer, via utbildnings- och omställningsinsatser till vår bemannings- och rekryteringsverksamhet, bidrar till en ökad grad av egenförsörjning och ökad integration. Detta speglas också i en av våra värderingar "Vi är affärsmässiga. Vi skapar värde för våra kunder, deltagare, medarbetare, ägare och för samhället".

Ett av våra viktigaste mål är att öka andelen personer som har arbete. Vi stärker människors konkurrenskraft och motivation i yrkeslivet genom att ge dem rätt kompetens och matcha dem till rätt jobb. Under 2022 utbildade och coachade vi 19 900 personer och vi förmedlade totalt 11 500 bemanningskonsulter.

Ett konkurrenskraftigt näringsliv och effektiva offentliga tjänster är en förutsättning för ett långsiktigt hållbart samhälle. Under 2022 hjälpte vi 747 kunder med kompetensförsörjning.

Insatser som gör skillnad

Vi vet att Lernias tjänster har en stor effekt för både individer och arbetsmarknad. Lernias utbildningsverksamhet skapar goda förutsättningar för människor att etablera sig på arbetsmarknaden. Lernia har processer och system för att mäta och följa upp i vilken utsträckning våra deltagare kommer i arbete. Den digitala plattformen för deltagarhantering vidareutvecklas kontinuerligt. Under 2022 bidrog Lernia till att drygt 13 700 personer fick nytt jobb eller möjlighet till jobb genom godkända komvuxbetyg. Bemanningsverksamheten bidrar till integration och etablering på arbetsmarknaden för många människor som kanske har svårare att få en anställning, som till exempel unga och utlandsfödda.

Sammanfattning av aktiviteter och mått på deras effektivitet

Våra primära aktiviteter inom detta område är att vi:

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

Primära indikatorer på om våra aktiviteter är effektiva inom detta område är:

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

Allas rätt till arbete

Artikel 23 i FN:s Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna:

1. Var och en har rätt till arbete, fritt val av sysselsättning, rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden samt till skydd mot arbetslöshet.
2. Var och en har utan diskriminering rätt till lika lön för lika arbete.
3. Var och en som arbetar har rätt till en rättvis och tillfredsställande ersättning som ger honom eller henne och hans eller hennes familj en människovärdig tillvaro och som vid behov kan kompletteras med andra medel för socialt skydd.
4. Var och en har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att värna sina intressen.

Indikatorer, mål och utfall för jobbskapande

Värdeskapande – indikatorer (GRI-områden ekonomiskt utfall och indirekt ekonomisk påverkan)	2022	2021	2020
<ul style="list-style-type: none"> • 201-1: Skapat och genererat ekonomiskt värde (mkr): 			
Direkt skapat ekonomiskt värde			
Intäkter	3 304	2 941	2 090
Skapat ekonomiskt värde för intressenter			
- Rörelsekostnader	249	216	181
- Ersättning till anställda	2 940	2 491	1 842
- Ersättning till finansärer	36	0	0
- Betalning till offentlig sektor	1	1	3
Behållet ekonomiskt värde	78	233	64
<ul style="list-style-type: none"> • 203-2: Indirekt skapat ekonomiskt värde 			
Antal personer som med hjälp av Lernias tjänster får ett nytt jobb, varav inom:	13 706	14 428	7 211
Bemanning	7 412	7 672	3 482
Utbildning	2 447	2 399	2 038
Matchning	3 847	4 357	1 691
<p>Bemanning mäts via sammanlagda nyanställningar månad för månad, en individ kan därmed räknas som flera nyanställningar om hen har haft olika uppdrag eller fått förnyad anställning hos samma uppdragsgivare.</p> <p>Utbildning mäts via placeringsgrad inom arbetsmarknadsutbildning 90 dagar efter insatser, yrkeshögskoleutbildning 6 månader efter examen, andel elever som fullgör komvux med godkända betyg.</p> <p>Matchning mäts månadsvis inom tjänsterna Rusta och matcha och omställningstjänster inom TSL-avtalet.</p>			

Risker och riskhantering

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

Styrning och uppföljning

Ansvar	Styrning	Uppföljning
<p>Verksamheterna ansvarar för de ekonomiska resultaten. Affärsstöd Ekonomi har ansvar för uppföljningen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bolagsordning • Ekonomiska mål • Ägarpolicy • Strategi och affärsplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapportering till styrelsen och genom att vd, CFO och koncerncontroller har månatliga möten med samtliga i koncernledningen • Budget- och prognosgenomgång • Presentation i års- och hållbarhetsredovisning

Arbetsmiljö

På Lernia ska medarbetare och deltagare/elever trivas, utvecklas och må bra. Lernia har ett ansvar för att säkerställa en god arbetsmiljö för alla våra medarbetare, såväl stationära som konsulter, och deltagare oavsett var de befinner sig. Ingen medarbetare eller deltagare ska skadas fysiskt eller psykiskt i sitt arbete eller under sin utbildning eller program. Att våra medarbetare och deltagare trivs på Lernia bidrar till goda relationer med våra kunder.

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga

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

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

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

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

Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete

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

Lernia uppmantrar ett ledarskap som främjar en god arbetsmiljö på alla nivåer och som föregår med gott exempel och uppmantrar till ständiga förbättringar. Vi uppmantrar alla våra medarbetare och deltagare att aktivt medverka för en god arbetsmiljö genom att rapportera in risker, tillbud och olyckor samt ge förslag till förbättring för att förbättra arbetsmiljön på arbetsstället. Vi samarbetar med och stöttar våra kunder och praktikföretag i deras arbetsmiljöarbete för att säkerställa en god arbetsmiljö för våra bemanningskonsulter och deltagare.

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

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

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

Friskvård för alla anställda

Hälsa och friskvård utgör en viktig del i Lernias arbetsmiljöarbete och alla anställda medarbetare erbjuds friskvårdsbidrag baserad på typ av anställning. Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till friskvårdsbidrag. Medarbetare som är tjänstlediga på heltid omfattas inte av friskvårdsbidraget.

Sammanfattning av aktiviteter och mått på deras effektivitet

Våra primära aktiviteter inom detta område är att vi:

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

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

- Årligen minska antalet olycksfall med frånvaro med 10 procent
- Nöjda medarbetare som rekommenderar Lernia som arbetsgivare, mätt via rekommendationsfaktorn eNPS där målet var 30 för stationära medarbetare och 20 för bemanningskonsulter

Indikatorer, mål och utfall för arbetsmiljö

Värdeskapande – indikatorer (GRI-område Yrkesrelaterad hälsa och säkerhet)	2022	2021	2020
<ul style="list-style-type: none"> • 403-9: Arbetsrelaterade skador Mål: 10 procent årlig minskning av antal olycksfall med frånvaro per 1 000 personer (anställda stationära medarbetare, bemanningskonsulter och deltagare/elever)	12,7	14,7	10,8
<ul style="list-style-type: none"> • Nöjda medarbetare som rekommenderar Lernia som arbetsgivare Mål: eNPS* 30 för stationära medarbetare och 25 för bemanningskonsulter	17 25	8 15	27 20
<small>*Employee net promotor score: rekommendationsfaktor, hur många medarbetare som rekommenderar Lernia som arbetsgivare</small>			

Risker och riskhantering

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

Styrning och uppföljning

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

Mångfald

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

Mångfald, jämställdhet och likabehandling

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

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

Genom att arbeta inkluderande skapas mångfald som leder till en bättre arbetsmiljö samt ökad affärsnytta när olika erfarenheter, perspektiv och kunskap nyttjas på bästa sätt. Lernias ledning ska årligen följa upp verksamhetens arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Vårt fokus på mångfald ska speglas i allt vi gör både internt och externt. Den interna mångfalden redovisas bland annat i en mätning av anställda och ledning utifrån kön, åldersgrupp och svensk och utländsk bakgrund. Vår värdering befäster denna syn: "Vi är lika och unika. Vi vet att mångfald bidrar till framgång, därför värdesätter vi varandras olikheter och tar vara på människors skilda kompetenser".

Mångfald inom Lernia

Lernia hade per den 31 december 2022 totalt 753 (706) stationära medarbetare, varav 391 (348) kvinnor och 362 (358) män. Under december hade Lernia 5 610 (5 887) anställda bemanningskonsulter, varav 1 624 (1 716) kvinnor och 3 986 (4 171) män. De branscher Lernia verkar inom är till stora delar traditionellt mansdominerade, som industri, teknik och logistik. Lernia arbetar aktivt med en jämn könsfördelning vid ny inhyring och rekrytering för våra största kunder inom traditionell industri. 29 (29) procent av bemanningskonsulterna var kvinnor. 41 (38) procent av utbildningskonsulterna var kvinnor. Av stationära tjänstemän var 71 (69) procent kvinnor. Av Lernias samtliga yrkesgrupper var 32 (31) procent kvinnor. 44 (37) procent av Lernias medarbetare var tillsvidareanställda och 56 (63) procent var visstidsanställda. Av tillsvidareanställda stationära medarbetare jobbade 97 (96) procent heltid, medan motsvarande siffra för de visstidsanställda var 17 (32) procent. Samtliga var anställda i Sverige och förutom vd och koncernledning omfattas alla anställda av kollektivavtal. 44 (46) procent av cheferna var kvinnor. Koncernledningen bestod den 31 december 2022 av 8 personer, varav 38 (29) procent kvinnor och 62 (71) procent män. Styrelsen

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

Lernia vill bidra till en ökad integration på arbetsmarknaden för människor med utländsk bakgrund. Vi mäter regelbundet hur stor andel av de anställda som har utländsk bakgrund (definierat som person som själv är född utomlands eller där båda föräldrar är födda utomlands). I kartläggningen för 2022 jämfördes Lernia mot 41 andra företag och organisationer omfattande 210 000 individer. Nästan varannan anställd, 47,6 (43,7) procent, inom Lernia har utländsk bakgrund, av dem hade 34,9 (31,6) procent otomeuropeisk bakgrund, 11, 5 (10,8) procent europeisk bakgrund och 1,2 (1,3) procent övrig nordisk bakgrund.

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

Motverka ungdomsarbetslöshet

Ungdomar som blir arbetslösa direkt efter gymnasiet kan löpa högre risk att fortsätta vara arbetslösa i större utsträckning än andra. Bristen på arbetslivserfarenhet är en orsak till att unga har svårare att få ett arbete. Att aktivt arbeta för att hjälpa unga till sitt första jobb är en viktig insats för att motverka ungdomsarbetslöshet. Att arbeta som bemanningskonsult är för många unga det första steget in på arbetsmarknaden. 2022 var 53 (48) procent av de bemanningskonsulterna som anställdes av Lernia 24 år eller yngre.

Sammanfattning av aktiviteter och mått på deras effektivitet

Våra primära aktiviteter inom detta område är att vi:

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

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

- Andel av det minst representerade könet per tjänstekategori på Lernia
- Kvinnors genomsnittliga lön i förhållande till mäns per tjänstekategori på Lernia
- Andel av Lernias medarbetare med utländsk bakgrund
- Minst 50 procent av de bemanningskonsulter som anställs är 24 år eller yngre

Indikatorer, mål och utfall för mångfald

Värdeskapande – indikatorer (GRI-område Mångfald och lika villkor)	2022	2021	2020
<ul style="list-style-type: none"> • 405-1 Mångfaldsindikatorer för ledning och medarbetare – Andel kvinnor inom Lernia Mål: Jämn könsfördelning inom Lernia. ¹⁾ Per tjänstekategori: - Chefer - Stationära tjänstemän - Utbildningskonsulter - Bemanningkonsulter 	32%	31%	33%
Mål: Spegla samhället avseende utländsk bakgrund. Mäts i andel av medarbetare som har utländsk bakgrund (utrikes född eller har två utrikes födda föräldrar)	47,6%	43,7%	42,1%
Mål: Motverka ungdomsarbetslöshet genom att minst 50 % av de bemanningkonsulter som anställs är 24 år eller yngre	53%	48%	- ²⁾
<ul style="list-style-type: none"> • 405-2: Kvinnors lön i andel av männens lön¹⁾ Mål: Inga oskäliga löneskillnader inom tjänstekategorierna ska finnas. 	95%	96%	97%
Per tjänstekategori:			
- Chefer	91%	92%	89%
- Stationära tjänstemän	88%	90%	86%
- Utbildningskonsulter	94%	94%	96%
- Bemanningkonsulter	101%	99%	100%

1) Vägt genomsnitt i undergrupperna

2) Målet för 2022 omformulerades till att omfatta personer som är 24 år eller yngre, från tidigare personer yngre än 26 år. För 2020 finns inte omräknat utfall.

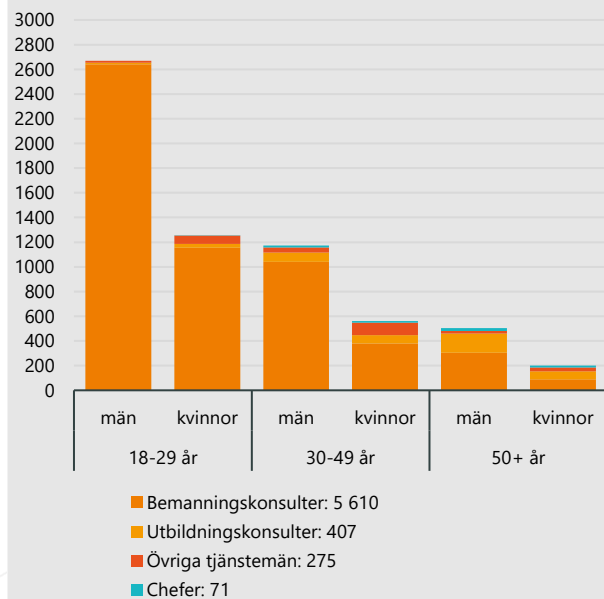
Risker och riskhantering

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

Styrning och uppföljning

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

ANTAL ANSTÄLLDA



ANTAL MEDARBETARE	2022		2021	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Tillsvidareanställda stationära tjänstemän heltid ¹⁾	303	301	269	288
Tillsvidareanställda stationära tjänstemän deltid ¹⁾	15	2	17	4
Tillsvidareanställda bemanningskonsulter ²⁾	551	1 613	497	1 344
Visstidsanställda stationära tjänstemän heltid ¹⁾	16	7	21	20
Visstidsanställda stationära tjänstemän deltid ¹⁾	57	52	41	46
Visstidsanställda bemanningskonsulter ²⁾	1 073	2 373	1 219	2 827
Summa anställda	2 015	4 348	2 064	4 529
Summa anställda per år		6 363		6 593

1) Antal anställningskontrakt per den 31 december

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

LÖNESTATISTIK	Andel kvinnor		Kvinnors medellön i % av mäns	
	2022	2021	2022	2021
Chefer ³⁾	44%	46%	91%	92%
Stationära tjänstemän	71%	69%	88%	90%
Utbildningskonsulter/lärare	41%	38%	94%	94%
Bemanningskonsulter	29%	29%	101%	99%

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



Lernia bidrar till en hållbar arbetsmarknad

Affärsetik, miljö och mänskliga rättigheter

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

Affärsetik för en hållbar verksamhet

Affärsetik, som inkluderar mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och antikorrupktion, är högt prioriterat för Lernia och vår ägare. Som statligt ägt bolag förväntas Lernia agera föredömligt inom området hållbart företagande. Vi ska säkerställa att vår verksamhet är hållbart affärsetiskt. Detta innefattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korrupktion i verksamheten samt brott mot mänskliga rättigheter, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Lernia har en policy mot mutor och korrupktion och Lernias ledning analyserar regelbundet vilka korruptionsrisker företaget har. Vid riskanalysen har förhöjd risk identifierats för följande grupper: säljande personal, inköpare, personal som beställer varor och tjänster, utbildare som sätter betyg, utbildare inom praktiska utbildningar med "säljbart" innehåll, till exempel fordonsreparatör samt personer som hanterar utförsäljning av egendom såsom maskiner eller fordon. Kravet på rätt hantering är särskilt stort för utbildare som sätter betyg då betygsättning innehåller moment av myndighetsutövning. Riskanalysen ligger till grund för beslut om vilka förebyggande åtgärder som ska vidtas. För att säkerställa implementeringen av de förebyggande åtgärderna har Lernia inrättat interna kontrollsystem. De åtgärder som vidtas följs löpande upp och utvärderas samt uppdateras vid behov. Målet är att alla som arbetar på Lernia ska ha grundläggande kunskap om riskerna för korrupktion och vilka regler som gäller. Under 2022 har en obligatorisk digital utbildning för samtliga stationära medarbetare lanserats på Lernias intranät. Detta följs upp genom att medarbetare registrerar genomgången utbildning i Lernias HR-system.

Lernia har en dataskyddsorganisation för att möta kraven i Dataskyddsförordningen (GDPR) och har en riktlinje för tillämpning av dataskyddsförordningen, tillhörande dataskyddslagstiftning samt riktlinje rörande integritet och personuppgiftsskydd. Eftersom Lernia behandlar personuppgifter systematiskt och i stor omfattning och till viss del även känsliga personuppgifter, har Lernia utsett ett dataskyddsombud, DPO. GDPR-utbildning ingår som ett obligatoriskt moment i introduktionen av stationära medarbetare.

