



Hållbarhetsredovisning 2025



Innehåll

Inledning	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Vd har ordet.....	4
Året i siffror.....	5
Vårt hållbarhetsarbete	6
Lernias intressenter.....	7
Väsentliga hållbarhetsområden.....	8
Jobbskapande.....	9
Arbetsmiljö.....	11
Mångfald.....	13
Affärsetik, miljö och mänskliga rättigheter.....	16
Bidrag till FN:s globala mål för hållbar utveckling.....	17
Styrning och uppföljning.....	18
Innehållsförteckning inspirerat av GRI Standards 2021.....	19

3

**Hållbarhet för oss
handlar ytterst
om människor.**

Inledning

En rapport om ansvar, riktning och resultat i ett år av förändring.

Denna hållbarhetsredovisning ger en samlad och strukturerad bild av hur Lernia arbetar med hållbarhetsfrågor i verksamheten.

Rapporten riktar sig till kunder, medarbetare, ägare, leverantörer, fackliga parter och andra intressenter som vill ta del av hur vi styr, följer upp och hur vi omsätter ansvar i praktiken.

Rapporten omfattar kalenderåret 2025 och utgör Lernias lagstadgade hållbarhetsrapport enligt årsredovisningslagen. Här redovisar vi de hållbarhetsområden som bedömts som mest väsentliga för verksamheten och våra intressenter: jobbskapande, arbetsmiljö och mångfald, samt affärsetik, mänskliga rättigheter och miljö. För varje område beskriver vi styrning, ansvarsfördelning, risker, mål, indikatorer och utfall.

Redovisningen bygger på tidigare genomförd väsentlighetsanalys samt löpande dialog med kunder, medarbetare och andra intressenter. Vi redogör även för hur vårt ekonomiska värdeskapande och vår indirekta påverkan på arbetsmarknad och näringsliv följs upp genom nyckeltal och verksamhetsstyrning.

Lernias hållbarhetsarbete är integrerat i den ordinarie affärsstyrningen. Det yttersta ansvaret ligger hos företagsledningen, medan det operativa arbetet är en del av respektive verksamhets ansvar. Uppföljning sker genom etablerade processer inom ekonomi, HR och kvalitet samt genom återkommande rapportering till ledning och styrelse.

Våra verksamheter är certifierade enligt ISO 9001:2015 (kvalitetsledning) och ISO 14001:2015 (miljöledning). Dessa certifieringar, tillsammans med vårt interna ledningssystem utgör en central del av styrningen. Ledningssystemet innehåller policydokument, processbeskrivningar och riktlinjer som säkerställer att arbetet bedrivs strukturerat, följs upp systematiskt och kontinuerligt förbättras. Efterlevnaden kontrolleras genom interna revisioner och årliga externa revisioner.

Under 2025 har Lernia genomgått strukturella förändringar, vilket påverkat rapportens utformning. Vi rapporterar inspirerat av GRI Standards 2021 men har förenklat vissa delar och valt att inte genomföra extern granskning. Rapporten speglar därmed ett mellanår i övergången till en ny bolagsstruktur från och med 2026. Vår ambition är dock fortsatt att redovisa vårt hållbarhetsarbete på ett transparent och jämförbart sätt över tid.

Genom denna redovisning vill vi ge en tydlig och saklig bild av hur hållbarhetsarbetet är integrerat i vår affär, hur vi hanterar risker och hur vi skapar värde för företag, medarbetare och samhälle.

Välkommen att ta del av Lernias hållbarhetsarbete för 2025.

I förändring med hållbar riktning

2025 har präglats av ägarförändring och ny bolagsstruktur efter regeringens försäljning av Lernia och fusion inom koncernen. Årets hållbarhetsrapport speglar ett mellanår där vi rapporterar inspirerat av GRI Standards, med fortsatt fokus på transparens, ansvar, systematisk uppföljning och regelefterlevnad. Även utan formella CSRD-krav är hållbarhet en central del av vårt uppdrag för våra medarbetare, våra kunder och kompetensförsörjningen i svenskt näringsliv.

2025 har varit ett år präglat av förändring. I början av året sålde regeringen Lernia, vilket markerade slutet på ett långt statligt ägande och inledningen på ett nytt kapitel i bolagets historia. Därefter har en omfattande bolagsstrukturförändring genomförts där moderbolaget Lernia AB har fusionerats in i dotterbolaget Lernia Bemanning AB. Från och med 2026 bedrivs Lernia Bemanning AB och Lernia Utbildning AB som två självständiga bolag. Sammantaget innebär detta att årets hållbarhetsrapport i viss mån är ett mellanår, rapporteringsmässigt såväl som organisatoriskt.