Hantering av oegentligheter

Lernia följer "Kod mot korrupktion i näringslivet" (Näringslivskoden) som Institutet mot mutor förvaltar. Intern rapportering sker till närmaste chef, chefschef eller till Lernias chefsjurist. Lernia har även ett visselblåsarsystem på plats för att underlätta rapportering av eventuella oegentligheter kopplade till vår verksamhet. Den som misstänker missförhållanden, som strider mot Lernias värderingar, uppförandekod eller lagen ska ha möjlighet att komma till tals utan rädsla för repressalier. För att skydda uppgiftslämnare finns Lernias visselblåsarpolicy. Rapportering kan ske anonymt till en extern och oberoende aktör vars rapporteringssida kan nås via hänvisningar på Lernias intranät och externa webbplats. Rapporteringskanalen är även tillgänglig för utomstående personer med koppling till Lernias verksamhet, till exempel kunder, leverantörer och deltagare. En visselblåsarkommitté ansvarar för bedömning, eskalering och uppföljning av ärenden. Kommittén består av revisionsutskottets ordförande, Lernias chefsjurist och ytterligare en ledamot. Allvarliga oegentligheter ska eskaleras till koncernledning och

därefter till styrelse. Under 2022 har de anpassningar som föranletts av ny lagstiftning som trädde i kraft i slutet av 2021 gjorts, bland annat i form av en uppdaterad visselblåsarpolicy som finns på Lernias intranät samt uppdaterad information om visselblåsning (whistle blowing) på Lernias externa webbsida, www.lernia.se.

Leverantörers hållbarhet

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

Miljö

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

Lernia bedriver utbildningsverksamhet som i vissa delar är anmälningspliktig verksamhet enligt 9 kap 6 § Miljöbalken. Denna verksamhet utgörs av utbildning inom svets- och verkstadsteknik samt fordonslack. Omfattningen av miljöpåverkan är begränsad eftersom det rör sig om utbildning och inte produktion. I början av 2022 genomförde Lernia en kartläggning av våra utsläpp med utgångspunkt i GHG-protokollets rapporteringskategorier. Utifrån den klimatpåverkan som redovisades har inköp samt tjänsteresor identifierats som områden där vi kan minska vår negativa påverkan på miljö och klimat.

Mänskliga rättigheter

Lernia arbetar aktivt för att följa internationella riktlinjer om miljöhänsyn, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, antikorrupktion och affärsetik och ställer sig bakom FN:s Global Compact, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Detta innefattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korrupktion i verksamheten samt brott mot mänskliga rättigheter, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter.

Lernia verkar på den svenska arbetsmarknaden under svenska arbetslagar och dessa frågor har inte behandlats särskilt i specifika riktlinjer eller policies för Lernias verksamhet utan mänskliga rättigheter finns integrerade i våra befintliga processer och rutiner, till exempel i som en del av vårt arbete med mångfald, jobbskapande, hälsa och säkerhet samt i leverantörsbedömningar. Samtliga medarbetare är anställda i Sverige, med undantag från vd och koncernledning, omfattas alla anställda av kollektivavtal. Lernia arbetar systematiskt med att främja en god, säker och utvecklande arbetsmiljö för våra medarbetare och deltagare/elever. Lernia främjar jämställdhet och likabehandling av anställda såväl interna som utyrda medarbetare, inhyrda konsulter, deltagare/elever, kunder, leverantörer och övriga intressenter.

Bidrag till FN:s globala mål för hållbar utveckling

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

Lernia har identifierat vilka av FN:s 17 mål som Lernia bidrar positivt till och var vårt arbete har störst effekt och de är: God utbildning för alla, Jämställdhet, Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt och Minskad ojämlikhet.

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

Styrning och uppföljning

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

Ansvar och styrning av hållbarhetsarbetet

Lernias koncernledning är ansvarig för framtagande av underlag till strategi, policydokument, mål gällande ekonomisk och hållbar utveckling och Lernias styrelse är ansvariga för att fastställa desamma. Lernias styrelse är ansvarig för upprättande och publicering av hållbarhetsredovisningen.

Lernias verksamheter är kvalitetscertifierat enligt ISO 9001:2015 och har ett ledningssystem kallat Verksamhetshandboken.

Verksamhetshandboken innehåller styrdokument såsom policydokument, processbeskrivningar och riktlinjer för samtliga verksamheter (divisioner och affärsstöd). Det är detta system som våra medarbetare använder på daglig basis för att hämta information om hur arbetet på Lernia skall bedrivas.

Verksamhetshandboken är således också ett av de viktigaste verktygen för styrningen av Lernias hållbarhetsarbete. Efterlevnaden kontrolleras löpande med interna revisioner av en dedikerad resurs för internkontroll samt genom en årlig extern revision. Vidare följs verksamheten upp med nyckeltal i verksamhetens ordinarie affärsplanarbete.

Ingen formaliserad process för användandet av försiktighetsprincipen finns idag. Dock tillämpas systematiskt arbetsmiljöarbete. Skyddskommittéer och checklistor för förebyggande åtgärder finns etablerade. Lernia följer Kod mot korruption i näringslivet (Näringslivskoden). Lernia är medlem i FN:s Global Compact och ställer sig bakom FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Socialt ansvar

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

Lernia arbetar aktivt för att:

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

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

- Lernias sociala risker bedöms inte år 2022 väsentligen påverka företags finansiella ställning
- Lernias väsentliga sociala påverkan är till avgörande del positiv genom bidrag till en hållbar arbetsmarknad som påverkar förutsättningarna för en effektiv omfördelning av välbefinnande
- Lernias sociala kostnader är i relation till de värden som produceras begränsade

Prioriteringar 2023

1. Jobbskapande

För att nå vårt mål om att bidra till att 15 000 personer får nytt jobb eller möjlighet till nytt jobb med hjälp av våra tjänster kommer samverkan mellan våra olika verksamheter inom Bemanning, Utbildning och Matchning i kombination med att påverka branschernas framväxt att vara en fortsatt viktig prioritering 2023.

2. Arbetsmiljö

Under 2022 implementerades en uppdaterad arbetsmiljöpolicy och -strategi. Utifrån detta kommer frågor som rör arbetsmiljön för våra bemanningskonsulter att vara fortsatt högt prioriterat under året. Avseende stationära medarbetare som arbetar internt på Lernia kommer fokus att ligga på organisatorisk och social arbetsmiljö och ett steg i det arbetet är att göra en pulsmätning bland medarbetarna.

3. Mångfald

I samband med att måltalen för Lernias fokusområden inom hållbarhet revideras ses också målen för mångfald över för att bli tydligare.

4. Affärsetik, miljö och mänskliga rättigheter

Under 2023 fortsätter arbetet med att se över och genomföra aktiviteter och insatser inom inköp och tjänsteresor för att säkerställa att vi bidrar till en positiv klimatomställning. En ny uppförandekod för leverantörer kommer att tas fram och implementeras under 2023, där såväl frågor rörande affärsetik, miljö och mänskliga rättigheter kommer att inkluderas.

Redovisning enligt EU-taxonomin

Europeiska kommissionen har tagit fram ett regelverk för att styra investeringar i hållbar riktning. Syftet med EU:s taxonomi är att hjälpa investerare att identifiera och jämföra miljömässigt hållbara investeringar genom ett gemensamt klassificeringssystem för miljömässigt hållbara ekonomiska verksamheter. Lernia, som statligt bolag utan aktier eller obligationer på en reglerad marknad, omfattas inte av taxonomiförordningen. Lernia har dock på eget initiativ utvärderat vilka delar i bolaget som är förenliga enligt taxonomin och rapporterar som frivillig upplysning.

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

Lernias ambition är att följa utvecklingen av Taxonomin för att säkerställa att verksamheten uppfyller eventuella framtida krav på klassificering och rapportering av sina ekonomiska aktiviteter i linje med förordningen.

Innehållsförteckning enligt GRI Standards 2021

Lernia redovisar sitt hållbarhetsarbete enligt GRI Reporting Initiatives riktlinjer för hållbarhetsredovisning, GRI Standards 2021. Hållbarhetsredovisningen omfattar sid 6-21 och utgör också Lernias lagstadgade hållbarhetsrapport i enlighet med ÄRL, 6 kap. Vi redovisar områden där vi bedömer att Lernia har ett väsentligt inflytande och där vår verksamhet har en betydande påverkan. För miljöinformation se sid 17, för sociala förhållanden och personal se sid 14-16 och motverkande av korruption se sid 17. Information om mänskliga rättigheter finns på sid 17. Mänskliga rättigheter är integrerade i våra befintliga processer och rutiner, till exempel som en del av vårt arbete med jobbskapande, sid 10-11, vårt arbete med mångfald, sid 14-16 samt i vårt arbete med arbetsmiljö, hälsa och säkerhet, sid 12-13. I innehållsförteckningen nedan anges standardupplysningar och de indikatorer som identifierats som mest relevanta utifrån den väsentlighetsanalys som genomfördes 2021 utifrån föregående GRI Standards samt utifrån den möjlighet Lernia har att mäta och redovisa de specifika upplysningarna. Hållbarhetsredovisningen omfattar händelser och resultat under kalenderåret 2022. Lernia redovisar årligen sin hållbarhetsredovisning tillsammans med årsredovisning. Hållbarhetsredovisningen för 2021 publicerades 25 mars 2022. För frågor om hållbarhetsredovisningen och dess innehåll skicka e-post till info@lernia.se.

UTTALANDE OM TILLÄMPNING		Lernia har rapporterat i enlighet med GRI Standards för perioden 1 januari 2022–31 december 2022			
GRI 1 SOM HAR TILLÄMPATS		GRI 1: FOUNDATION 2021			
GRI STANDARD	GRI STANDARD NUMMER / UPPLYSNING NR	HÄNVISNING	UTELÄMNANDE		
			KRAV SOM UTELÄMNAT	ANLEDNING/ ORSAK	FÖRKLARING
GENERELLA UPPLYSNINGAR					
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1 Information om organisationen	s. 24-26, 27, baksidan			
	2-2 Enheter som inkluderas i redovisningen	s. 57			Samtliga aktiva bolag enl. not 13.
	2-3 Redovisningsperiod, redovisningscykel (frekvens) och kontaktuppgifter för frågor om redovisningen	Den här sidan			
	2-4 Förändringar i redovisningen				Inga väsentliga förändringar har ägt rum.
	2-5 Externt bestyrkande	s. 22			KPMG AB har fått i uppdrag av företagsledningen att bestyrka Lernias hållbarhetsredovisning 2022.
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och övriga affärsrelationer	s. 6			
	2-7 Anställda medarbetare	s. 14-16			
	2-8 Medarbetare som inte är anställda				Information ej tillgänglig eller komplett.
	2-9 Styrningsstruktur och sammansättning av styrelse	Regeringens hemsida			Regeringskansliet nominerar styrelseledamöter och styrelsens ordförande väljs av bolagsstämman. Beskrivning av processen finns att läsa i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020 .
	2-10 Nominering och tillsättning av styrelse	Regeringens hemsida			Se ovan i upplysning 2-9
	2-11 Styrelseordförande	s. 27,33			
	2-12 Företagsledningens ansvar för övervakning och hantering av påverkan	s. 19			
	2-13 Delegering av beslutsfattande för att hantera påverkan	s. 19			
	2-14 Styrelsens ansvar för hållbarhetsredovisning	s. 19			
	2-15 Intressekonflikt	Regeringens hemsida & Kollegiet för bolagsstyrnings hemsida			Som statligt ägt bolag följer bolaget riktlinjerna i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020 och Svensk kod för bolagsstyrning .
	2-16 Kommunikation kring kritiska/känsliga frågor/problem	s. 17			
	2-17 Kunskapsnivå hos styrelsen	Regeringens hemsida			Styrelsen är ytterst ansvarig för hållbarhet. Beskrivs i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020
2-18 Utvärdering av styrelsens prestation	Regeringens hemsida			Beskrivs i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020	
2-20 Process för beslut om ersättning	s. 51-53				
2-21 Total årlig ersättning	s. 51-53				
2-22 Uttalande från vd om strategi för hållbar utveckling	s. 2				

	2-23 Riktlinjer och initiativ för ansvarsfullt företagande	s. 17, 19			
	2-24 Förankring av riktlinjer och initiativ för ansvarsfullt företagande	s. 17, 19			
	2-25 Process för gottgörelse av negativa effekter	s. 17			
	2-26 Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter	s. 17			
	2-27 Lag- och regelefterlevnad	s. 17,19			
	2-28 Medlemskap i organisationer	s. 8			
	2-29 Tillvägagångssätt för intressentdialog	s. 7-8			
	2-30 Kollektivavtal	s. 17			
VÄSENTLIGA FRÅGOR					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-1 Process för väsentlighetsanalys	s. 9			
	3-2 Väsentliga frågor	s. 9			
Ekonomiska frågor					
GRI 201: Ekonomisk	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 11, 19			
	201-1 Direkt skapat och distribuerat ekonomiskt värde	s. 11			
	201-3 Förmånsbestämda förpliktelser och andra pensionsplaner	s. 46-49, 51-53, 54-55, 59, 61-62			
Indirekt ekonomisk påverkan					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 9, 11, 19, 20			
GRI 3: Indirekt ekonomisk påverkan 2016	203-2 Väsentlig indirekt ekonomisk påverkan	s. 11			
Anti-korruption					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 17			
GRI 205: Anti- korruption 2016	205-2 Kommunikation och utbildning avseende riktlinjer och rutiner för anti-korruption	s. 17			
	205-3 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	s. 17			
Skatt					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 32			
GRI 207: Skatt 2019	207-1 Förhållningssätt till skatt	s. 32			
	207-2 Hantering av skatt, kontroll och riskhantering	s. 32			
	207-3 Samarbeten med intressenter och hantering av skattefrågor	s. 32			
Arbetsmiljö					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 12-13			
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Ledningssystem för arbetsmiljö	s. 12-13			
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och utredning av incidenter	s. 12-13			
	403-3 Företagshälsovård	s. 12-13			
	403-4 Medarbetardeltagande, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	s. 12-13			
	403-5 Utbildning för medarbetare om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	s. 12-13			
	403-6 Främjande av medarbetares hälsa	s. 12-13			
	403-7 Förebyggande och hantering av hälso- och säkerhetspåverkan direkt kopplade till affärsrelationer	s. 12-13			
	403-8 Medarbetare som omfattas av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	s. 12-13			
	403-9 Arbetsrelaterade skador	s. 12-13			
Mångfald och lika möjligheter					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Hantering av väsentliga frågor	s. 14-15			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Mångfald inom ledning och medarbetare	s. 14-16, 33-34, 51			
	405-2 Förhållandet mellan grundlön och kvinnors lön i andel av mäns lön	s. 14-15			

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

Till Lernia AB, organisationsnummer 556465-9414

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i Lernia AB att översiktligt granska företagets hållbarhetsredovisning för år 2022. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 20, vilket även utgör den lagstadgade hållbarhetsrapporten.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen inklusive den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med tillämpliga kriterier respektive årsredovisningslagen. Kriterierna framgår på sidan 20 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av ramverket för hållbarhetsredovisning utgivet av GRI (Global Reporting Initiative) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag.

Revisorns ansvar

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

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information (omarbetad). En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. Vi har utfört vår granskning avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. En översiktlig granskning och en granskning enligt RevR 12 har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionsred i övrigt har.

Revisionsföretaget tillämpar International Standard on Quality Control 1, som kräver att företaget utformar, implementerar och hanterar ett system för kvalitetsstyrning inklusive riktlinjer eller rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. Vi är oberoende i förhållande till Lernia AB enligt god revisorsred i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning och granskning enligt RevR 12 gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning och granskning enligt RevR 12 har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

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

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

Uttalanden

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

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 27 mars 2023

KPMG AB

Ingrid Hornberg Román
Auktoriserad revisor

Karin Sivertsson
Specialistmedlem i FAR



Förvaltningsberättelse 2022

Styrelsen och verkställande direktören för Lernia AB avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2022, vilket är sammanfallande med kalenderåret 2022. Bolagets organisationsnummer är 556465–9414 och bolaget har sitt säte i Stockholm.

Allmänt om verksamheten

I förvaltningsberättelsen beskrivs koncernens verksamhet, inklusive moderbolagets resultat och ställning. Bolagsstyrningsrapporten ingår som en del i förvaltningsberättelsen. Utgångspunkten har varit att göra en sammanhållen förvaltningsberättelse för Lerniakoncernen. I moderbolaget ingår koncernens affärsledning och juridikfunktion liksom affärsstöden Affärsutveckling, Ekonomi, HR, IT och Marknad. Koncernens verksamhet består av tre divisioner:

- **Bemanning** – erbjuder rekrytering och bemanning av yrkesarbetare och tjänstemän i flertalet branscher över hela landet. Omsättningstillväxten under 2022 har varit hög trots utmaningar med viss kandidatbrist samt produktionsstopp på grund av komponentbrist hos vissa av våra större kunder.
- **Utbildning** – utbildar vuxna tillsammans med Arbetsförmedlingen, kommuner, företag och yrkeshögskola. Arbetsförmedlingens låga anvisningstakt till arbetsmarknadsutbildningar har under 2022 varit koncernens största utmaning. Driften av Yrkeshögskolan samt Företagsutbildningar har löpt på enligt förväntan.
- **Matchning** – erbjuder arbetsökande professionell hjälp att hitta ett jobb eller utbildning samt erbjuder företag och organisationer omställningstjänster i samband med omorganisering och personalminskning. Omsättningen har under 2022 vuxit beroende på nyetableringar med ökad geografisk närvaro som resultat.

Inriktning

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

Lernia utvecklar människors kompetens och matchar till jobb i arbetslivets alla skeden. Samtidigt stärker vi företags och organisationers konkurrenskraft och förmåga att möta arbetsmarknadens skiftande utmaningar. Lernia erbjuder tjänster inom uthyrning av personal, rekrytering och omställning med bland annat kunder inom den svenska tillverkningsindustrin samt lager och logistik. Lernias kunder inom utbildning är framför allt Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan och Sveriges kommuner, samtidigt som vi är en stark aktör inom företagsutbildningar. Lernia erbjuder arbetsmarknadsutbildning, kommunal vuxenutbildning, svenska för invandrare, yrkeshögskola, coachning samt utbildningar riktade mot företag och offentliga verksamheter.

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

Ekonomiska mål

Lernia förser arbetsmarknaden med kompetens med huvudinriktning på utbildning och bemanning där konkurrensfördelar och uthållig lönsamhet kan uppnås. Lernias ekonomiska mål fastställdes på årsstämman i april 2022. Soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent. Soliditeten uppgick på balansdagen till 37 (36) procent. Avkastning på eget kapital ska uppgå till minst 13 procent. Avkastningen för året uppgick till 6,5 (32,7) procent. Ordinarie utdelning ska uppgå till mellan 30 och 70 procent av årets resultat, under förutsättning att soliditeten efter utdelning hamnar inom målintervallet samt med beaktande av genomförandet av koncernens strategi och investeringsbehov. Styrelsens rekommendation till årsstämman 2023 är att 9 (36) mkr delas ut till aktieägaren motsvarande 30 (30) procent av årets resultat.

Hållbarhetsrapport enligt ÄRL

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

Marknadens utveckling

Enligt Almega Kompetensföretagens senaste publicerade statistik av Topp 25-listan är Lernia fortsatt den största aktören inom uthyrning av yrkesarbetare (blue collar) i Sverige, med en marknadsandel om 14,0 procent. På den totala bemanningsmarknaden försvarade Lernia sin position som det tredje största bemanningsföretaget med en marknadsandel om 7,7 procent.

Det sammanlagda värdet av Arbetsförmedlingens upphandlade tjänster inom det område som Lernia Utbildning verkar uppgick 2022 till 1,1 (1,5) mdkr. Intäkter från Arbetsförmedlingens upphandlade tjänster utgör merparten av Lernia Utbildnings totala omsättning.

Inom det område som Lernia Matchning verkar uppgick det sammanlagda värdet av Arbetsförmedlingens upphandlade tjänster 2022 till 2,7 (3,4) mdkr. Merparten av Lernia Matchnings totala omsättning utgörs av intäkter från Arbetsförmedlingens upphandlade tjänster.

Effekter av coronapandemin

Inom segment Bemanning har volymerna under 2022 normaliserats i jämförelse med 2021 och ligger på en tillfredsställande nivå. Dock har bemanningsverksamheten påverkats negativt av några produktionsstopp hos våra kunder kopplat till komponentbrist i spåren av pandemin. Inom segment Utbildning har verksamheten återgått till fysiska utbildningar. För stationära medarbetare tillämpas en hybridarbetspolicy för arbete på distans.

Intäkter och resultat koncernen

Koncernens nettoomsättning ökade med 13 procent till 3 269 (2 898) mkr. I övriga rörelseintäkter ingår 21 (26) mkr hänförliga till ersättning för höga sjuklönekostnader.

Rörelseresultatet uppgick till 44 (160) mkr. Resultatförsämringen beror framför allt på jämförelsestörande poster under föregående år och på grund av produktionsstörningar hos kunder inom bemanningsverksamheten samt lägre andel anvisade elever till arbetsmarknadsutbildningar inom utbildningsverksamheten.

Koncernens resultat efter skatt uppgick till 30 (119) mkr. För resultaträkning, se sid 37.

Resultat segment Bemanning

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

Nettoomsättningen uppgick till 2 765 (2 407) mkr, en ökning med 15 procent jämfört med föregående år

Omsättningsökningen hänförs främst till en generellt ökad efterfrågan inom flertalet segment, men även ökad efterfrågan av inhyrd personal på grund av kunders höga frånvarobortfall såväl som ökade volymer för sommarbemanning. Intäkterna för helåret har emellertid påverkats negativt av produktionsstörningar hos flera kunder till följd av komponentbrist.

I övriga rörelseintäkter ingick 21 (26) mkr hänförliga till statliga stödåtgärder för höga sjuklönekostnader.

Rörelseresultatet, exkluderat för påverkan av IFRS16, uppgick till 109 (191) mkr, en minskning med 82 mkr jämfört med föregående år. Förutom jämförelsestörande poster på 4 (35) mkr till följd av en återbetalning av AGS-premier och ej beviljad permitteringsersättning för år 2020 uppgående till -5 (-2) mkr är resultatförsämringen i det väsentligaste hänförlig till lägre beläggningsgrad bland uthyrda konsulter med ökade kostnader för frånvaro som följd. Statliga stödåtgärder för sjukfrånvaro har påverkat resultatet negativt jämfört med föregående år.

Resultat segment Utbildning

Segment Utbildning erbjuder:

- Arbetsmarknadsutbildning och matchningstjänster – utbildning för arbetslösa anpassad efter arbetsmarknadens behov.
- Företagsutbildningar och konsulttjänster inom el, fordon, industri/ produktionsteknik, arbetsmiljö- och lagkravsutbildningar.
- Kommunal vuxenutbildning (Komvux) – gymnasial utbildning för vuxna.
- Yrkehögskola – eftergymnasial utbildning med tydlig näringslivsförankring.

Nettoomsättning uppgick till 344 (362) mkr, en minskning med 5 procent jämfört samma period föregående år. Minskningen är främst hänförlig till lägre avtalstilldelning, färre etableringar och Arbetsförmedlingens låga anvisningsvolym inom arbetsmarknadsutbildningar. Övriga rörelseintäkter uppgick till 8 (6) mkr och avser primärt interna debiteringar och avyttring av materiella anläggningstillgångar.

Rörelseresultatet för helåret, exkluderat för påverkan av IFRS16, uppgick till -38 (-16) mkr. Resultatförsämringen förklaras främst av låg anvisningstakt för arbetsmarknadsutbildningar, lägre volymer inom komvux samt ökade kostnader för lokaler, förbrukningsmaterial och el.

Resultat segment Matchning

Segment Matchning erbjuder:

- Omställningsuppdrag främst inom försäkringarna TSL för arbetare inom LO-kollektivet och TRR för tjänstemän inom privata sektorn.
- Matchning för arbetssökande inskrivna på Arbetsförmedlingen i form av ett individuellt stöd att hitta ett arbete eller utbildning via tjänsterna Stöd och matchning och Rusta och matcha.

Nettoomsättningen uppgick till 160 (128) mkr, en ökning med 25 procent jämfört med föregående år. Ökningen är främst hänförlig till fler etableringar inom matchnings- och

omställningstjänster. I nettoomsättningen ingår 15 mkr avseende periodisering av den förväntade resultatärsättningen i Rusta och matcha-avtalet.

Rörelseresultatet, exkluderat för påverkan av IFRS16, uppgick till 24 (16) mkr. Resultatförbättringen förklaras främst av ett ökat antal deltagare samt ändrade redovisningsprinciper som införts under andra kvartalet till följd av den förändrade ersättningsmodellen i och med växlingen från tjänsten Stöd och matchning till tjänsten Rusta och matcha.

Säsongsvariation

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

Viktiga uppskattningar och bedömningar

Lernia har tagit fram en metod, baserat på företagets erfarenhet av nuvarande samt tidigare avtal med liknande egenskaper, för att bedöma det sannolika värdet av den rörliga ersättningen i Rusta och matcha-avtalen med Arbetsförmedlingen. Metoden bygger på historiska data varmed Lernia bedömer om ytterligare försiktighet behöver vidtas vid beräkning av den rörliga ersättningen för att täcka den osäkerhet som kvarstår i de faktorer som företaget ej kan påverka. Denna försiktighetsbedömning kan komma att variera baserat på Lernias kunskap om, samt bedömning av, den historiska datans relevans för framtida bedömningar.

Investeringar

Investeringarna uppgick till 12 (4) mkr, varav 10 (0) mkr avser immateriella anläggningstillgångar och 2 (4) mkr materiella anläggningstillgångar.

Finansiell ställning och likviditet

Balansomslutningen uppgick per den 31 december 2022 till 1 286 (1 192) mkr varav det egna kapitalet uppgick till 475 (433) mkr, vilket ger en soliditet på 37 (36) procent. Nyttjanderättstillgångarna har ökat med 10 mkr jämfört med samma period föregående år, vilket främst är hänförligt till nyetableringar inom för ramen för Arbetsförmedlingens upphandlade matchningstjänster Rusta och matcha. Även pensions-tillgångarna har ökat jämfört med samma period föregående år och uppgår på balansdagen till 115 (56) mkr. Ökningen med 59 mkr beror främst på att diskonteringsräntan stigit kraftigt, vilket minskar nuvärdet av Lernias pensionsförpliktelse.

Kundfordringarna är på balansdagen 56 mkr högre jämfört med samma period föregående år, vilket huvudsakligen beror på bemanningsverksamhetens ökade omsättning. Per den 31 december 2022 var disponibel likviditet 88 (100) mkr exklusive checkräkningskredit om 100 (100) mkr samt möjlig blockbelåning om 300 (300) mkr. Principen för blockbelåning är att med kundfordringar som säkerhet frigöra kapital.

Kortfristiga skulder uppgick på balansdagen till 689 (662) mkr varav checkräkningskredit och blockbelåningen uppgick till 0 (0) mkr. Ökningen av kortfristiga skulder är främst hänförlig till personalrelaterade kostnader, vilket är en effekt av den ökade omsättningen inom bemanningsverksamheten.

Kassaflöde

Årets kassaflöde uppgick till -12 (52) mkr varav kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick till 76 (221) mkr. Kassaflödet har i jämförelse med föregående år påverkats negativt av lägre rörelseresultat. Under året ökade kundfordringarna vilket påverkade kassaflödet med -56 (-108) mkr i jämförelse med föregående år. Kassaflödet från rörelseskulder påverkades positivt med 25 (146) mkr, främst hänförligt till ökade personalskulder jämfört med utgången av föregående år.

En omklassificering från finansiell anläggningstillgång till kassa och bank, av tidigare spärrade medel hos PRI avseende pensions-åtaganden har påverkat investeringsverksamheten för helåret med 19 (0) mkr.

Kassaflödet från finansieringsverksamheten påverkades under 2022 med -36 (0) mkr avseende utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare. Nyttjandet av Blockbelåning och checkräkningskredit uppgick på balansdagen till, 0 (-106) mkr.

Medarbetare

Medelantalet heltidstjänster ökade under 2022 till 5 494 (4 687). Jämfört med utgången av 2021 har däremot antalet heltidstjänster per den 31 december 2022 minskat med 215, från 5 094 till 4 879. Minskningen i antal heltidstjänster beror till stor del på att antalet konsulter i uppdrag i bemanningsverksamheten minskade under december månad 2022.

Ägarförhållanden

Lernia ägs till 100 procent av svenska staten. Koncernen ska verka på marknadsmässiga villkor och har inget särskilt beslutat samhällsuppdrag. Under 2022 har Näringsdepartementets avdelning för bolag med statligt ägande haft förvaltningsansvar för Lernia. Från och med 1 januari 2023 ansvarar Finansdepartementet för avdelningens verksamhet. Riksdagen gav 2012 regeringen bemyndigande att sälja hela eller delar av Lernia. Samtliga dotterbolag ägs till 100 procent av Lernia AB.

Händelser av väsentlig betydelse som inträffat efter räkenskapsårets slut

Inga väsentliga händelser finns att rapportera efter räkenskapsårets utgång.

Resultat och ställning Moderbolag

Intäkterna uppgick till 141 (131) mkr och rörelseresultatet till -53 (-13) mkr. I rörelseresultatet ingår -15 (0) mkr hänförliga till olika digitaliseringsinitiativ, såväl fortsatt utveckling av så kallade SaaS-tjänster som förstudier till kommande utveckling inom ramen för koncernens strategi samt reservering -1 (0) mkr hänförlig till ej beviljad permitteringsersättning för 2020. Förändringen jämfört med föregående år förklaras främst av den omvärdering av pensionskulden som föregående år förbättrade moderbolagets rörelseresultat med 24 mkr. Omvärderingen påverkade dock inte koncernens resultat då pensionskulden där redovisas enligt IAS 19. Lernia har under det fjärde kvartalet begärt och erhållit gottgörelse för pensionsutbetalningar hänförliga till 2021 med 26 (27) mkr. Ingen gottgörelse har begärts för 2022 års pensionsutbetalningar uppgående till 26 (26) mkr. Nettokostnaden för pensionsutbetalningar kopplade till åtagande inom AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 uppgick till 0 (1) mkr för helåret.

Balansomslutningen var på balansdagen 638 (675) mkr varav likvida medel uppgick till 88 (100) mkr. Det egna kapitalet per den 31 december 2022 blev 528 (532) mkr. Investeringarna uppgick till 10 (0) mkr.

Framtidsutsikter

Marknaden för bemannings- och matchningstjänster har stärkts under 2022 medan deltagarvolymerna inom utbildningsverksamheten främst kopplat till arbetsmarknadsutbildningar fortsatt utvecklats på en nivå som understiger förväntad nivå. Det finns en betydande osäkerhet avseende framtida volymer inom arbetsmarknadsutbildningar.

Kriget i Ukraina ökar de framåtriktade osäkerheterna kopplat till cyberhot, energiförsörjning och finansiell stabilitet (inflation och räntenivåer). Därtill kommer risker kring komponentbrist inom främst IT, automation och fordonsverksamhet som kan komma att påverka Lernias verksamhet direkt eller indirekt. Bolaget lämnar inte någon prognos för 2023.

Finansiella risker och osäkerhetsfaktorer

De största riskerna för Lernia är politiska, strukturella och konjunkturella marknadsrisker på både utbildnings- och bemanningsmarknaden samt risker framför allt vad gäller marknaden för arbetsmarknadspolitiska program.

Coronapandemin har fortsatt påverkat bemanningsmarknaden främst kopplat till komponentbrist inom tillverknings- och fordonsindustrin. Kriget i Ukraina leder till betydande osäkerhet i omvärlden vilket kan påverka koncernens framtida intäkt- och kostnadsutveckling. Lernia följer dagligen marknadsutvecklingen och utvärderar löpande dess påverkan på koncernens resultat och ställning. Finansiella risker och osäkerhetsfaktorer beskrivs i not 22 och 29.

Ersättning till ledande befattningshavare

Lernia tillämpar regeringens Riktlinjer för anställningsvillkor till ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen. Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns presenterad i not 5.

Redogörelse för styrelsearbetet under året

För en beskrivning av styrelsen och en redogörelse av dess arbete, där ersättningsfrågor för ledande befattningshavare inkluderas, hänvisas till Lernias bolagsstyrningsrapport för 2022 som upprättats enligt 6 Kap 6 § ÅRL. Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen.

Förslag till vinstdisposition

Balanserat resultat	14 480 499
Årets resultat	32 234 313
Summa kronor	46 714 812

Styrelsen föreslår att vinstmedel disponeras så att:

Till aktieägare utdelas 9 kronor per aktie	9 000 000
I ny räkning överförs	37 714 812
Summa kronor	46 714 812

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

Lernias styrelse föreslår att en utdelning om 9 kronor per aktie ska betalas till aktieägarna, innebärande en total utdelning om 9 miljoner kronor. Årets vinst per aktie var 30 kr, och därmed motsvarar den föreslagna utdelningen 30 procent av årets resultat per aktie. Lernias finansiella mål anger att ordinarie utdelning ska uppgå till mellan 30 och 70 procent av årets resultat, med ett riktvärde om 50 procent, under förutsättning att soliditeten efter utdelning hamnar inom målintervallet samt med beaktande av genomförandet av koncernens strategi och investeringsbehov. Ägarmålen anger att soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent. Koncernens soliditet uppgick per 31 december 2022 till 37 procent. Koncernens soliditet efter föreslagen utdelning uppgår till 36 procent. Motsvarande siffror för moderbolaget är 84 procent respektive 83 procent.

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

Den föreslagna utdelningen äventyrar inte fortsatta planerade investeringar och Lernias finansiella ställning är sådan att Lernia kan fortsätta sin verksamhet och förväntas uppfylla alla sina åtaganden på både kort och lång sikt. Styrelsen i Lernia anser att den föreslagna utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som verksamhetens art (bolagets respektive koncernens), omfattning och risker ställer på storleken av det egna kapitalet, och bolagets respektive koncernens konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Bolagsstyrningsrapport

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

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

Bolagsstyrelse

ANTAL: 7 ordinarie + 1 arbetstagarrepresentant (4 kvinnor, 4 män)

(Förändring i styrelsen: I januari 2023 lämnade Erica Rönnqvist Hoh sitt uppdrag som ledamot i styrelsen.)

Styrelsen och dess utskott

Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. För en närmare beskrivning av styrelsens funktion och uppgifter, se Svensk kod för bolagsstyrning. Styrelsen har revisionsutskott och ersättningsutskott. Utskotten bereder frågor för beslut i styrelsen. Styrelsen väljs årsvis och består av sju årsstämmovalda ledamöter samt en arbetstagarrepresentant.

Styrelsens ordförande

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

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

Nominering av styrelse

Kodens regler om nominering av styrelseledamöter är ersatt av en strukturerad styrelsenomineringsprocess inom Regeringskansliet som koordineras av 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 och principer för bolag med statligt ägande 2020.

Utvärdering av styrelse och revisorer

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

Affärsstöd

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

Vd och koncernledning

ANTAL: 8 (3 kvinnor, 5 män)

Vd utses av styrelsen. Vd och koncernchef är sedan oktober 2022 Veronica Rörsgård. Vd:s uppgift är att leda den operativa verksamheten enligt styrelsens anvisningar och riktlinjer, bland annat vd-instruktionen. Vd ska också se till att bokföring sköts enligt lag och att förvaltningen av bolagets medel sker på ett betryggande sätt. Vd ingår inte i styrelsen.

Koncernledningen består av koncernchefen, divisionscheferna för Bemanning, Utbildning och Matchning samt CFO, HR-chefen, Affärsutvecklingschefen och Marknadschefen. Såväl vd som koncernledning är oberoende i förhållande till ägare och styrelse.

Divisioner

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

Lernia Utbildning AB

Division Utbildning och Division Matchning.

Lernia Bemanning AB

Division Bemanning med uthyrning av yrkesarbetare och tjänstemän.