I år har vi valt att inte genomföra en extern granskning av rapporten och vi rapporterar inspirerat av GRI Standards, snarare än i full tillämpning. Bakgrunden är vår pågående omställning och behovet av att fokusera resurser på att skapa stabilitet, tydlighet och rätt förutsättningar i den nya strukturen. Samtidigt är vår ambition oförändrad: att vara en ansvarsfull aktör med hög transparens och ett systematiskt hållbarhetsarbete.

Bolaget omfattas inte av CSRD eller ESRS-rapportering, då vi inte når de tröskelvärden som gäller enligt nuvarande regelverk. Det förändrar dock inte vår grundläggande syn på hållbarhet. För oss är hållbarhet inte i första hand en rapporteringsfråga, det är en affärskritisk fråga och en del av vårt uppdrag.

Som en av Sveriges största bemanningsaktörer anställer vi varje år tusentals medarbetare. Vi har ett långtgående ansvar som arbetsgivare. Det handlar om att erbjuda trygga anställningar, schyssta villkor och en säker arbetsmiljö. Det handlar om att motverka diskriminering, främja inkludering och skapa möjligheter för människor att ta klivet in på arbetsmarknaden eller vidare i sin karriär. Och det handlar om att säkerställa att vi agerar affärsetiskt och med respekt för mänskliga rättigheter i hela vår värdekedja.

Våra kunder ställer höga krav på efterlevnad, uppföljning och transparens. De verkar i sin tur i branscher som påverkas av ökade regulatoriska krav och förväntningar från investerare, ägare och samhälle. Därför är vårt hållbarhetsarbete också en del av våra kunders hållbarhetsarbete. Vi ska vara en partner som bidrar med struktur, ordning och tydlighet och som kan redogöra för hur vi arbetar med exempelvis arbetsvillkor, leverantörsuppföljning, klimatpåverkan och styrning.

Under året har vi fortsatt arbeta med ständiga förbättringar av interna processer inom bland annat arbetsmiljö, regelefterlevnad och uppföljning. Vi har stärkt dialogen mellan centrala funktioner och verksamheten och arbetat för att säkerställa att våra policys och riktlinjer är relevanta i den nya bolagsstrukturen. Transformation innebär förändring, men också möjlighet att bygga mer ändamålsenliga arbetssätt och skapa ökad tydlighet i ansvar och styrning.

Vi är medvetna om att hållbarhetsområdet är i snabb utveckling. EU:s regelverk förändras, rapporteringskraven skärps och intressenternas förväntningar ökar. Även om vi i nuläget inte omfattas av CSRD ser vi värdet i att successivt anpassa oss till de principer som präglar den nya lagstiftningen såsom ökad spårbarhet, tydligare riskanalyser och mer strukturerad uppföljning. Det stärker vår konkurrenskraft och vår långsiktiga relevans.

Samtidigt vill jag understryka att hållbarhet för oss ytterst handlar om människor. Våra medarbetare är vår kärna. Deras arbetsmiljö, utveckling och trygghet är avgörande för vår framgång. Men vårt uppdrag stannar inte där. Genom att matcha rätt kompetens med rätt behov stöttar vi också företag och organisationer i deras kompetensförsörjning vilket är en avgörande faktor för produktivitet, konkurrenskraft och långsiktig tillväxt. Vår roll i samhället är att

möjliggöra arbete och skapa värde i två riktningar: för individen genom anställning och utveckling och för näringslivet genom tillgång till kompetens som gör det möjligt att växa och ställa om. Det är ett ansvar vi tar på största allvar.

När vi nu går in i 2026 som två självständiga bolag gör vi det med en tydlig ambition som handlar om att fortsätta utveckla ett hållbarhetsarbete som är integrerat i affären, anpassat till vår storlek och våra risker och som präglas av öppenhet och förbättringsvilja. Årets rapport speglar var vi befinner oss just nu. Nästa steg är att ytterligare tydliggöra våra prioriteringar och stärka uppföljningen i den nya strukturen.