Bolagsstämma

1 ÄGARE

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

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

Ägare, aktiestruktur och rösträtt

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

Extern revision

Revisorer

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

Vid upphandling av revisor hanteras upphandlingsprocessen av bolaget under ledning av revisionsutskottet. Regeringskansliets handläggare följer arbetet. Bolagets revisor deltar i minst två styrelsesammanträden per år samt i revisionsutskottets möten. Revisorerna delger sina iakttagelser från årets granskning direkt till styrelsen i plenum. Styrelsen träffar bolagets revisorer minst en gång per år, utan närvaro av verkställande direktören eller annan person från koncernledningen.

Viktiga externa regelverk

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

Interna regelverk

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

Intern kontrollmiljö

Intern styrning och kontroll

Styrelsen har det övergripande ansvaret för Lernias interna kontroll. Vd/koncernchef har det löpande ansvaret för att intern styrning och kontroll upprätthålls. Syftet med den interna kontrollen är att säkerställa att Lernias finansiella rapportering upprättas i enlighet med lag, tillämpliga redovisningsstandarder och övriga krav från ägaren. Lernias kontroller över den finansiella rapporteringen beskrivs nedan. Verksamhetens utveckling följs upp varje månad genom avrapportering till styrelsen och genom att vd/koncernchef, CFO och koncerncontroller har möte med samtliga i koncernledningen. Utgångspunkten för uppföljning är av styrelsen antagen affärsplan. Minst tre gånger om året genomför vd, CFO och koncerncontroller genomgångar med ledningsgrupperna i divisioner och affärsstöd, då affärsplan, ekonomisk utveckling, prognoser, kundutveckling och viktiga aktiviteter diskuteras. Styrning av Lernias dotterbolag har under året även utövats genom att vd/koncernchef varit ordförande och vd i dotterbolagens styrelser. I styrelsens arbetsordning och instruktioner för vd och styrelsens utskott säkerställs en tydlig roll och ansvarsfördelning till gagn för en effektiv hantering av verksamhetens risker. Styrelsen säkerställer genom Revisionsutskottet att fastlagda principer för den finansiella rapporteringen och interna kontrollen efterlevs samt upprätthåller ändamålsenliga relationer med bolagets revisorer.

För styrelsens kontrollaktiviteter 2022, se sid 31. VD ansvarar för det system av interna kontroller som krävs för att hantera väsentliga risker i den löpande verksamheten. Här ingår bland annat riktlinjer för olika befattningshavare för att de ska förstå och inse betydelsen av sina respektive roller för upprätthållandet av god intern kontroll.

Visselblåsning

Lernia har antagit en mutbrottspolicy och inrättat en extern kanal för anonym rapportering av vissa typer av allvarliga oegentligheter eller uppenbart felaktiga ageranden – s.k. visseblåsning. Funktionen är öppen för såväl medarbetare som kunder, leverantörer och deltagare och kan nås från lernia.se. En visseblåsarkommitté ansvarar för bedömning, eskalering och uppföljning av ärenden.

Internrevision

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

Uppförandekod

Lernia arbetar löpande med värderingar viktiga för verksamheten. Dessa värderingar har omsatts i normer och regler för hur medarbetare och andra som företräder Lernia ska agera i olika situationer. Regelverket finns i en verksamhetshandbok och sammanfattas i en uppförandekod. Där beskrivs de krav som ställs på alla som agerar för Lernias räkning.

Internrevision

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

Uppförandekod

Lernia arbetar löpande med värderingar viktiga för verksamheten. Dessa värderingar har omsatts i normer och regler för hur medarbetare och andra som företräder Lernia ska agera i olika situationer. Regelverket finns i en verksamhetshandbok och sammanfattas i en uppförandekod. Där beskrivs de krav som ställs på alla som agerar för Lernias räkning.

1. Styrelsemöte 15 februari, 2022

På mötet fastställdes bokslutskommuniké och förslag till resultatdisposition för 2021. Styrelsen fick statusrapporter kring arbetet med årsredovisningen. Styrelsen fick även en redogörelse för Lernias aktiviteter kring Norrland och satsningen på grön energi. Effekter på Lernias verksamhet av hög inflation och lågkonjunktur diskuterades.

JAN

Ersättningsutskottet och revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor inför styrelsemötet 24 mars.

2. Styrelsemöte 24 mars, 2022

Styrelsen fastställde reviderade hållbarhetsmål för 2022 och noterar fokusområden för arbetsmiljöarbetet inom bemanningsverksamheten för 2022–2024. Styrelsen beslutade även om avgivande av årsredovisning för 2021 och kallelse till årsstämma, samt om förslag till riktlinje för ersättningar till ledande befattningshavare, ersättningsrapport och fullmakt för vd att företräda moderbolaget på stämmor i dotterbolag. Exterrevisor deltog i mötet och lämnade rapport över bokslutsgranskning och talade med styrelsen utan att ledningen var närvarande. Styrelsen beslutade att välja KPMG som revisor för Lernia AB med dotterbolag 2022. Rekrytering av ny VD diskuterades med anledning av att Anders Uddfors sagt upp sig på egen begäran.

FEB

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

3. Styrelsemöte nr 1 26 april, 2022

Delårsrapporten för första kvartalet fastställdes. Styrelsen fick en genomgång av verksamheten inom division Matching.

MAR

Årsstämma 26 april, 2022

- Årsstämman beslutade: Att fastställa i årsredovisningen intagna resultat- och balansräkningen samt kassaflödesanalys för såväl bolag som koncern. Resultatet för 2021 disponerades så att utdelning skulle ske med 36 000 000 kr och att 21 715 768 kr överfördes i ny räkning. Att bevilja styrelsen och vd ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2021.
- Att välja styrelsen; Kjell Hassler, styrelseordförande, Niklas Flyborg, Gunilla Rittgård, Gunilla Spongh Erika Rönnqvist Hoh, Peter Blomqvist samt Tommy Ohlström (samtliga omval).
- Stämman noterade också att arbetstagarorganisationerna valt Fadime Falk, SACO, som enda arbetstagarrepresentant.
- Att som revisor för tiden från stämman utse revisionsbolaget KPMG AB med angiven huvudrevisor Ingrid Hornberg Román (omval).
- Att fastställa riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare.
- Att godkänna Lernias ersättningsrapport för 2021.
- Att fastställa ekonomiska mål för Lernia.
- Att anta regeringens principer för bolag med statligt ägande intagna i Statens Ägarpolicy 2020
- Protokollet från årsstämman finns i sin helhet på www.lernia.se.

APR

4. Styrelsemöte nr 2 26 april, 2022 Konstituerande

Sammanhållet styrdokument för styrelsearbetet med arbetsordningar för styrelse och utskott, vd-instruktion, rapportinstruktion och årsplan fastställdes. Val gjordes av firmatecknare, sekreterare m.m. Ledamöter utsågs till Lernias utskott. Vd och styrelseledamöter redovisade sina väsentliga uppdrag i andra styrelser. Policydokument behandlades. Styrelsen beslutade att inte ha en internrevisionsfunktion för 2022 och att fastställa strategiska hållbarhetsmål för Lernia. Styrelsen fick en presentation av division Bemanning som uppvisat ett starkt resultat för det gångna året.

MAJ

JUN

5. Styrelsemöte 2 juni, 2022

Styrelsen informerades om Lernias aktuella affärsläge och ekonomi. En genomgång gjordes av utbildningsdivisionens verksamhet med inriktning på det ansträngda ekonomiska läget. Niklas Brundin från ADL var med på mötet och presenterade bolagets genomlysning och slutsatser av division Utbildnings verksamhet. Patric Eklöf presenterade en analys om synergier mellan Lernias olika verksamheter inom koncernen. Status för Lernias digitaliseringsprojekt presenterades avslutningsvis.

Revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 19 juli.

6. Styrelsemöte 19 juli, 2022

Styrelsen informerades om Lernias affärsläge och ekonomi. Delårsrapporten för andra kvartalet fastställdes. Styrelsen beslutade att entlediga Anders Uddfors som lämnar på egen begäran och istället som ny VD från och med den 20 juli 2022 förordna Inge Lindberg. Med anledning av det beslutades om ny firmateckning samt att Veronica Rörsgård tillträder som ny vd från den 3 oktober 2022.

JUL

AUG

Den 21-22 september träffades styrelsen och koncernledningen för strategigenomgångar i Göteborg.

7. Styrelsemöte 21 september, 2022

På styrelsemötet den 21 september sammanfattade styrelsen intrycken från strategigenomgångar under förmiddagen och lämnade medskick till det fortsatta arbetet. Beslut om strategiplan för utbildning skulle fattas vid ett senare tillfälle efter att VD gjort en analys av läget och presenterat en åtgärdsplan. Styrelsen informerades även om Lernias aktuella affärsläge och ekonomi. Besök hos Lernias kund Volvo Torslanda gjordes av styrelsen under dag 2.

SEP

Ersättningsutskottet och revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 27 oktober.

8. Styrelsemöte 27 oktober, 2022

VD presenterade strategiplanen för Utbildning, vilket styrelsen ville återkomma till vid nästa möte. Heidi Westman, Chefsjurist, och Joakim Bredbo, chefscontroller, utsågs till styrelseledamot respektive suppleant i Pensionsstiftelsen. Information lämnades om att David Karlström tillsätts som ny ordförande i Pensionsstiftelsen efter årsskiftet. Delårsrapporten för tredje kvartalet fastställdes. Ny pensionspolicy beslutades av styrelsen. Det beslutades att styrelseutvärdering skulle genomföras i diskussionsforum vid nästa styrelsemöte.

OKT

NOV

Revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsemötet den 6 december.

9. Styrelsemöte 6 december, 2022

Strategiplanen för åren 2023 – 2025 fastställdes. Affärsplan och budget antogs för 2023 med mål för rörelsemarginal, intäkter samt inriktning för hållbarhet. Styrelsen fick presentationer av Lernias förvävsstrategi och arbetsmiljöarbete och det arbetsmiljöprojekt som pågått under höstterminen. Styrelsen fastställde årsplan för 2023.

DEC

Styrelsens sammanträden

Styrelsen har haft 9 sammanträden under 2022, varav 8 som fysiska möten.

Ledamot	Styrelse- möte	Revisions- utskott	Ersättnings- utskott
Peter Blomqvist	9/9	6/6	3/3
Fadime Falk	8/9		
Niklas Flyborg	9/9		0/1
Kjell Hasslert	9/9		3/3
Erika Rönnqvist Hoh	9/9		
Tommy Ohlström	9/9		
Gunilla Rittgård	9/9	6/6	
Gunilla Spongh	8/9	6/6	

Arvoden 2022

Till arbetstagarrepresentanter och anställda i Regeringskansliet utgår ingen ersättning.

Styrelsen	
Ordförande	343 000 kr
Stämмоvalda ledamöter	160 000 kr
Ersättningsutskottet	
Ordförande	25 000 kr
Ledamot	20 000 kr
Revisionsutskottet	
Ordförande	43 000 kr
Ledamot	31 000 kr

Lernias uppdrag

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

Utskottsarbete

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

Ersättningsutskottet har bestått av: Kjell Hasslert (ordförande), Niklas Flyborg och Peter Blomqvist. Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget. Ersättningsutskottet har under året hållit 3 sammanträden. HR-chefen har fört protokoll i ersättningsutskottet.

Revisionsutskottet har bestått av Gunilla Spongh (ordförande), Gunilla Rittgård och Peter Blomqvist. Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget. CFO är föredragande i revisionsutskottet och mötena protokollförs av chefscontroller. Extern revisor kallas till att delta i utskottets sammanträden. Revisionsutskottet har hållit 6 sammanträden.

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

Ersättning till vd och koncernledningen

Bolaget följer de principer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i statliga bolag som definieras i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020. Till medlem av Lernias koncernledning utgår fast lön. Rörlig lön eller prestationsstyrda ersättningar utgår inte. Ersättningar och pensionsförmåner för 2022 till medlemmar av Lernias koncernledning framgår av not 5 och också av separat ersättningsrapport.

Ersättningssystem

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

Intern kontroll över finansiell rapportering

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

Kontrollmiljö

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

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

Riskbedömning

Riskbedömning avseende den finansiella rapporteringen för att identifiera och utvärdera de verksamhetsområden och processer där det föreligger störst risk för fel som kan få en väsentlig påverkan på den finansiella rapporteringen sker på flera nivåer i företaget.

Företagsledningen identifierar och utvärderar löpande riskområden för att säkerställa att det finns tillförlitliga kontroller i de berörda processerna i syfte att undvika fel i den finansiella rapporteringen. Riskanalys och risker kopplade till den finansiella rapporteringen diskuteras regelbundet med bolagets externa revisorer som också årligen presenterar sin riskbedömning för revisionsutskottet och styrelsen.

Principer för riskhantering har beretts av revisionsutskottet och fastställts av styrelsen. Risker hanteras och klassificeras utifrån åtta risktyper: 1) Marknads- och prisrisk, 2) Motpartsrisk, 3) Operativ risk, 4) Strategiska risker, 5) Medarbetarrisk, 6) Varumärkesrisk, 7) Legala risker, 8) Politiska- och övriga risker. Affärsstöd Ekonomi har till uppgift att säkerställa att koncernens system för riskhantering är ändamålsenliga och effektiva och har också det samordnande ansvaret för riskhantering i koncernen. IT-funktionen som ingår i affärsstöd Ekonom har samordningsansvaret för risker inom informationssäkerhet. Affärsstöd HR har samordningsansvaret för risker inom området arbetsmiljö.

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

Kontrollaktiviteter

Kontrollaktiviteter i syfte att förebygga, upptäcka samt korrigera fel och avvikelser finns inbyggda i Lernias process för finansiell rapportering. Kontrollerna har utformats för att upptäcka och hantera risker för att väsentliga fel uppstår i den finansiella rapporteringen och består av såväl övergripande som detaljerade kontroller. Kontrollaktiviteter sker på flera olika nivåer i företaget och utgörs till exempel av godkännande av transaktioner, kontoavstämningar och analytisk uppföljning. Vid varje månadsbokslut sker en fullständig avstämning av att intäkterna i affärssystemen stämmer med resultat- och balansräkningen.

En särskild fastighetsdatabas finns och säkerställer att samtliga lokalkostnader blir korrekt periodiserade. För att periodisera personalkostnaderna rätt finns rutiner uppbyggda kring tidsredovisnings- och lönesystemen.

Information och kommunikation

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

Uppföljning och utvärdering

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

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

Skattepolicy

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

Verksamhetsrisker

Riskerna i verksamheten är marknadsrelaterade snarare än produktrelaterade. De största riskerna för Lernia är strukturella och konjunkturella marknadsrisker på både utbildnings- och bemanningsmarknaden i tillägg till politiska risker framför allt vad gäller marknaden för arbetsmarknadsutbildningar men även till exempel nystartsbidrag och EU:s bemanningsdirektiv. Utbildnings- samt omställningstjänster har vanligen ett bättre konjunkurläge vid lågkonjunktur medan bemanningstjänster har ett sämre. Utbildningstjänsterna har emellertid haft en negativ resultatutveckling under en längre tid med anledning av Arbetsförmedlingens låga anvisningsvolymerna inom AUB-utbildningarna. Sparprogram har initierats med anledning av utvecklingen och en fördjupad strategisk genomlysning av arbetsmarknadsutbildningarna har beslutats samt att ett flertal möten med Arbetsförmedlingen samt andra intressenter har hållits. Lernia är känsligt för negativ publicitet, speciellt med tanke på de tjänster Lernia levererar inom utbildning mot offentlig kund. Även konkurrenters negativa medieexponering påverkar branschen i stort. Mer än en tredjedel av koncernens intäkter kommer från två kunder, vilket medför att förändringar i dessa kunders köpbeteende får stor inverkan på koncernens intäkter och resultat. Försäljningen av utbildningstjänster går närmast uteslutande till offentliga kunder som upphandlar enligt Lagen om offentlig upphandling (LoU). Kontraktslängden är vanligen motsvarande två till fyra år, ofta med ensidig möjlighet för kunden att förlänga för ytterligare tid.

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

Lernia är försäkrat mot egendoms-, avbrotts- och ansvarsrisker orsakade av affärsverksamheten. Lernias finansiella riskexponering bedöms som låg med avseende på kreditförluster och valutarisker. Koncernen har historiskt haft oväsentliga kreditförluster och

bedömer att risken för kundförluster är låg då försäljningen i hög grad sker till kunder med vilka koncernen har haft långa samarbeten och/eller goda erfarenheter av betalningsviljan. De ekonomiska effekterna av det instabila världsläget med rysk invasion av Ukraina, en europeisk energikris, stigande matpriser och en oväntat hög inflation med snabbt höjda styrräntor och lågkonjunktur som följd, kan dock komma att påverka både efterfrågan på Lernias tjänster, i synnerhet bemanningstjänster, samt kreditvärdigheten hos kunderna. Med anledning därav ökar Lernia vaksamheten för tecken på obestånd samt har beredskap för snabb omställning av verksamheten om efterfrågan på tjänsterna dyker.

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

Nyttjad belåning av pantsatta kundfordringar uppgick vid balansdagen till 0 (0) mkr och ej utnyttjat belåningsutrymme inklusive checkräkningskredit uppgick till 400 (400) mkr. Disponibel likviditet exklusive outnyttjad blockbelåning/checkräkningskredit uppgick per balansdagen till 88 (100) mkr.

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

För ytterligare beskrivning av bolagets väsentliga affärsrisker och finansiella risker hänvisas till not 22 Finansiella risker och finanspolicy samt not 30 Viktiga uppskattningar och bedömningar.

Kvalitets- och miljöcertifiering

Lernias kvalitets- och miljöarbete utgår från koncernens kvalitets- respektive miljöpolicy. Ledningssystem för kvalitet och miljö är certifierade enligt internationella standarder och ingår som en naturlig del i det dagliga arbetet. Att så sker följs upp genom kundmätningar. Dessutom görs interna och externa revisioner av ledningssystemen. Lernia har ett ledningssystem som sammantaget uppfyller kraven enligt ISO 14001:2015 (miljö) och ISO 9001:2015 (kvalitet). Revisionsorgan är Qualify AB.