Förändringen vi genomför är en del av vår strategiska utveckling och skapar bättre förutsättningar att ytterligare stärka hur hållbarhet omsätts i ansvar, affär och resultat.

Stockholm, maj 2026

Christian Hultén
VD



Året i siffror

Förmedlade

7 962

bemanningskonsulter

Så många som

8 044

personer fick nytt jobb

Utbildade och coachade

15 124

personer

Hjälpte över

500

företag med kompetenslösningar

Värdeskapande för en hållbar arbetsmarknad

Lernias hållbarhetsarbete har sin utgångspunkt i vårt bidrag till en väl fungerande arbetsmarknad. Kärnan har varit att stärka företagens kompetensförsörjning och samtidigt skapa möjligheter för individer att etablera sig och utvecklas i arbetslivet. Genom att förena dessa perspektiv bidrar vi till ett konkurrenskraftigt och långsiktigt hållbart näringsliv.

Lernias arbete för social hållbarhet bygger på övertygelsen om att tillgång till rätt kompetens är en avgörande förutsättning för både företagets utveckling och individens egenförsörjning. När arbetsgivare får tillgång till medarbetare med rätt kompetens stärks produktivitet, innovationskraft och omställningsförmåga. Samtidigt skapas möjligheter för fler individer att ta steget in på arbetsmarknaden, utvecklas i arbete och bygga ekonomisk självständighet.

Genom att matcha kompetens med arbetsmarknadens behov – idag och i ett längre perspektiv – har vi bidragit till att minska glappet mellan utbildning och arbete. Vi har guidat och vidareutvecklat individer i olika skeden av arbetslivet: från det första arbetet eller utbildningen som leder till anställning, till kompetensutveckling för nästa steg i karriären. På så sätt har vi

stärkt både individens ställning och företagets långsiktiga kompetensbas.

Vi har även stöttat våra uppdragsgivare inom offentlig sektor, såsom Arbetsförmedlingen och Myndigheten för yrkeshögskolan, med expertis inom utbildning och arbetsmarknad. I nära samverkan med näringslivet har vi utformat insatser som svarar mot faktiska kompetensbehov. Vårt breda nätverk av företagskontakter har varit en viktig länk mellan individ och arbetsgivare och ökat möjligheterna till varaktig sysselsättning.

Genom detta arbete har vi bidragit till ett mer robust och sunt näringsliv. Företag som kan rekrytera och utveckla rätt kompetens står bättre rustade att växa, investera och möta strukturomvandling och teknikutveckling. Samtidigt innebär ökad sysselsättning högre

grad av egenförsörjning, förbättrad livskvalitet och stärkt skattekraft i samhället. Minskade kostnader för olika former av försörjningsstöd frigör resurser som kan användas för andra samhällsbehov.

För oss har social hållbarhet därför handlat om mer än individens situation – det har också handlat om att bidra till stabila och ansvarsfulla arbetsgivare och en arbetsmarknad som fungerar för både företag och människor. Sysselsättning och ekonomisk självständighet är centrala byggstenar i ett socialt hållbart samhälle, liksom respekten för mänskliga rättigheter och schyssta arbetsvillkor. Genom en inkluderande och behovsstyrd kompetensförsörjning har vi tagit ansvar för att stärka båda dessa dimensioner.

Affärsidé, strategi och värderingar			
Intressenter	Tjänster	Processer	Resurser
- Kunder (företag och organisationer) - Kandidater - Deltagare i kurser, utbildningar och program - Medarbetare - Bransch- och intresseorganisationer - Fackliga organisationer - Leverantörer - Media och Samhälle - Ägare	- Bemannings - Rekrytering - Entreprenad/outourcing - RPO (Recruitment Process Outsourcing) - Workforce mobility - Matchning - Omställning - Outplacement och ledarskapsutveckling - Kompetenskartläggning - Validering - Yrkeshögskola - Företagsutbildningar <i>Tjänsterna Arbetsmarknadsutbildningar och Komvux/Yrkesvux är under avveckling</i>		Medarbetare Interna medarbetare inom Lernia och bemanningskonsulter på uppdrag hos kund Varumärke Väletablerat och välkänt varumärke hos våra primära målgrupper Infrastruktur Processer, arbetssätt, IT, lokaler, utrustning, 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.
Hantering av risker och möjligheter			

Lernias affärsmodell visar de resurser som krävs för verksamheten samt de värden som skapas för intressenterna, vilka listas i tabellen på sid 10.