Styrelse



KJELL HASSLERT

Ordförande

Född: 1953

Ledamot sedan: 2018

Ordförande i ersättningsutskottet

Nuvarande befattning: Egen verksamhet.

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Jordbruksverket, Operose, RFSU, Taxinge Slottscafé, Kruus Mark och Exploatering och Warbro Kvarn. Styrelseledamot i Mälardalens Tekniska Gymnasium, Strängnäs kommun-företag, Solör bioenergi och Nils Oskar

Tidigare befattningar: Koncernchef Telge, stadsdirektör Södertälje kommun

Utbildning: Socionom, Socialhögskolan



GUNILLA RITTGÅRD

Ledamot

Född: 1960

Ledamot sedan: 2019

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande IHM Business School, Kårservice Östergötland AB, MIDAQ AB (publ), vice styrelseordförande Länsförsäkringar i Göteborg och Bohuslän. Styrelseledamot Poppels Bryggeri AB och StyrelseAkademien

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

Utbildning: Företags- och förvaltningsjurist samt Civilekonom, Göteborgs universitet



PETER BLOMQVIST

Född: 1962

Ledamot sedan: 2021

Nuvarande befattning: Kansliråd Näringsdepartementet

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot Specialfastigheter Sverige AB

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

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm



NIKLAS FLYBORG

Ledamot

Född: 1962

Ledamot sedan: 2019

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Nohau Solutions AB. Styrelseledamot i Combined X AB, JCE Group AB, Pinja Group Oy och RFSU AB

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

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan Stockholm



GUNILLA SPÖNG

Ledamot

Född: 1966.

Ordförande i revisionsutskottet

Ledamot sedan: 2019

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Bluefish Pharmaceuticals AB. Styrelseledamot i AQ group AB, Byggmax AB, Consivo AB, Meds Apotek AB, Momentum group AB, Optigroup AB, Pierce AB, Systemair AB, och ViaCon AB

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

Utbildning: Civilingenjör Industriell Ekonomi, Linköpings Tekniska Högskola



TOMMY OHLSTRÖM

Född: 1954

Ledamot sedan: 2021

Nuvarande befattning: VD SBB Idrott för alla AB

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande Styrelseinstitutet och styrelseledamot Riksidrottsstyrelsen

Tidigare befattningar: Kanslichef LO, Statssekreterare Arbetsmarknads-departementet, Planeringschef Statsrådsberedningen, Biträdande Partisekreterare Socialdemokraterna, Gruppsekreterare Riksdagen, Partikassör Socialdemokraterna, VD Kooperativa Förbundet (KF), Ordförande KF

Utbildning: Universitetskurser, Specialkurser



FADIME CAYIRLI FALK

Arbetsstagarrepresentant

Född: 1971

I styrelsen sedan: 2016

Nuvarande befattning: Uppdragsansvarig Stöd och matchning

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

Förändring i styrelsen:

I januari 2023 lämnade Erica Rönnqvist Hoh sitt uppdrag som ledamot i styrelsen.

Koncernledning



VERONICA RÖRSGÅRD

VD

Född: 1974

Anställd i Lernia sedan: 2022

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Serneke och Fryshuset

Tidigare befattningar: VD Pyslingen Förskolor (AcadeMedia), EVP HR & IT Skanska AB, MD Alumni

Utbildning: Civilekonom Mälardalens Högskola och Universitée Jean Moulin III Lyon Frankrike



ANDERS HVARFNER

Divisionschef Utbildning

Född: 1963

Anställd i Lernia sedan: 2018

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Almega Utbildningsföretagen

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

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



CHRISTIAN HULTÉN

Divisionschef Bemanning

Född: 1967

Anställd i Lernia sedan: 2021

Styrelseuppdrag: -

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

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



MARIE-LOUISE BONDESSON

HR-chef

Född: 1968

Anställd i Lernia sedan: 2019

Styrelseuppdrag: -

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

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



INGE LINDBERG

CFO

Född: 1965

Anställd i Lernia sedan: 2014

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i SOS Alarm och AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997

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

Utbildning: Civilekonom, Uppsala universitet



ANDREAS SILLÉN

Divisionschef Matchning

Född: 1985

Anställd i Lernia sedan: 2019 (2011)

Styrelseuppdrag: -

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

Utbildning: Personal, organisation & ledarskapsprogrammet, Högskolan i Skövde



PATRIC EKLÖF

Affärsutvecklingschef

Född: 1976

Anställd i Lernia sedan: 2019

Styrelseuppdrag: -

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

Utbildning: Civilingenjör KTH, Civilekonom Handelshögskolan i Stockholm



ÅSA LUNDELL

Marknadschef

Född: 1972

Anställd i Lernia sedan: 2022

Styrelseuppdrag: -

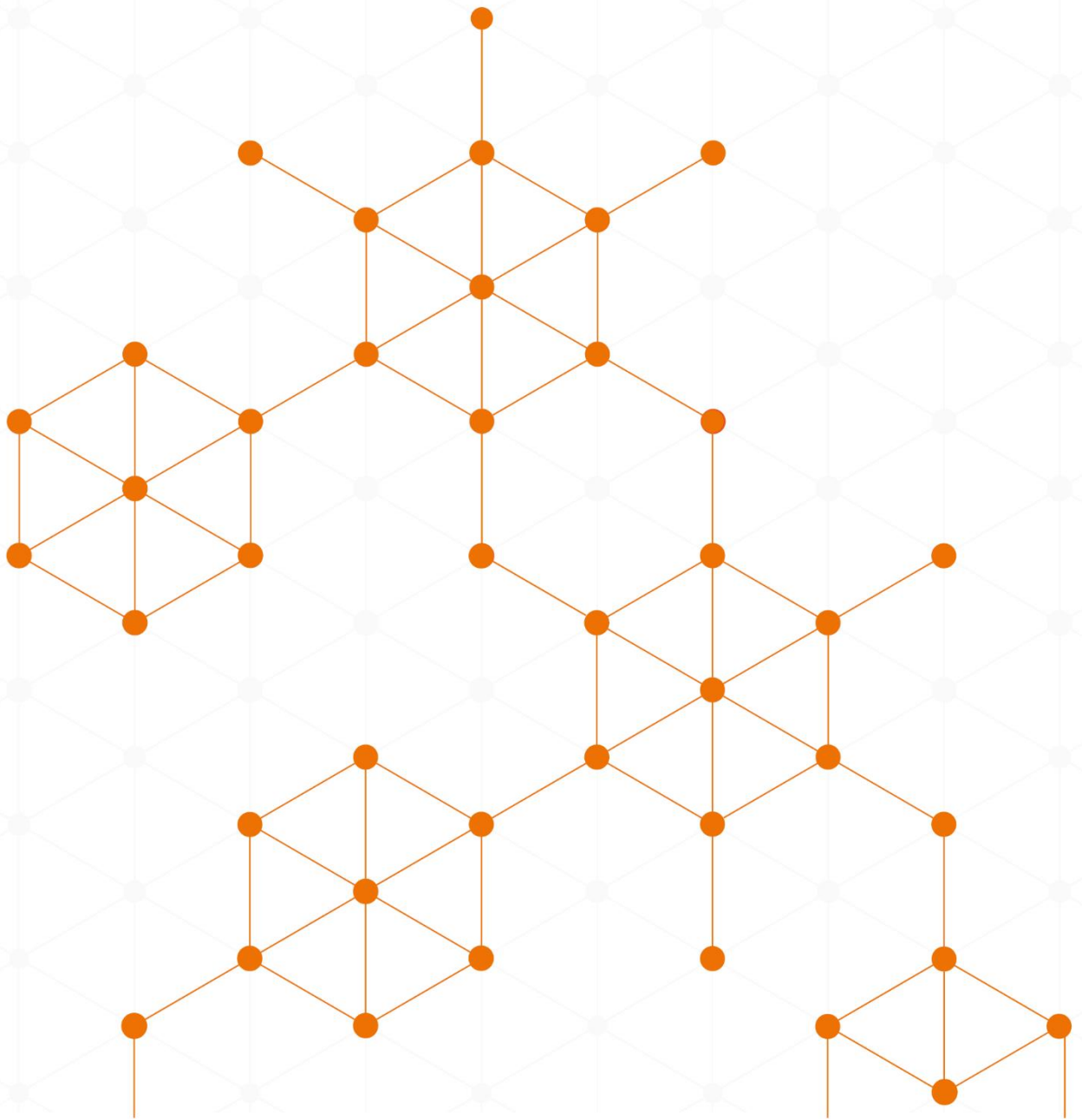
Tidigare befattningar: Kommunikationschef UR, marknadschef PwC, global produktchef Tradedoubler

Utbildning: Civilingenjör Industriell ekonomi, Linköpings universitet och Institut polytechnique de Grenoble

Förändring i koncernledningen:

I juli 2022 lämnade Anders Uddfors Lernia och sin roll i koncernledningen.

Finansiella rapporter med Noter



Ekonomisk översikt

mkr	2022	2021	2020	2019	2018
Resultatposter					
Nettoomsättning	3 269	2 898	2 029	2 627	3 223
Summa rörelsens intäkter	3 304	2 941	2 090	2 660	3 272
Rörelseresultat efter avskrivningar	44	160	-5	-66	-129
Rörelseresultat exklusive jämförelsestörande poster	40	125	20	-20	-35
Resultat efter finansiella poster	39	151	-10	-71	-130
Årets resultat	30	119	-11	-55	-108
Balansposter					
Anläggningstillgångar	296	246	216	213	183
Omsättningstillgångar	902	846	704	662	933
Likvida medel och placeringar	88	100	48	50	3
Summa tillgångar	1 286	1 192	968	925	1 119
Eget kapital	475	433	296	169	241
Avsättningar och skulder	811	759	672	756	877
Summa eget kapital, avsättningar och skulder	1 286	1 192	968	925	1 119
Investeringar brutto					
Förvärv av immateriella tillgångar	10	-	1	9	21
Förvärv av materiella tillgångar	2	4	1	1	1
Förbättringsutgift på annans fastighet	-	-	-	-	4
Förvärv dotterbolag	-	-	-	-	-
Summa investeringar	12	4	2	10	26
Personal					
Medelantal anställda	5 494	4 687	3 377	4 613	5 478
Nyckeltal					
Rörelsemarginal, %	1,3	5,5	-0,3	-2,5	-3,9
Vinstmarginal, %	1,2	5,1	-0,5	-2,7	-4,0
Omsättningsförändring, %	12,8	42,8	-22,8	-18,7	-2,3
Omsättning per anställd, tkr	595	618	601	577	597
Förädlingsvärde per anställd, tkr	543	566	544	503	512
Resultat per anställd, tkr	5	25	-3	-12	-20
Avkastning på totalt kapital, %	3,6	14,8	0,5	-6,3	-11,2
Avkastning på sysselsatt kapital, %	7,2	29,5	-1,0	-12,2	-26,3
Avkastning på eget kapital, %	6,5	32,7	-4,9	-26,7	-34,4
Soliditet, %	37,0	36,0	31,0	18,0	22,0
Kassalikviditet, %	143,6	135,4	127,5	101,0	104,0
Resultat per aktie, kr	30	119	-11	-55	-108
Antal aktier, st	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj
Utdelning, mkr	36	-	-	-	21
Föreslagen utdelning, mkr	9	36	-	-	-

Resultaträkning

Koncernen 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2022 Helår	2021 Helår
Nettoomsättning		3 269	2 898
Övriga rörelseintäkter	4	36	44
Summa rörelsens intäkter	2, 3	3 304	2 941
Personalkostnader	5	-2 940	-2 491
Övriga externa kostnader	6, 7	-249	-216
Avskrivningar/nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	10, 11, 12	-72	-74
Summa rörelsekostnader		-3 261	-2 781
Rörelseresultat	3	44	160
Finansiella intäkter		1	0
Finansiella kostnader		-6	-10
Finansnetto	8	-5	-9
Resultat före skatt		39	151
Skatt	9	-9	-31
Årets resultat		30	119
Periodens resultat hänförligt till moderföretagets aktieägare	17	30	119
Resultat per aktie före och efter utspädning, Kr		30	119
Genomsnittligt antal aktier, st		1 milj	1 milj
Totalt resultat per aktie före och efter utspädning, Kr		78	136

Rapport över totalresultat

Koncernen 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2022 Helår	2021 Helår
Periodens resultat		30	119
Poster som inte ska återföras i resultaträkningen:			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		48	17
Periodens totalresultat hänförligt till moderföretagets aktieägare		78	136

Balansräkning

Koncernen per den 31 december

Belopp i mkr	Not	2022-12-31	2021-12-31
Tillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	10, 11	11	4
Materiella anläggningstillgångar	12	169	161
Finansiella anläggningstillgångar	24	-	19
Pensionstillgångar	18	115	56
Uppskjuten skattefordran	9	-	6
Summa anläggningstillgångar		296	246
Aktuella skattefordringar		9	14
Kundfordringar	14	788	732
Övriga fordringar		12	14
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	94	85
Likvida medel	28	88	100
Summa omsättningstillgångar		990	946
Summa tillgångar		1 286	1 192
Eget kapital			
	16		
Aktiekapital		100	100
Balanserade vinstmedel		375	333
Eget kapital hänförligt till moderföretagets aktieägare		475	433
Skulder			
Uppskjuten skatteskuld	9	16	-
Långfristiga räntebärande skulder	22, 23	106	97
Summa långfristiga skulder		122	97
Kortfristiga räntebärande skulder	22, 23	61	56
Leverantörsskulder		38	79
Övriga skulder	20	173	154
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	21	411	367
Avsättningar	19	6	6
Summa kortfristiga skulder		689	662
Summa skulder och eget kapital		1 286	1 192

Rapport över förändringar i eget kapital

Koncernen

Belopp i mkr	Aktiekapital	Balanserade vinstmedel	Totalt Eget kapital
Ingående balans 1 januari 2021	100	196	296
Förändringar i eget kapital för perioden			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		17	17
Årets resultat		119	119
Utgående balans 31 december 2021	100	333	433
Ingående balans 1 januari 2022	100	333	433
Förändringar i eget kapital för perioden			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		48	48
Aktieutdelning		-36	-36
Årets resultat		30	30
Utgående balans 31 december 2022	100	375	475

Kassaflödesanalys

Koncernen 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2022 Helår	2021 Helår
Årets resultat före skatt		39	151
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	28	67	60
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital		106	211
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		-55	-135
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		25	146
Kassaflöde från den löpande verksamheten		76	221
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	11	-10	-
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	12	-2	-4
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		1	3
Omklassificering av spärrade medel		19	-
Kassaflöde investeringsverksamheten		9	-1
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		-36	-
Utbetalningar som avser amorteringar av leasingkulder	23, 28	-62	-63
Nyttjad blockbelåning/checkräkningskredit	28	-	-106
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-98	-168
Periodens kassaflöde		-12	52
Likvida medel vid periodens början		100	48
Likvida medel vid periodens slut		88	100

Resultaträkning

Moderbolaget 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2022 Helår	2021 Helår
Nettoomsättning		0	0
Övriga rörelseintäkter	2, 4	141	131
Summa rörelsens intäkter		141	131
Personalkostnader ¹⁾	5	-83	-40
Övriga externa kostnader	6, 7	-108	-97
Avskrivningar/nedskrivningar	11, 12	-3	-7
Summa rörelsekostnader		-194	-144
Rörelseresultat		-53	-13
Resultat från finansiella poster			
Resultat från andelar i koncernföretag		0	0
Ränteintäkter och liknande resultatposter		1	0
Finansnetto	8	1	0
Bokslutsdispositioner	25	94	190
Resultat före skatt		42	177
Skatt	9	-10	-37
Årets resultat		32	140

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

Rapport över totalresultat

Moderbolaget 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2022 Helår	2021 Helår
Periodens resultat		32	140
Periodens totalresultat		32	140

Balansräkning

Moderbolaget per den 31 december

Belopp i mkr	Not	2022-12-31	2021-12-31
Immateriella anläggningstillgångar	11	11	4
Materiella anläggningstillgångar		-	-
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernföretag	13	512	512
Övriga finansiella anläggningstillgångar	24	-	19
Uppskjuten skattefordran	9	6	16
Summa finansiella anläggningstillgångar		518	547
Summa anläggningstillgångar		530	551
Kundfordringar	14	-	-
Fordringar hos koncernföretag	26	-	-
Övriga fordringar		9	12
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	12	11
Summa kortfristiga fordringar		21	23
Kassa och bank	28	88	100
Summa omsättningstillgångar		109	123
Summa tillgångar		638	675
Eget kapital	16		
Bundet eget kapital			
Aktiekapital		100	100
Uppskrivningsfond		350	350
Reservfond		20	20
Fond för utvecklingsutgifter		11	4
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		15	-83
Årets resultat		32	140
Summa eget kapital		528	532
Avsättningar			
Övriga avsättningar	19	2	1
Kortfristiga skulder			
Kortfristiga räntebärande skulder	22	-	-
Leverantörsskulder		15	18
Skulder till koncernföretag	26	85	118
Övriga skulder	20	4	3
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	21	4	4
Summa kortfristiga skulder		109	143
Summa skulder och eget kapital		638	675

Rapport över förändringar i eget kapital

Moderbolaget

Belopp i mkr	Bundet eget kapital			Fritt eget kapital	
	Aktie- kapital	Reserv-/ uppskrivnings- fond	Fond för utvecklings- utgifter	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 1 januari 2021	100	370	12	-91	391
Årets resultat				140	140
Summa totalresultat för året				140	140
Årets utvecklingsutgifter			-8	8	-
Utgående balans 31 december 2021	100	370	4	57	532
Ingående balans 1 januari 2022	100	370	4	57	532
Årets resultat				32	32
Summa totalresultat för året				89	564
Aktieutdelning				-36	-36
Årets utvecklingsutgifter			7	-7	-
Utgående balans 31 december 2022	100	370	11	46	528

Kassaflödesanalys

Moderbolaget 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2022 Helår	2021 Helår
Årets resultat före skatt		42	177
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	28	4	-17
Betald skatt		-	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital		46	160
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		2	32
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		-34	-144
Kassaflöde från den löpande verksamheten		14	48
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	11	-10	-
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	12	-	-
Omklassificering av spärrade medel		19	-
Avyttring av dotterbolag		-	4
Kassaflöde investeringsverksamheten		9	4
Finansieringsverksamheten			
Aktieutdelning		-36	-
Nyttjad checkräkningskredit	28	-	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-36	0
Årets kassaflöde		-12	52
Likvida medel vid årets början		100	48
Likvida medel vid årets slut		88	100

Noter till de finansiella rapporterna

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

Noter till de finansiella rapporterna

Not 1 Redovisningsprinciper

Överensstämmelse med normgivning och lag

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med International Financial Reporting Standards (IFRS) utgivna av International Accounting Standards Board (IASB) samt tolkningsuttalanden från IFRS Interpretations Committee såsom de har godkänts av EU-kommissionen för tillämpning inom EU. Vidare har rekommendationen från Rådet för finansiell rapportering RFR 1 Kompletterande redovisningsregler för koncerner tillämpats. Moderbolaget tillämpar samma redovisningsprinciper som koncernen utom i de fall som anges nedan under avsnittet "Moderbolagets redovisningsprinciper".