Lernias intressenter

Lernia har löpande dialog med ett flertal olika intressentgrupper som både påverkas av och påverkar Lernias verksamhet i olika stor utsträckning. Kunder, kandidater, deltagare/elever, medarbetare, ägare och fackliga organisationer bedöms vara de intressenter som vi har störst påverkan på och som i sin tur påverkar Lernias verksamhet mest. Lärare/utbildningskonsulter och matchnings-

ansvariga har haft daglig kontakt med deltagare och elever i våra utbildningar och program. Platschefer, konsultchefer och säljare har kontakt med Lernias kunder. Lernia genomför regelbundna mätningar bland kunder, deltagare/elever och medarbetare kund- och medarbetarundersökningar för att analysera och utvärdera verksamheten på ett effektivt sätt och för att kunna vidareutveckla

våra tjänster utifrån våra intressenters krav och behov. Under året har pulsmätningar gjorts bland både interna medarbetare och bemanningskonsulter. Inom utbildningsverksamheten genomfördes utvärderingar för deltagare som går yrkeshögskoleutbildningar. Mätningar har även genomförts bland kunder som köper bemannings- och rekryteringstjänster.

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
Kunder Företag och organisationer	Arbetskraft och kompetens som är matchad mot arbetsmarknadens behov. Kompetensutveckling av befintlig personal. Sysstelsättning 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.	• Personliga möten, mejl och telefon • Webb • Kundnöjdhetsundersökningar • Kundevents • Branschdagar Exempel på vanligt förekommande ämnen: • Omvärldsdiskussioner • Behovsanalys • Leveransrelaterade frågor • Avtalspecifika frågor	• Konjunktursvängningar • Ökad konkurrens och prispress • Disruptiva tekniker med nya affärsmodeller • Avtalsvillkor där Lernia får stå för oproportionerligt hög finansiell risk
Kandidater Arbetsökande	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, varumärke, organisation, marknad och geografiska spridning.	Mejl och telefon • Sociala medier • Digitala kanaler, jobb- och arbetsgivarforum samt mässor Exempel på vanligt förekommande ämnen: • Utbud av olika jobb • Information om tillgängliga jobb • Matchning individ och kandidatprofil	• Ökad konkurrens • Badwill • Förändrade kompetenskrav • Lågkonjunktur
Deltagare Elever och deltagare i Lernias utbildningar, 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, varumärke, organisation, marknad och geografiska spridning.	• Personliga möten i undervisningen • Sociala medier • Interna och externa digitala kanaler • Student-, jobb- och arbetsgivarforum samt mässor Exempel på vanligt förekommande ämnen: • Utbildningsinnehåll • Undervisningsmetoder • Administrativa rutiner	• Lärarbrist • Kvalitetsbrist • Ökad konkurrens och prispress
Medarbetare Bemanningskonsulter och interna 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, varumärke, rykte och anseende.	• Daglig dialog, personliga möten och arbetsplatsträffar • Mål- och utvecklingsdialog • Medarbetarenkäter • System för ständiga förbättringar där medarbetare kan ge förslag på förbättringar • Systematiskt arbetsmiljöarbete Exempel på vanligt förekommande ämnen: • Arbetsinstruktioner • Feedback och återkoppling från chef	• Kompetensgap i förhållande till marknadens behov framåt • Kompetensbrist inom vissa yrkesområden, till exempel yrkeslärare
Fackliga organisationer	God samverkan i frågor som rör arbetsmiljö, korrekta villkor samt att vara en attraktiv arbetsgivare för medlemmar	Lernia har en indirekt påverkan på fackliga organisationer. Fackliga organisationer påverkar Lernias anseende och rykte som arbetsgivare.	• Kontinuerlig dialog med fackliga parter • Förhandlingar och överläggningar Exempel på vanligt förekommande ämnen: • Organisationsförändringar • Arbetsmiljö • Lönerevision	• Tvister i arbetsrättsliga frågor
Leverantörer	En långsiktig konkurrenskraftig affärspartner. Leverans enligt avtal och fortsatt leverantörstrohet.	Lernia har en indirekt påverkan på leverantörer. Leverantör påverkar Lernias kostnader samt företagets kvalitet både internt och externt.	• Upphandlingar • Leverantörsbedömningar • Personliga möten	• Kvalitetsbrist produkt/tjänst • Försenade leveranser • Leverantör med dåligt anseende och dåliga villkor i sina produktionsled • Leverantörer som inte anpassar verksamheten till nya hållbarhetskrav
Bransch- och intresseorganisationer*	Driva branschspecifika frågor. Efterlevnad av regelverk, upprätthålla rykte och anseende för bransch.	Lernia påverkar genom medlemskap vilka frågor som drivs inom bransch- och intresseorganisationer. Bransch- och intresseorganisationer påverkar förhållanden i de branscher Lernia verkar inom.	• Medlemskap • Branschråd • Styrelserepresentation • Medlemsträffar	• Utan tillgång till bransch- och intresseorganisationer riskerar Lernia att tappa sin påverkansförmåga
Media och samhälle	Transparens och öppenhet.	Lernia kan påverka genom opinion, driva specifika frågor och sprida nyheter och beskrivningar om Lernia och Lernias verksamheter. Media kan påverka genom hur de väljer att formulera nyheter från Lernias verksamhet.	• Pressmeddelanden • Rapporter	• Rykte och anseende • Felhanterade kriser i media kan missgynna Lernias varumärke
Ägare Aurelius	Ekonomisk avkastning. Uppfyllnad av mål.	Ägare påverkar Lernia genom bolagsordning, ekonomiska mål och styrelserepresentation. Lernia påverkar ägare genom vår verksamhet.	• Bolagsordning • Löpande rapportering • Via styrelseordförande Exempel på vanligt förekommande ämnen: • Uppföljning av ekonomiska mål • Aktuella frågor av väsentlig karaktär	• Ökad konkurrens • Politiska förändringar

Väsentliga hållbarhetsområden

Utifrån Lernias strategier och mål, den faktiska påverkan samt förväntningar och krav 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 antikorrupktion. 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. Väsentlighetsanalysen gjordes 2021 utifrån föregående GRI Standards enligt modell till höger. Lernia kommer göra en ny väsentlighetsanalys inför hållbarhetsredovisningen 2026 då den nya bolagsstrukturen är helt satt. Lernia följer utvecklingen av EU:s omnibusförslag gällande hållbarhetsrapportering och hur kraven på Lernias rapportering kommer att se ut med hänsyn till CSRD och det nya ramverket för hållbarhetsrapportering (ESRS). För närvarande utifrån rapportering från EU så omfattas inte bolaget av CSRD men fortsätter att följa utvecklingen.

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 hållbarhetsexperten.	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 hållbarhetsexperten 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: • Jobbskapande • Arbetsmiljö • Mångfald

Jobbskapande

Lernia bidrar till ett konkurrenskraftigt och hållbart näringsliv genom att säkerställa att företag får tillgång till rätt kompetens i rätt tid. Genom att matcha människor med arbete stärker vi företagets produktivitet, omställningsförmåga och möjlighet att växa i en föränderlig marknad. Genom att utgå från arbetsgivarnas faktiska kompetensbehov och omsätta dem i träffsäker matchning bidrar vi till en mer väl fungerande arbetsmarknad. Det stärker både företagets långsiktiga utveckling och samhällets ekonomiska hållbarhet.

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-, omställnings- och matchningsinsatser till vår bemannings- och rekryteringsverksamhet, bidrar till en ökad grad av självförsörjning 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. Sysselsättning och ekonomisk självständighet är centralt i ett socialt hållbart samhälle. 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. Vi stärker människors konkurrenskraft och motivation i yrkeslivet genom att ge dem rätt kompetens och matcha dem till rätt jobb.

Ett konkurrenskraftigt näringsliv och effektiva offentliga tjänster är en förutsättning för ett långsiktigt hållbart samhälle. Under 2025 hjälpte vi drygt 500 kunder med kompetensförsörjning.

Insatser som gör skillnad

Vi vet att Lernias tjänster har en stor effekt för både individer och arbetsmarknad. Bemannings- och rekryteringsverksamheten 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 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 nytt jobb
- Hur många företag vi förmedlat resurser till.

Lernias mål är att så många som möjligt ska komma ut i arbetslivet.