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

Nya och ändrade standarder som ej ännu trätt i kraft

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

Rörelsesegment

Segmentinformationen presenteras utifrån företagsledningens perspektiv och rörelsesegment identifieras utifrån den interna rapporteringen till företagets högste verkställande beslutsfattare. Koncernen har identifierat koncernens vd som dess högste verkställande beslutsfattare och den interna rapporteringen som används av vd för att följa upp verksamheten och fatta beslut om resursfördelning ligger till grund för den segmentinformation som presenteras. Segmentinformationen är upprättad enligt samma redovisningsprinciper som tillämpas för koncernen. Lernias verksamhet redovisas från och med 1 januari 2022 i tre segment. Segment Bemanning består av en division som erbjuder tjänster inom bemanning och rekrytering av yrkesarbetare och tjänstemän. Segment Utbildning erbjuder tjänster inom vuxenutbildning som bland annat omfattar utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser på uppdrag av Arbetsförmedlingen, kommuner, företag och Yrkeshögskolemyndigheten. Segment Matchning ingick tidigare i segmentet Utbildning, men är sedan den 1 januari 2022 ett eget segment som erbjuder omställnings- och matchningstjänster på uppdrag av Arbetsförmedlingen och trygghetsfonder.

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. Orealiserade vinster som uppkommer från transaktioner med intresseföretag och gemensamt kontrollerade bolag elimineras i den utsträckning som motsvarar koncernens ägarandel i bolaget. Orealiserade förluster elimineras på samma sätt som realiserade vinster, men endast i den utsträckning det inte finns någon indikation på nedskrivningsbehov.

Dotterbolag redovisas enligt förvärvsmetoden. Metoden innebär att förvärv av ett dotterbolag och rörelser betraktas som en transaktion varigenom koncernen indirekt förvärvat dotterbolagets tillgångar och övertar dess skulder och eventalförpliktelser. Det koncernmässiga anskaffningsvärdet fastställs genom en förvärvsanalys i anslutning till rörelseförvärvet. I analysen fastställs dels anskaffningsvärdet för andelarna eller rörelsen, dels det verkliga värdet av förvärvade identifierbara tillgångar samt övertagna skulder och eventalförpliktelser. Anskaffningsvärdet för dotterbolagsaktierna respektive rörelsen utgörs av summan av de verkliga värdena per förvärvsdagen för erlagda tillgångar, uppkomna eller övertagna skulder och för emitterade egna kapitalinstrument som lämnats som vederlag i utbyte mot de förvärvade nettotillgångarna. Transaktionskostnader som är direkt hänförliga till förvärvet redovisas i resultatet när de uppkommer. Vid rörelseförvärv där anskaffningsvärdet överstiger nettovärdet av förvärvade tillgångar och övertagna skulder samt eventalförpliktelser, redovisas skillnaden som goodwill. Om skillnaden är negativ redovisas denna direkt i resultaträkningen.

Utländsk valuta

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

Intäkter

Koncernen tillhandahåller tjänster, i form av konsultarvoden, inom utbildning, bemanning och matchningstjänster. Avtalen innehåller vanligtvis enbart en tjänst och redovisas därmed som ett prestationsåtagande. Intäkterna från de levererade tjänsterna redovisas i den period de tillhandahålls och samtliga tjänster är på löpande räkning är till fast transaktionspris och baserat på pris per timme eller per deltagare. Intäkterna i Segment Matchning inkluderar en löpande dagsersättning under tjänstens löptid samt en resultatärsättning som utfaller när deltagaren kommit i arbete eller utbildning samt kvarstår i denna sättsättning i minst fyra månader. Den dagliga ersättningen redovisas systematiskt i resultatet över kontraktperioden. Den rörliga delen av ersättning redovisas till det förväntade värdet, baserat på historisk, aktuell och prognostiserad information. Inga övriga rörliga ersättningar förekommer.

En fordran redovisas när tjänsterna har levererats, då detta är den tidpunkt ersättningen blir ovillkorlig (det vill säga, endast tidens gång krävs för att betalning ska ske). Koncernen förväntar sig inte att ha några avtal där tiden mellan överlämningen av tjänsterna till kunden och betalningen från kunden överstiger ett år. Till följd av detta, justerar koncernen inte transaktionspriset för effekterna av en betydande finansieringskomponent. Koncernen säljer varor, främst utbildningsmaterial och restaurangprodukter.

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

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

Finansiella intäkter och kostnader

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

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

premier och andra skillnader mellan det ursprungligen redovisade värdet av fordran respektive skuld och det belopp som regleras vid förfall.

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

Kassaflöde

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

Finansiella instrument

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar på tillgångssidan likvida medel och kundfordringar. Bland skulder och eget kapital återfinns leverantörsskulder och låneskulder. Se not 22. En finansiell tillgång eller finansiell skuld tas upp i balansräkningen när bolaget blir part till instrumentets avtalsmässiga villkor. Skuld tas upp när motparten har presterat och avtalsenlig skyldighet föreligger att betala, även om faktura ännu inte mottagits. En finansiell tillgång tas bort från balansräkningen när rättigheterna i avtalet realiserar, förfaller eller bolaget förlorar kontrollen över dem. Detsamma gäller för del av en finansiell tillgång. En finansiell skuld tas bort från balansräkningen när förpliktelsen i avtalet fullgörs eller på annat sätt utsläcks. Detsamma gäller för del av en finansiell skuld. Förvärv och avyttring av finansiella tillgångar redovisas på affärsdagen, som utgör den dag då bolaget förbinder sig att förvärva eller avyttra tillgången förutom i de fall bolaget förvärvar eller avyttrar tillgången. LERNIA finansiella tillgångar och finansiella skulder kategoriseras som, och redovisas till upplupet anskaffningsvärde.

Andra finansiella skulder

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

Långfristiga fordringar och övriga fordringar

Långfristiga fordringar och övriga kortfristiga fordringar är fordringar som uppkommer då företaget tillhandahåller pengar utan avsikt att idka handel med fordringsrätten. Om den förväntade innehavstiden är längre än ett år utgör de långfristiga fordringar och om den är kortare övriga fordringar. Dessa fordringar tillhör kategorin upplupet anskaffningsvärde då de innehas i en affärsmodell som är att inkassera avtalsenliga kassaflöden som utgörs av kapitalbelopp och ränta.

Kundfordringar

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

Likvida medel

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

Skulder

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

Leverantörsskulder och övriga kortfristiga skulder

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

Leasing

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

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

Leasingbetalningarna diskonteras med den marginella låneräntan.

Tillgångarna med nyttjanderätt värderas till anskaffningsvärde och inkluderar följande:

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

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

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

Immateriella tillgångar

Goodwill

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

IT-utveckling

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

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

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

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

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

Kundkontrakt

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

Varumärken

Varumärken utgörs av anskaffningsvärdet enligt värdering vid rörelseförväret.

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

Avskrivning

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

Beräknade nyttjandeperioder

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

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar redovisas som tillgång i balansräkningen om det är sannolikt att framtida ekonomiska fördelar kommer att komma bolaget till del och anskaffningsvärdet för tillgången kan beräknas på ett tillförlitligt sätt. 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 kostnader som ingår i anskaffningsvärdet är kostnader för leverans och hantering, installation, lagfarter, konsulttjänster och juristtjänster. Redovisningsprinciper för nedskrivningar framgår nedan.

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

Tillkommande utgifter läggs till anskaffningsvärdet endast om det är sannolikt att de framtida ekonomiska 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

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

Bedömning av en tillgångs restvärde och nyttjandeperiod görs årligen.

Nedskrivningar

De redovisade värdena för koncernens anläggningstillgångar, - med undantag för uppskjutna skattefordringar, finansiella tillgångar och anläggningstillgångar klassificerade som att de innehåller för försäljning i enlighet med IFRS 5, provas 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 provas värderingen enligt respektive standard.

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

redovisade värde överstiger återvinningsvärdet. En nedskrivning belastar resultaträkningen.

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

Beräkning av återvinningsvärdet

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

Återföring av nedskrivningar

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

Omsättningstillgångar: varulager

Förbrukningsmateriel i utbildningsverksamheten kostnadsförs löpande.

Utdelningar

Utdelningar redovisas som skuld efter det att årsstämman godkänt utdelningen.

Ersättningar till anställda**Avgiftsbestämda planer**

Avgiftsbestämda planer är planer för ersättningar efter avslutad anställning enligt vilka företaget betalar fastställda avgifter till en separat juridisk enhet och inte har någon rättslig eller informell förpliktelse att betala ytterligare avgifter om den juridiska enheten inte har tillräckliga tillgångar för att betala alla ersättningar till anställda som hänförs 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 förpliktelsen enligt kontraktet.

Skatter

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

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

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

Eventualförpliktelser

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

Moderbolagets redovisningsprinciper**Allmänt**

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

Moderbolaget tillämpar huvudregeln i RFR 2 IAS 27 avseende koncernbidrag, vilket innebär att erhållna koncernbidrag från dotterbolag redovisas som finansiell intäkt. Lämnade koncernbidrag från moderbolag till dotterbolag redovisas som ökning av andelar i koncernbolag. Kostnader hänförliga till eget utvecklingsarbete avseende IT-system som aktiverats som immateriell tillgång har förts till fond för utvecklingsutgifter i eget kapital.

Dotterbolag

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

Leasade tillgångar

I moderbolaget redovisas samtliga leasingavtal enligt reglerna för operationell leasing.

Ersättningar till anställda**Förmånsbestämda planer**

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

Obeskattade reserver

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

Aktieägartillskott för juridiska personer

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

Kommissionärsredovisning

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

Not 2 Intäkternas fördelning

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET ¹⁾	
	2022	2021	2022	2021
Totala intäkter tjänsteuppdrag	3 269	2 898	0	0
Övriga intäkter	36	44	141	131
Summa rörelsens intäkter	3 304	2 941	141	131

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

Not 3 Rörelsesegment

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

Intäkter per rörelsesegment

2021-01-01 – 2021-12-31	Bemanning	Utbildning	Matchning	Summa rörelsesegment	Eliminering	Totalt
Intäkter från externa kunder	2 446	367	128	2 941	0	2 941
Interna intäkter	13	1	0	14	-14	0
Summa intäkter	2 459	368	128	2 955	-14	2 941

2022-01-01 – 2022-12-31	Bemanning	Utbildning	Matchning	Summa rörelsesegment	Eliminering	Totalt
Intäkter från externa kunder	2 797	348	160	3 304	0	3 304
Interna intäkter	9	3	0	12	-12	0
Summa intäkter	2 806	351	160	3 316	-12	3 304

Av externa intäkter avses samtliga intäkter i Sverige. Inom segmentet Bemanning finns en större kund som svarar för 29 (33) procent av koncernens intäkter. Inom segmenten Utbildning och Matchning finns en större kund som svarar för 6 (13) procent av koncernens externa intäkter.

Rörelseresultat per rörelsesegment

mkr	2022-01-01 – 2022-12-31	2021-01-01 – 2021-12-31
Bemanning	109	191
Utbildning	-37	-12
Matchning	24	16
Totalt resultat för rörelsesegment	97	196
Övrigt och elimineringar	-53	-36
Finansiella poster	-5	-9
Koncernens resultat före skatt	39	151

Tillgångar per segment

mkr	2022-12-31	2021-12-31
Bemanning	1 181	991
Utbildning och Matchning	247	161
Totala tillgångar för rörelsesegment	1 428	1 152
Moderbolaget	1 085	878
Eliminering	-1 227	-838
Totala tillgångar	1 286	1 192

Avskrivningar/nedskrivningar per rörelsesegment

mkr	2022-01-01 – 2022-12-31	2021-01-01 – 2021-12-31
Bemanning	-	-
Utbildning	-4	-4
Matchning	-	-
Summa rörelsesegment	-4	-4
Moderbolaget	-3	-7
Eliminering	-65	-63
Totala avskrivningar och nedskrivningar	-72	-74

Not 4 Övriga rörelseintäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Försäljning av omsättningstillgångar	1	1	0	0
Vinst vid försäljning av anläggningstillgångar	1	1	0	0
Servicebiteringar och arvode för utförda tjänster till dotterbolagen	0	0	142	131
Bidrag för sjuklönekostnader	21	26	0	0
Bidrag för korttidspermittering	-6	-	-1	0
Övriga bidrag	17	15	0	0
Övrigt	1	1	0	0
Summa	36	44	141	131

Not 5 Anställda och personalkostnader

Medeltalet anställda	2022	varav kvinnor, %	2021	varav kvinnor, %
Moderbolaget	81	68%	68	64%
Dotterbolag	5 413	31%	4 619	31%
Koncernen totalt	5 494		4 687	

Könsfördelning moderbolag och koncern

%	2022 Andel kvinnor	2021 Andel kvinnor
Moderbolaget		
Styrelsen	50%	50%
Företagsledningen	38%	29%
Koncernen totalt		
Styrelsen	50%	50%
Företagsledningen	38%	29%

Löner och andra ersättningar och sociala kostnader

mkr	2022		2021	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Moderbolaget	52	11	42	20
<i>varav pensionskostnad ^{1,2}</i>		(12)		(8)
Koncernen totalt	2 196	728	1 888	592
<i>varav pensionskostnad</i>		(120)		(71)

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

²⁾ Varav 0 (-1) mkr avser nettot av pensionskostnader då Lernia AB under 2022 tagit ut retroaktiv gottgörelse inklusive särskild löneskatt för 2021.

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

mkr	2022		2021	
	Styrelse och vd	Övriga anställda	Styrelse och vd	Övriga anställda
Moderbolaget totalt	5	47	5	37
Koncernen totalt	5	2 191	5	1 883

Ersättningar till ledande befattningshavare

tkr	2022	2021
Löner och andra kortfristiga ersättningar	16 016	14 708
Ersättningar efter avslutad anställning	-	-
Totalt	16 016	14 708

Vid uppsägning från bolagets sida äger verkställande direktören, utöver lön under uppsägningstiden 6 månader, rätt till avgångsvederlag motsvarande 12 månadslöner. Om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget. Uppsägningslön och avgångsvederlag för verkställande direktör överensstämmer med statens gällande principer för ersättning till ledande befattningshavare. Samtliga personer i företagsledande ställning ingår i Lernias koncernledning. Under 2022 har den bestått av en verkställande direktör, fyra affärsstödschefer och tre divisionschefer.

I koncernledningen har det under senare delen av året varit tre kvinnor och fem män. Löner och förmåner respektive pensionsavgifter exklusive vd i moderbolag har för koncernledningen uppgått till sammanlagt 11 425 (9 729) tkr respektive 5 129 (2 988) tkr.

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

För ledande befattningshavare i koncernledningen är uppsägningsvillkoren lön under uppsägningstiden, 6 månader, och avgångsvederlag motsvarande 6 upp till maximalt 12 månader. För samtliga

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

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Styrelsen fattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelserna och skälen till denna. Styrelsen har inte beslutat om någon avvikelse och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna skall tillämpas.

Bolaget har utrett en fråga gällande tjänstepension till en ledande befattningshavare för perioden 2019–2021. Det har framkommit att på grund av ett administrativt misstag så har tjänstepensionen hanterats felaktigt, vilket medfört ett avsteg från riktlinjerna. Återkrav har ställts och erhållits till den del det har varit möjligt med hänsyn till kollektivavtalets konstruktion samt medarbetarens rätt till skadefrihet. Avvikelsen som härrör från tidigare år har kostnadsförts 2022, 1 570 Tkr.