Indikatorer, mål och utfall för jobbskapande

Värdeskapande – indikatorer (GRI-områden ekonomiskt utfall och indirekt ekonomisk påverkan)		2025	2024	2023
• 201-1: Skapat och genererat ekonomiskt värde (mkr):				
Direkt skapat ekonomiskt värde				
Intäkter		2 310	3 155	3 504
Skapat ekonomiskt värde för intressenter				
- Rörelsekostnader	Leverantörer	237	204	229
- Ersättning till anställda	Medarbetare	2 188	2 947	3 202
- Ersättning till finansärer	Finansärer	-	-	9
- Betalning till offentlig sektor	Stat & kommun	1	1	1
Behållet ekonomiskt värde		-116	3	63
• 203-2: Indirekt skapat ekonomiskt värde				
Antal personer som med hjälp av Lernias tjänster får ett nytt jobb, varav inom:		8 044	8 701	11 952
Bemanning		4 954	5 630	6 037
Utbildning		516	504	2 339
Matchning		2 574	2 567	3 576
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. Utbildning mäts via yrkeshögskoleutbildning 6 månader efter examen Matchning mäts månadsvis inom tjänsterna Rusta och matcha, omställningstjänster inom TSL-avtalet och arbetsväxlingstjänster mot företag.				

Risker	Riskhantering
Direkta risker	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.
Lernias största risk för egenförsörjning och kompetensförsörjning är att inte kunna matcha arbetstagare med kundernas efterfrågan på kompetens.	
Indirekta risker	
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.	

Ansvar	Styrning	Uppföljning
Verksamheterna ansvarar för de ekonomiska resultaten. Affärsstöd Finance har ansvar för uppföljningen.	• Bolagsordning • Ekonomiska mål • Strategi och affärsplan	• Rapportering till och uppföljning i företagsledningen • Budget- och prognosgenomgång • Presentation i års- och hållbarhetsredovisning

Arbetsmiljö

En trygg och väl fungerande arbetsmiljö är en förutsättning för kvalitet, leveransförmåga och långsiktiga relationer. På Lernia ska våra medarbetare, både interna medarbetare och konsulter, ha en säker, inkluderande och utvecklande arbetsmiljö, oavsett var uppdraget utförs. Ingen ska riskera att skadas fysiskt eller psykiskt i sitt arbete. Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete stärker vi säkerhet, engagemang och prestation i hela verksamheten. Medarbetare som trivs och känner trygghet i sin arbetsroll bidrar till högre kvalitet, bättre samarbete med kund och en mer hållbar verksamhet över tid. En ansvarsfull arbetsmiljö är därför inte bara en skyldighet, utan en central del av ett sunt och konkurrenskraftigt näringsliv.

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga

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 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 ska drabbas av skada eller ohälsa till följd av arbetet.
- Alla medarbetare erbjuds en arbetsplats med 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. Detta uppnås genom att integrera hälsa, arbetsmiljö och säkerhet i allt vi gör.

Lernia uppmuntrar ett ledarskap som främjar en god arbetsmiljö på alla nivåer och som föregår med gott exempel och uppmuntrar till ständiga förbättringar. Vi uppmuntrar alla våra medarbetare 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 i deras arbetsmiljöarbete för att säkerställa en god arbetsmiljön för våra bemanningskonsulter. Vi säkerställer att alla medarbetare 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 för hela verksamheten och samtliga medarbetare. 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 baserat 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 (Globala utvecklingsmålen 8.5, 8.8)



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

- Ärligen minska antalet olycksfall med frånvaro mätt per miljon arbetade timmar
- Nöjda medarbetare som rekommenderar Lernia som arbetsgivare, mätt via rekommendationsfaktorn eNPS