Specifikation – Löner och andra ersättningar till personer i Lernias företagsledning

tkr	Grundlön 2022	Grundlön 2021	Övriga förmåner 2022	Övriga förmåner 2021	Övriga ersättningar 2022	Övriga ersättningar 2021	Pensionskostnader 2022	Pensionskostnader 2021	Pensionsålder
Veronica Rörsgård, VD fr o m 3 oktober 2022	948	-	15	-	-	-	284	-	65
Anders Uddfors, VD t o m 19 juli 2022	2 362	3 675	21	30	-	-	651	1 144	65
Inge Lindberg, CFO, tf VD 20 juli-2 oktober 2022	2 299	2 070	7	7	-	-	609	659	65
Christian Hultén, Divisionschef Bemanning fr o m 15 februari 2021	2 071	1 754	7	-	-	-	547	534	65
Jörgen Mattsson, Divisionschef Bemanning t o m 31 december 2020 ¹⁾	-	-	-	9	-	-	-	-	65
Anders Hvarfner, Divisionschef Utbildning	2 020	1 990	5	5	-	-	2 173 ¹⁾	595	65
Andreas Sillén, Divisionschef Matchning	834	-	82	-	-	-	282	-	65
Åsa Lundell, Marknadschef fr o m 17 januari 2022	1 358	-	6	-	-	-	513	-	65
Eva Ternström, Marknadschef t o m 9 januari 2022	-	1 213	-	5	-	-	-	396	65
Marie-Louise Bondesson, HR-chef	1 368	1 281	5	5	-	-	573	383	65
Patric Eklöf, Affärsutvecklingschef	1 356	1 383	5	5	-	-	431	422	65
Summa	14 617	13 368	153	66	0	0	6 064	4 132	

¹⁾ I beloppet ingår 1 570 tkr hänförlig till ett administrativt misstag

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

tkr	Styrelsearvode 2022	Styrelsearvode 2021
Styrelsens ordförande		
Kjell-Inge Hassler	361	347
Styrelseledamöter		
Peter Blomqvist ¹⁾	-	-
Niklas Flyborg	172	150
Tommy Ohlström	158	103
Gunilla Rittgård	196	153
Erika Rönquist Hoh	158	150
Gunilla Spongh	200	190
Karin Strömberg	-	182
Summa	1 246	1 275

Förändring i ersättning till övriga medarbetare (baserat på heltidsanställda) 2,24%.

¹⁾ Anställd av Regeringskansliet

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt årsstämmans beslut. Till ledamot som är anställd av Regeringskansliet och arbetstagar-representanter i styrelsen utgår ingen ersättning.

Arvoden som anges i bolagsstyrningsrapporten avser stämma till stämma.

Gällande riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare antagna april 2022

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen och är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2022. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

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

Formerna av ersättning m.m.

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

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

lönen. Ersättning vid arbetsförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i gällande kollektivavtal. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis. Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsuppleant anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

Upphörande av anställning

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

Lön och anställningsvillkor för anställda

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

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

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

Avvikelse från riktlinjerna

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

Not 6 Övriga externa kostnader

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Lokalrelaterade kostnader	45	22	7	6
Konsulter	50	40	30	18
Material	40	50	8	1
Övriga kostnader	113	104	63	72
Summa	249	216	108	97

Not 7 Arvode och kostnadsersättningar till revisorer

tkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
KPMG				
Revisionsuppdrag	1 010	748	427	278
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget	193	175	193	175
Skatterådgivning	0	0	0	0
Övriga tjänster	0	41	0	41
Summa	1 203	964	621	494

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

Not 8 Finansnetto

Koncernen, mkr	2022	2021
Ränteintäkter	1	0
Finansiella intäkter	1	0
Räntekostnader och liknande resultatposter	-6	-10
Finansiella kostnader	-6	-10
Finansnetto	-5	-9

Moderbolaget, mkr	2022	2021
Ränteintäkter	1	0
Resultat från andelar i koncernbolag	0	0
Ränteintäkter och liknande resultatposter	1	0
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0
Finansnetto	1	0

Not 9 Skatter**Redovisad i resultaträkningen**

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Uppskjuten skattekostnad (-) /skatteintäkt (+)				
Aktuell skatt	-	-	-	-
Uppskjuten skatt på pensionsåtagande	-	-	-	-5
Förändring av underskottsavdrag	-5	-30	-6	-31
Uppskjuten skatt på temporära skillnader	-4	-1	-4	-1
Totalt redovisad skattekostnad	-9	-31	-10	-37

Avstämning effektiv skatt

Koncernen, mkr	2022 (%)	2022	2021 (%)	2021
Resultat före skatt		39		151
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	20,6%	-8	20,6%	-31
Ej avdragsgilla kostnader och skattepliktiga intäkter		-1		0
Redovisad effektiv skatt	24,1%	-9	20,9%	-31

Avstämning effektiv skatt

Moderbolaget, mkr	2022 (%)	2022	2021 (%)	2021
Resultat före skatt		42		177
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	20,6%	-9	20,6%	-37
Ej avdragsgilla kostnader och skattepliktiga intäkter		-1		0
Redovisad effektiv skatt	26,1%	-11	21,4%	-38

Redovisad i balansräkningen

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Skattemässiga underskott	6	16	6	16
IFRS16 Leasing	2	1	-	-
Pensionsavsättningar	-24	-11	-	-
Uppskjutna skattefordringar (+) /skatteskuld (-), netto	-16	6	6	16

Not 9 Skatter, forts**Förändring av koncernens skatt i temporära skillnader och underskottsavdrag**

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

mkr	Balans per 1 jan 2022	Redovisat			Balans per 31 dec 2022
		Redovisat mot skulder	över resultat- räkning	Redovisat mot total- resultat	
Underskottsavdrag	10	0	-5	0	5
Pensions- avsättningar	-11	0	0	-13	-24
IFRS16 Leasing	1	0	1	0	2
Förbättringsutgifter på annans fastighet	1	0	0	0	1
Nedskrivning av immateriella tillgångar	5	0	-5	0	0
Summa	6	0	-9	-13	-16

Not 10 Nedskrivningsprövning

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

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

Antaganden övriga immateriella tillgångar och materiella tillgångar:

	2022	2021
Prognostiserad rörelsemarginal (%)	6,7	8,2
Långsiktig tillväxttakt (%)	2,0	2,0
Diskonteringsränta före skatt (%)	18,2	16,6

Not 11 Immateriella anläggningstillgångar

KONCERN	Goodwill	Övriga	Summa
		immateriella anläggnings- tillgångar	immateriella - anläggnings- tillgångar
Immateriella anläggningstillgångar, anskaffningsvärde, mkr			
Anskaffningsvärde 2020-12-31	0	113	113
Avyttringar/utrangeringar	0	-20	-20
Anskaffningsvärde 2021-12-31	0	92	92
Årets anskaffning	0	10	10
Anskaffningsvärde 2022-12-31	0	102	102

Immateriella anläggningstillgångar, ackumulerade avskrivningar, mkr

Ackumulerade av- och nedskrivningar 2020-12-31	0	-100	-100
Årets avskrivningar	0	-7	-7
Avyttringar/utrangeringar	0	19	19
Ackumulerade av- och nedskrivningar 2021-12-31	0	-88	-88
Årets avskrivningar	0	-3	-3
Ackumulerade av- och nedskrivningar per 2022-12-31	0	-91	-91
Redovisat värde enligt balansräkning 2021-12-31	0	4	4
Redovisat värde enligt balansräkning 2022-12-31	0	11	11

MODERBOLAGET

Immateriella anläggningstillgångar, anskaffningsvärde, mkr	Övriga	Summa
	immateriella anläggnings- tillgångar	immateriella anläggnings- tillgångar
Anskaffningsvärde 2020-12-31	92	92
Avyttringar/utrangeringar	-1	-1
Anskaffningsvärde 2021-12-31	91	91
Årets anskaffning	10	10
Anskaffningsvärde 2022-12-31	101	101

Immateriella anläggningstillgångar, ackumulerade avskrivningar, mkr

Ackumulerade av- och nedskrivningar 2020-12-31	-80	-80
Årets avskrivningar	-7	-7
Ackumulerade av- och nedskrivningar 2021-12-31	-87	-87
Årets avskrivningar	-3	-3
Ackumulerade av- och nedskrivningar per 2022-12-31	-90	-90
Redovisat värde enligt balansräkning 2021-12-31	4	4
Redovisat värde enligt balansräkning 2022-12-31	11	11

Not 12 Materiella anläggningstillgångar

KONCERN	Arbets- maskiner	Kontors- inventarier	Förbättrings- utgifter på annans fastighet	Fordon	Nyttjanderätter enligt IFRS 16	Summa materiella anläggning- tillgångar
Materiella anläggningstillgångar, anskaffningsvärde, mkr						
Anskaffningsvärde 2020-12-31	38	0	18	1	193	250
Nya kontrakt					119	119
Avvecklade kontrakt					-23	-23
Årets anskaffningar	2	0	1	1		3
Avyttringar/utrangeringar	-4	0	-2	0		-6
Anskaffningsvärde per 2021-12-31	36	0	17	2	290	345
Nya kontrakt					39	39
Avvecklade kontrakt					0	0
Förändringar av pågående kontrakt					37	37
Årets anskaffningar	2	0	0	0		2
Avyttringar/utrangeringar	-3	0	-1	0		-4
Anskaffningsvärde 2022-12-31	34	0	16	2	365	417
Materiella anläggningstillgångar, ackumulerade avskrivningar, mkr						
Ackumulerade avskrivningar 2020-12-31	-26	0	-17	0	-100	-142
Årets avskrivningar	-3	0	-1	0	-65	-69
Avyttringar/utrangeringar	3	0	2	0	24	28
Ackumulerade avskrivningar 2021-12-31	-26	0	-15	0	-141	-183
Årets av- och nedskrivningar	-3	0	-1	0	-65	-69
Avyttringar/utrangeringar	3	0	2	0	24	29
Ackumulerade avskrivningar 2022-12-31	-26	0	-15	-1	-206	-248
Redovisat värde enligt balansräkning 2021-12-31	10	0	1	2	149	161
Redovisat värde enligt balansräkning 2022-12-31	8	0	0	1	159	169

Not 13 Koncernbolag**Moderbolaget, tkr**

	2022	2021
Redovisat värde vid årets ingång	512 200	515 900
Avveckling ¹	-	-3 700
Redovisat värde vid årets utgång	512 200	512 200

¹⁾ Under 2021 avvecklades SweJa Kunskapscenter AB.

Specifikation av moderbolagets innehav av aktier i koncernbolag

Dotterbolag/Org nr/Säte	Antal aktier				Antal aktier				Huvud-saklig verksamhet
	2022-12-31 Andel i % ²⁾	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag	2021-12-31 Andel i % ²⁾	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag			
Lernia Bemanning AB, 556472-7013, Stockholm	40 000	100	355 000	262 630	40 000	100	355 000	262 630	Bemanning
Lernia Utbildning AB, 556467-3381, Stockholm	400	100	157 050	104 558	400	100	157 050	104 558	Utbildning
Skillio Sweden AB, 559090-3570, Stockholm	500	100	50	6 098	500	100	50	6 098	Matchning
SweJa Kunskapscenter AB, 556525-3944, Stockholm	-	-	-	-	-	-	-	-	Avvecklat
Lernia Jobb & Karriär AB, 556763-0883, Stockholm	100	100	100	171	100	100	100	171	Vilande
Summa			512 200	373 457			512 200	373 457	

²⁾ Ägarandelen av kapitalet avses, vilket överensstämmer med andelen av rösterna för antalet aktier.

Not 14 Kundfordringar**Koncernen**

Kundfordringar redovisas efter hänsyn tagen till under året befarade kundförluster som uppgick till 2 (0) mkr i koncernen. I moderbolaget uppgick befarade kundförluster till 0 (0) mkr. Kundförlusterna är av ringa omfattning i förhållande till omsättningen.

Avsättning för osäkra kundfordringar har ändrats enligt följande:

Avsättning för osäkra kundfordringar, mkr	2022	2021
Avsättning vid årets början	1	1
Reservering/upplösning för befarade förluster	2	0
Avsättning vid årets slut	3	1
Befarade kundförluster	2	0
Konstaterade kundförluster	0	0
Summa kundförluster	2	0

Förfallostruktur kundfordringar

mkr	2022		2021	
	Belopp	%	Belopp	%
Förfallet	43	5	59	8
varav > 7 dagar	24	3	25	3
varav > 30 dagar	5	1	24	3
varav > 90 dagar	10	1	8	1

Not 15 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Upplupna intäkter	61	51	0	0
Förutbetalda lokalkostnader	17	16	1	1
Övriga förutbetalda kostnader	16	18	11	10
Summa	94	85	12	11

Not 16 Eget kapital**Aktiekapital**

Antal aktier uppgår 2022 och 2021 till 1 miljon. Kvotvärdet per aktie är 100 (100) kronor. Innehavare av aktier är berättigade till utdelning som fastställs i efterhand och aktieinnehavet berättigar till rösträtt vid årsstämman med en röst per aktie.

Vinstdisposition

Balanserat resultat	14 480 499
Årets resultat	32 234 313
Summa kronor	46 714 812

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras så att:

Till aktieägare utdelas 9 kronor per aktie	9 000 000
I ny räkning överförs	37 714 812
Summa kronor	46 714 812

Styrelsens rekommendation till årsstämman är att 9 mkr delas ut till aktieägaren, vilket motsvarar 9 kr per aktie. Koncernens soliditet före utdelning är 37 procent. Koncernens soliditet efter föreslagen utdelning är 36 procent. Motsvarande värde för moderbolaget är 84 procent respektive 83 procent.

Bundna fonder

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

Reservfond

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

Fritt eget kapital**Balanserade vinstmedel**

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

Not 17 Resultat per aktie

Beräkningen av resultat per aktie för 2022 har baserats på årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare uppgående till 29 535 (119 136) tkr och antalet aktier under 2022 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 skyldighet att betala in några ytterligare försäkringspremier för till exempel värdesäkring av fribrev. Lernia har samtidigt inte rätt att få tillbaka någon form av eventuellt överskott som uppkommer på försäkringarna. Från och med 2013 har därför inte pensionstillgångarna förvaltade av Skandia ingått i beräkningen över förmånsbestämda pensionsplaner enligt IAS 19.

Pensionsskulden som övertogs i samband med bolagiseringen 1993 ingår i moderbolagets totala pensionsskuld och avser utfästelse som intjänats till och med 1997. Planen är stängd för framtida intjänning och således har inga nya avgifter betalats in. Åtagandet beräknas vara avslutat år 2065 med successiv nedtrappning från år 2030. Tillgångarna förvaltas av en pensionsstiftelse, AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997. Skulden 314 (330) mkr är kreditförsäkrad via FPG/PRI. Lernia AB har under 2022 erhållit 26 (27) mkr i gottgörelse avseende utbetalda pensioner under 2021. Den senaste aktuariella beräkningen är gjord per den 31 december 2022.

KONCERN		
Pensionsskuld och förvaltningstillgångar	2022-12-31	2021-12-31
Nettofordran balansräkning		
Pensionsförpliktelse	206	295
Fonderade medel	-321	-349
Fordran avseende förutbetalda pensioner	-	-2
Fordran som redovisas i balansräkningen	-115	-56

KONCERN		
Pensionskostnad	2022-12-31	2021-12-31
Årets pensionsintjänning		
Ränta på pensionsförpliktelser	3	1
Ränteintäkter	-4	-1
Kostnad som redovisas i resultaträkningen	-1	0
Räntekostnader och ränteintäkter samt övriga kostnader för pensioner klassificeras som personalkostnader.		

KONCERN		
Avstämning av den redovisade nettofordran	2022-12-31	2021-12-31
Utgående nettofordran föregående period	-56	-35
Kostnad enligt resultaträkningen	-1	0
Omvärdering redovisad i övrigt totalresultat	-61	-22
Pensionsutbetalningar - gottgörelse	2	3
Skattebetalning	0	0
Inbetalda avgifter (-)	-	-
Fordran avseende utbetalda pensioner	-	-2
Utgående nettofordran	-115	-56
Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar		
Ränteintäkter	4	1
Aktuariell vinst (+) eller förlust (-) på förvaltningstillgångar	-5	27
Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar	-2	28

Specifikationer till pensionsavsättningar

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

mkr	2022-12-31	2021-12-31
Pensionsförpliktelser		
Utgående balans föregående period	295	315
Räntekostnad	3	1
Utbetalda pensioner	-26	-26
Skattebetalningar	0	0
Aktuariella vinster (-) /förluster (+)	-66	5
Utgående balans	206	295
Förvaltningstillgångar		
Ingående balans	349	348
Förväntad avkastning	4	1
Inbetalda premier	-	-
Pensionsutbetalningar - gottgörelse	-26	-27
Aktuariella vinster (-) /förluster (+)	-5	27
Utgående balans	321	349
Väsentliga aktuariella antaganden	2022-12-31	2021-12-31
Diskonteringsränta, enligt 8-årig bostadsobligation	3,80%	1,05%
Pensionsuppräknig (inflation)	2,20%	2,25%
Känslighetsanalys	2022-12-31	2021-12-31
Grundscenario, diskonteringsränta 3,80% (1,05%)	206	295
Diskonteringsränta 4,30% (1,55%)	197	280
Diskonteringsränta 3,30% (0,55%)	216	311

Vid fastställande av diskonteringsräntan har styrelsen beslutat att använda räntan på svenska säkerställda bostadsobligationer med en löptid som motsvara durationen i Lernias pensionsskuld, 7,6 (8,4) år.

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

Förvaltningsmålet för AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 reviderades under 2021 och utgörs av:

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

Not 18 Pensioner, forts**Placeringsrisk**

Placeringar ska till övervägande del göras i tillgångar som är föremål för handel på reglerade marknader. Placeringar i finansiella instrument och andra tillgångar som inte är föremål för handel på en reglerad marknad, en MTF-plattform eller en OTF-plattform ska hållas på aktsamma nivåer. Värdepappersfonder är tillåtna för att implementera de olika tillgångsslagen. De föredras p.g.a. att de erbjuder en effektiv marknadsexponering och riskspridning samt en transparent prissättning. S.k. strukturerade instrument är tillåtna för att implementera de olika tillgångsslagen. Sådana kan användas för att sänka den finansiella risken i ett tillgångsslag eller för att underlätta en effektiv portföljförvaltning. Vid investering i strukturerade produkter måste kostnadsstrukturen vara transparent.

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

Tabellen nedan visar förvaltningstillgångar per kategori per balansdagen:

Förvaltningstillgångar per kategori

Belopp i mkr	Verkligt värde 31 dec 2022	Verkligt värde 31 dec 2021
AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997:		
Strukturerade produkter	320	349
Likvida medel/Korta fordringar	1	1
Korta skulder	0	0
Summa verkligt värde av förvaltningstillgångar	321	349

Moderbolagets pensionsförpliktelser

Kostnader avseende pensioner, mkr	2022	2021
Pensionering genom försäkring		
Försäkringspremier	11	6
Särskild löneskatt på pensionskostnader	2	1
Årets pensionskostnad	12	8

Resultatet i moderbolaget har påverkats av omvärderingen av pensionsskulden i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 med 0 (24) mkr. Vid beräkning enligt IAS 19 föreligger ingen underfondering.

Avgiftsbestämda pensionsplaner

Tjänstemän som har en lön över 10 basbelopp kan ha en alternativ pensionsplan som är avgiftsbaserad. Övriga tjänstemän har pensionslösning via ITP-planen som förvaltas av försäkringsbolaget Alecta. Enligt ett uttalande från Rådet för finansiell rapportering, UFR 10, är detta en förmånsbaserad plan som omfattar flera arbetsgivare. Sedan räkenskapsåret 2012 har bolaget inte haft tillgång till sådan information som gör det möjligt att redovisa denna plan som en förmånsbestämd plan. Pensionsplanen enligt ITP som tryggas genom en försäkring i Alecta redovisas därför som en avgiftsbestämd plan. Årets avgifter för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 31 (32) mkr. Alectas överskott kan fördelas till försäkringstagarna och/eller de försäkrade. Vid utgången av 2022 uppgick Alectas överskott i form av den kollektiva konsolideringsnivån till 172 (172) procent. Den kollektiva konsolideringsnivån utgörs av marknadsvärdet på Alectas tillgångar i procent av försäkringsåtagandena beräknade enligt Alectas försäkringstekniska beräkningsantaganden, vilka inte överensstämmer med IAS 19. Lernia Bemanning har för uthyrda konsulter en avgiftsbaserad pensionslösning via försäkringsbolaget Fora. Koncernens totala pensionskostnader för avgiftsbestämda planer uppgår 2022 till 89 (79) mkr. Moderbolagets totala pensionskostnader för avgiftsbestämda pensionsplaner uppgår 2022 till 8 (7) mkr. Inga förändringar avseende personalsammansättning förväntas under 2023 som väsentligt påverkar framtida avgifter till pensionsplaner.

Not 19 Avsättningar

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Avgångsvederlag och permitteringslöner	-1	0	0	0
Pensionsavsättning moderbolag	-	-	0	0
Lokalkostnader och övrigt	7	6	2	1
Förlustkontrakt	0	0	-	-
Summa	6	6	2	1
Avgångsvederlag och permitteringslöner				
Ingående balans	0	4	0	0
Avsättning netto under perioden	1	0	0	0
Av ingående balans ianspråktaget belopp under perioden	-2	-4	0	0
Utgående balans	-1	0	0	0
Övriga avsättningar				
Ingående balans	6	16	1	1
Avsättning netto under perioden	2	1	2	1
Av ingående balans ianspråktaget belopp under perioden	-2	-11	-1	-1
Utgående balans	7	6	2	1

I redovisningen av avsättningar finns en inneboende osäkerhet. Det är därmed inte möjligt att exakt ange tidpunkten för när avsättningarna kommer att nyttjas. Huvuddelen bedöms dock komma att nyttjas under 2023.

Not 20 Övriga skulder

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Momsavräkning	64	53	0	0
Personalens källskatt	44	44	2	2
Avräkning sociala avgifter	51	50	1	1
Övrigt	14	6	1	0
Summa	173	154	4	3

Not 21 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Upplupna personalkostnader	401	361	3	3
Förutbetalda intäkter	0	0	0	0
Övrigt	9	6	1	1
Summa	411	367	4	4

Not 22 Finansiella risker och finanspolicy

Koncernens placeringspolicy fastställs av styrelsen. Den utarbetas och följs upp av moderbolagets ekonomiavdelning som löpande rapporterar till styrelsen. Koncernens och moderbolagets placeringspolicy innebär att placeringar endast görs i svenska räntebärande papper utgivna av svensk bank eller svenska staten med högst tre månaders förfallotid. Vid årsskiftet var samtliga medel placerade på koncernens bankkonton. Kreditrisken beträffande kundfordringar och övriga fordringar bedöms som låg. Även koncernens och moderbolagets likviditetsrisk respektive kassaflödesrisk bedöms som relativt låg. Finansiella skulder består i allt väsentligt enbart av skulder som förfaller till betalning inom tolv månader räknat från balansdagen. Kortfristig räntebärande skuld avser nyttjad belåning av pantsatta kundfordringar vilken på balansdagen uppgick till 0 (0) mkr samt skulder avseende IFRS16 som uppgick till 61 (56) mkr. Ej utnyttjat belåningsutrymme inklusive checkkredit uppgick per balansdagen till 400 (400) mkr. Finansiella tillgångar består i allt väsentligt enbart av tillgångar som förfaller till inbetalning inom tolv månader från balansdagen. Eftersom koncernens intäkter i allt väsentligt faktureras i svenska kronor uppstår ingen valutarisk.

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Finansiella tillgångar				
Kundfordringar	788	732	0	0
Spärrade medel för pensionsåtaganden	-	19	-	19
Likvida medel	88	100	88	100
Summa	876	852	88	120

Långfristiga räntebärande skulder	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Långfristiga skulder avseende IFRS16 Leasing	106	97	-	-
Summa långfristiga räntebärande skulder	106	97	0	0

Kortfristiga räntebärande skulder	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Blockbelåning kundfordringar	-	-	-	-
Kortfristiga skulder avseende IFRS16 Leasing	61	56	-	-
Summa kortfristiga räntebärande skulder	61	56	-	-

Finansiella skulder	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Kortfristiga räntebärande skulder	61	56	-	-
Långfristiga skulder avseende IFRS16 Leasing	106	97	-	-
Leverantörsskulder	38	79	15	18
Övriga skulder	173	154	4	3
Summa	378	387	20	21

	KONCERN			
	2022		2021	
Löptidsanalys finansiella skulder, mkr	Belopp	%	Belopp	%
Inom 1 månad ¹⁾	211	56	233	60
Mellan 1 och 12 månader ²⁾	61	16	56	15
Mellan 1-2 år ³⁾	46	12	40	10
Mellan 3-4 år ⁴⁾	23	6	30	8
Senare än 4 år	37	10	27	7

1) Varav leverantörsskulder 38 (79) och övriga skulder 173 (154)

2) Varav blockbelåning av kundfordringar 0 (0) och kortfristiga skulder leasing 61 (56)

3) Varav långfristiga skulder leasing 46 (40)

4) Varav långfristiga skulder leasing 23 (30)

5) Varav långfristiga skulder leasing 37 (27)

Not 23 Leasing

Moderbolagets leasingkostnader uppgår till 18 (13) mkr varav 14 (9) mkr avser kontorsinventarier och hyror 4 (4) mkr

Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara operationella leasingavtal

mkr	MODERBOLAGET	
	2022	2021
Inom 1 år	11	11
Mellan 1 och 5 år	13	15
Senare än 5 år	0	0
Summa	24	26

Upplýsingar enligt IFRS 16**Korttidsleasingavtal, kostnader för leasingavtal med lågt värde och räntekostnader för leasingkulder**

mkr	KONCERN	
	2022	2021
Kostnader för korttidsleasingavtal	15	-1
Kostnader för leasing av lågt värde	14	10
Räntekostnader hänförliga till IFRS 16 leasing	5	8
Summa	35	17

Nyttjanderätter lokaler

mkr	KONCERN	
	2022	2021
Ingående balans IFRS 16 Leasing	146	90
Förändring av nyttjanderätter under räkenskapsåret	74	116
Av- och nedskrivningar av nyttjanderätter lokaler	-63	-61
Utgående balans lokaler¹⁾	157	146

Nyttjanderätter fordon

mkr	KONCERN	
	2022	2021
Ingående balans IFRS 16 Leasing	3	3
Förändring av nyttjanderätter under räkenskapsåret	2	2
Avskrivningar nyttjanderätter fordon	-2	-2
Utgående balans fordon¹⁾	3	3

¹⁾ Se not 12

Not 24 Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventaltillgångar

mkr	KONCERN	
	2022	2021
Ställda säkerheter	0	19
Varav spärrade medel för pensionsåtaganden	0	19
Varav pantsatta kundfordringar	0	0
Eventalförpliktelser	6	7
Varav ömsesidigt ansvar PRI kreditförsäkring	6	7

Not 25 Bokslutsdispositioner

mkr	MODERBOLAG	
	2022	2021
Lernia Bemanning AB	109	190
Lernia Utbildning AB	-15	0
Summa	94	190

Not 26 Närstående

Lernia AB ägs till 100 procent av staten. Moderbolaget har närstående relationer som innefattar ett bestämmande inflytande över sina dotterbolag. Lernia-koncernens produkter och tjänster erbjuds staten, statliga myndigheter och statliga bolag i konkurrens med andra leverantörer och på marknadsmässiga villkor. På motsvarande sätt köper Lernia AB och dess koncernbolag produkter och tjänster från statliga myndigheter och bolag till marknadsmässiga priser och i övrigt på normala kommersiella villkor. Beträffande arbetsmarknadsutbildningar och matchningstjänster som upphandlas av Arbetsförmedlingen i konkurrens med övriga leverantörer på normala kommersiella villkor har koncernen 6 (7) procent av marknaden och utgör 6 (13) procent av koncernens omsättning. För resterande verksamhet svarar varken staten, deras myndigheter eller bolag för någon väsentlig andel av Lernia-koncernens nettoomsättning eller resultat.

Sammanställning över närståendetransaktioner

Moderbolaget, mkr	År	Försäljning av tjänster m.m.	Inköp av tjänster m.m.	Skuld till närstående per 31 december	Fordran på närstående per 31 december
Dotterbolag	2022	142	6	85	0
Dotterbolag	2021	131	8	118	0

Beträffande styrelsens, vd:s och övriga befattningshavares löner och andra ersättningar, kostnader och förpliktelser som avser pensioner och liknande förmåner samt avtal angående avgångsvederlag, se not 5.

Not 27 Förvaltning av kapital

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

UTFALL

Mätvärden	Mål	2022	2021	Genomsnittligt senaste 5 åren
Avkastning på eget kapital	13%	7%	33%	-5%
Soliditet	30-40%	37%	36%	29%

Not 28 Kassaflödesanalys**Likvida medel**

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Kassa och bank	0	0	0	0
Tillgodohavande på placeringskonto hos moderbolaget	50	0	50	0
Tillgodohavande på koncernkonto hos moderbolaget	38	100	38	100
Summa enligt kassaflödesanalys	88	100	88	100
Varav erhållen ränta	1	0	1	0
Betald ränta	-1	-1	0	0

Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2022	2021	2022	2021
Av- och nedskrivningar av anläggningstillgångar	72	74	3	7
Resultat vid försäljning av anläggningstillgångar	-1	0	0	1
Avsättning pensioner	-1	0	0	-24
Netto avsättningar	-2	-14	1	-1
Summa	67	60	4	-17

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

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

Räntebärande skulder, mkr	2021-12-31	Kassaflöden	Nya leasingavtal	2022-12-31
Checkräkningskredit	0	0	0	0
Pantbelåning, kundfordringar	0	0	0	0
Leasingskulder	153	-62	76	167
Summa räntebärande skulder	153	-62	76	167

Moderbolag

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

Räntebärande skulder, mkr	2021-12-31	Kassaflöden	2022-12-31
Checkräkningskredit	0	0	0
Summa räntebärande skulder	0	0	0

Not 29 Händelser efter balansdagen

Inga händelser har inträffat mellan balansdagen och den dag då den finansiella rapporten är upprättad.

Not 30 Viktiga uppskattningar och bedömningar

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

Rörlig ersättning i kundavtal

För att bedöma det sannolika värdet av den rörliga ersättningen i Rusta och matcha avtalen med Arbetsförmedlingen tillämpas en beräkningsmetod baserat på företagets erfarenhet av nuvarande samt tidigare avtal med liknande egenskaper.

Avsättning för kreditförluster

Beräkning av reserver för befarade kundförluster är avhängigt de antaganden som görs för förfallna betalningar. Per 2022-12-31 uppgick befarade kundförluster till 2,7 (0,8) mkr i koncernen vilket är 0,3 (0,1) procent av kundfordringarna.

Pensioner och liknande förpliktelser

Avsättningar för anställning, huvudsakligen pensioner, är avhängiga av de antaganden och aktuella beräkningar som görs när beloppen räknas fram. Antaganden avser diskonteringsräntor, inflation och livslängd.

Avsättningar

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

Rättsliga processer

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

Not 31 Uppgifter om moderbolaget

Lernia AB är ett svenskregistrerat aktiebolag med säte i Stockholm och ägs till 100 procent av staten. Postadressen till huvudkontoret är Box 787, 801 29 Gävle. Koncernredovisningen för år 2022 består av moderbolaget och dess dotterbolag, tillsammans benämnd koncernen.

Styrelsens intygande

Styrelsen och verkställande direktören intygar härmed att årsredovisningen har upprättats enligt årsredovisningslagen samt RFR 2 Redovisning för juridiska personer och ger en rättvisande bild av företagets verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som företaget står inför. Styrelsen och verkställande direktören intygar härmed att koncernredovisningen har upprättats enligt International Financial Reporting Standards (IFRS), såsom de antagits av EU, och ger en rättvisande bild av koncernens ställning och resultat och att förvaltningsberättelsen för koncernen ger en rättvisande översikt över utvecklingen av koncernens verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som de företag som ingår i koncernen står inför.

Stockholm den 27 mars 2023

Veronica Rörsgård
Verkställande direktör och koncernchef

Kjell Hassler
Styrelseordförande

Peter Blomqvist
Styrelseledamot

Niklas Flyborg
Styrelseledamot

Tommy Ohlström
Styrelseledamot

Gunilla Rittgård
Styrelseledamot

Gunilla Spongh
Styrelseledamot

Fadime Cayirli Falk
Arbetsgarerepresentant

Årsredovisningen och koncernredovisningen har godkänts för utfärdande av styrelsen den 27 mars 2023.
Koncernens resultat- och balansräkning och moderbolagets resultat- och balansräkning
blir föremål för fastställelse på ordinarie årsstämma den 28 april 2023.

Vår revisionsberättelse har lämnats den 27 mars 2023
KPMG AB

Ingrid Hornberg Román
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Lernia AB organisationsnummer 556465–9414

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Lernia AB för år 2022 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 27–34. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 24–63 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets finansiella ställning per den 31 december 2022 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av koncernens finansiella ställning per den 31 december 2022 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt International Financial Reporting Standards (IFRS), så som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 27–34. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

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

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionsred i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till moderbolaget och koncernen enligt god revisorsred i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

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

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

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

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

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

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

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

Revisorns ansvar

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

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

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande

direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.

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

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

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Lernia AB för år 2022 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

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

Grund för uttalanden

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

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

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

Revisorns ansvar

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

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

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

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

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

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

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

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplýsningar i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2-6 årsredovisningslagen samt 7 kap. 31 § andra stycket samma lag är förenliga med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar samt är i överensstämmelse med årsredovisningslagen.

Stockholm den 27 mars 2023

KPMG AB

Ingrid Hornberg Román
Auktoriserad revisor

Ordlista

AF. Arbetsförmedlingen.

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

Bemanning. Personaluthyrning och rekrytering.

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

Deltagare. Elev i utbildningsverksamhet eller deltagare i omställningsprogram.

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

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

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

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

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

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

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

ISO 9001:2015. Kvalitetsledningssystem.

ISO 14001:2015. Miljöledningssystem.

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

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

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

Vuxenutbildning. Utbildning för vuxna på grundskole- eller gymnasienivå.

Yrkeshögskola (YH). Yrkeshögskola för eftergymnasiala Yrkesutbildningar som inte är högskoleutbildningar.

Definitioner

Avkastning på eget kapital. Årets resultat efter skatt i förhållande till genomsnittligt eget kapital.

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

Avkastning på totalt kapital. Rörelseresultat plus finansiella intäkter i procent av genomsnittlig balansomslutning.

Fördlingsvärde per anställd. Rörelseresultat med tillägg för personalkostnader dividerat med medelantal anställda.

IFRS. International Financial Reporting Standards.

Kassalikviditet. Omsättningstillgångar exklusive lager och placeringar bundna som säkerhet dividerat med kortfristiga skulder

inklusive kortfristig del av avsättningar och föreslagen utdelning multiplicerat med 100.

Omsättning per anställd. Omsättningen dividerad med medelantal anställda.

Resultat per anställd. Årets resultat dividerat med medelantal anställda.

Rörelsemarginal. Rörelseresultat efter avskrivningar i förhållande till årets fakturering.

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

Vinstmarginal. Resultat efter finansnetto i förhållande till årets intäkter.

Hållbara kompetenslösningar för framtidens arbetsmarknad

Lernia levererar ledande kompetenslösningar för framtidens arbetsmarknad. Vi har utvecklat individers kompetens efter arbetsmarknadens behov i över 100 år och bemannat den svenska industrin i 25 år. Lernia omsatte 3,3 miljarder kronor 2022 och finns över hela landet. Vi utbildade och coachade 19 900 personer och förmedlade 11 500 bemanningskonsulter. Lernia är auktoriserat som bemannings-, utbildnings-, rekryterings- och omställningsföretag av respektive branschorganisation. Läs mer på lernia.se.

Lernia AB

Postadress: Box 787, 801 29 Gävle

Besöksadress: WeWork, Regeringsgatan 29, 111 53 Stockholm

0771-650 650, info@lernia.se, www.lernia.se

Organisationsnummer 556465-9414