Indikatorer, mål och utfall för jobbskapande

Värdeskapande – indikatorer (GRI-område Yrkesrelaterad hälsa och säkerhet)		2025	2024	2023
• 403-9: Arbetsrelaterade skador Mål: Årlig minskning av antal olycksfall med frånvaro, mätt i frekvens per 1 miljon arbetade timmar (anställda interna medarbetare, bemanningskonsulter och deltagare/elever) *Historiska tal omräknade från antal per 1000 personer till per 1 miljon arbetade timmar		18,1	20,1	19,9*
• Nöjda medarbetare som rekommenderar Lernia som arbetsgivare Mål: eNPS* 25 för interna medarbetare 25 för bemanningskonsulter *Employee net promotor score: rekommendationsfaktor, hur många medarbetare som rekommenderar Lernia som arbetsgivare. Första siffran i utfallen för åren som visas i kolumnerna är för interna medarbetare och den andra siffran är för bemanningskonsulter. ** Den senaste mätningen bland interna medarbetare exkluderade verksamheten för AUB/VUX då det är en enhet under avveckling.		54 47	29** 29	9 25
Risker		Riskhantering		
Direkta risker 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.		Vi samarbetar med och stöttar våra kunder och företag i deras arbetsmiljöarbete i syfte att säkerställa en god arbetsmiljön för våra bemanningskonsulter.		
Indirekta risker 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.		Vi säkerställer att alla medarbetare får en bra introduktion och nödvändig utbildning för att kunna utföra sina uppgifter på ett hälsosamt och säkert sätt.		
		Vi skapar en kultur där medarbetare uppmuntras att bry sig om sin egen och andras arbetsmiljö.		
		Vi genomför skyddsronder, riskbedömningar och medarbetarundersökningar regelbundet och sätter in åtgärder omgående i syfte att eliminera och/eller minimera risker för medarbetare.		
Ansvar	Styrning	Uppföljning		
Arbetsmiljöuppgifterna är delegerade från koncernens vd, till regionchefer som i sin tur vidaredelegerat till chefer i respektive avdelning. Affärsstöd HR ansvarar för uppföljningen.	• Strategi och affärsplan • Arbetsmiljöpolicy • Arbetsmiljöstrategi • Kollektivavtal	• Skyddskommittéer för respektive avdelning • Central arbetsmiljögrupp • Löpande nyckeltalsuppföljning • Medarbetarundersökningar • Arbetsplatsträffar • Löpande dialog med skyddsombud och arbetstagarrepresentanter • Intern grupp för Säkerhet, Hållbarhet, Miljö, Arbetsmiljö, Regelefterlevnad/Compliance, Kvalitet • Externa revisioner • Rapportering till ägaren • 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, funktionsnedsättning, 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 2025 totalt 326 (481) interna medarbetare (arbetar inom Lernias verksamhet), varav 210 (264) kvinnor och 116 (217) män. Under december hade Lernia 4260 (4 702) anställda bemanningskonsulter (uthyrda medarbetare på uppdrag hos kundföretag), varav 1312 (1405) kvinnor och 2948 (3 297) män. De branscher Lernia verkar inom är till stora delar traditionellt mansdominerade, som industri, teknik och logistik. Lernia arbetar aktivt med en jämn könsfördelning vid ny inhyrning och rekrytering för våra största kunder inom traditionell industri. 31 (30) procent av bemanningskonsulterna var kvinnor. 64 (45) procent av utbildningskonsulterna var kvinnor. Av interna

medarbetare som arbetar inom affärsstöd och supportfunktioner var 75 (66) procent kvinnor. Av Lernias samtliga yrkesgrupper var 33 (32) procent kvinnor. 36 (43) procent av Lernias medarbetare var tillsvidareanställda och 64 (57) procent var visstidsanställda. Av tillsvidareanställda interna medarbetare jobbade 98 (97) procent heltid, medan motsvarande siffra för de visstidsanställda var 6 (11) procent. Samtliga var anställda i Sverige och förutom VD omfattas alla anställda av kollektivavtal. 45 (50) procent av cheferna var kvinnor. Företagsledningen bestod den 31 december 2025 av 6 personer, varav 33 (38) procent kvinnor och 67 (62) procent män. Styrelsen bestod vid samma tidpunkt av 7 personer, varav 0 procent kvinnor och 100 procent män.

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. 2025 var 54 (51) 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, kunder, leverantörer och övriga intressenter till Lernia (Globala utvecklingsmålen 5.1, 5.2, 10.2).

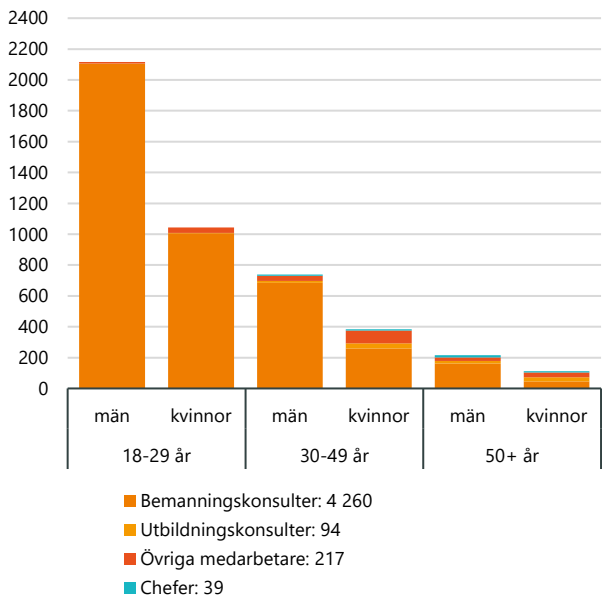
Våra primära indikatorer på om aktiviteterna är effektiva inom detta område är:

- 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 jobbskapande

Värdeskapande – indikatorer (GRI-område Mångfald och lika villkor)		2025	2024	2023
• 405-1 Mångfaldsindikatorer för ledning och medarbetare – Andel kvinnor inom Lernia Mål: Jämn könsfördelning inom Lernia. ¹⁾ Per tjänstekategori: - Chefer - Interna medarbetare inom affärsstöd och divisioners supportfunktioner - Utbildningskonsulter - Bemanningskonsulter Mål: Motverka ungdomsarbetslöshet genom att minst 50 % av de bemanningskonsulter som anställs är 24 år eller yngre • 405-2: Kvinnors lön i andel av männens lön¹⁾ Mål: Inga oskäliga löneskillnader inom tjänstekategorierna ska finnas. Per tjänstekategori: - Chefer - Interna medarbetare inom affärsstöd och divisioners supportfunktioner - Utbildningskonsulter - Bemanningskonsulter ¹⁾ Vägt genomsnitt i undergrupperna genom att beräkna snittlön för bemanningskonsulterna uppdelat på kvinnor och män samt snittlön för interna medarbetare uppdelat på kvinnor och män. Därefter beräknas det totala snittet för kvinnor respektive män och snittet för kvinnor divideras med snittet för män.		33%	32%	31%
		63%	50%	50%
		75%	66%	69%
		64%	45%	41%
		31%	30%	28%
		54%	51%	61%
		101%	97%	96%
		97%	87%	91%
		98%	90%	87%
		100%	100%	96%
		102%	102%	101%
Risker		Riskhantering		
Direkta risker		Inom området mångfald arbetar vi ständigt med utbildning och kompetenshöjning inom företaget. Genom dialog med och utveckling av tjänster till kunderna sätter vi fokus på och stöttar mångfaldsarbete genom inkludering på arbetsmarknaden. Genom marknadsföring och dialog med kandidater strävar vi efter att bidra till ökad mångfald bland kandidaterna.		
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.				
Indirekta risker				
Lernias målsättning är att bidra positivt till mångfald genom inkludering hos våra kunder men vi är beroende av kundernas förhållningssätt till området. 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.				
Ansvar	Styrning	Uppföljning		
Vd och övriga i företagsledningen har ansvaret för mångfaldsarbetet. Affärsstöd HR ansvarar för uppföljningen.	• Strategi och affärsplan • Kollektivavtal • Bemanningsavtal • Mångfaldspolicy • Likabehandlingsplan • Uppförandekod • Lernias värderingar	• 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

	2025		2024	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Tillsvidareanställda interna medarbetare heltid ¹⁾	174	107	213	179
Tillsvidareanställda interna medarbetare deltid ¹⁾	6	1	9	5
Tillsvidareanställda bemanningskonsulter ²⁾	366	966	478	1 357
Visstidsanställda interna medarbetare heltid ¹⁾	2	2	3	5
Visstidsanställda interna medarbetare deltid ¹⁾	45	13	39	28
Visstidsanställda bemanningskonsulter ²⁾	947	1981	927	1 940
Summa anställda	1540	3070	1 669	3 514
Summa anställda per år		4610		5 183

¹⁾ Antal anställningskontrakt per den 31 december
²⁾ Antalet bemanningskonsulter baseras på antalet anställningskontrakt för bemanningskonsulter under hela december i stället för enbart per den 31 december för att visa en mer rättvisande bild.

LÖNESTATISTIK

	Kvinnors andel kvinnor		Kvinnors medellön i % av mäns	
	2025	2024	2025	2024
Chefer ³⁾	45%	50%	97%	87%
Interna medarbetare (affärsstöd och supportfunktioner)	75%	66%	98%	90%
Utbildningskonsulter/lärare	64%	45%	100%	100%
Bemanningskonsulter	31%	30%	102%	102%

³⁾ Exkl. vd och tidigare koncernledning

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, antikorruption och mänskliga rättigheter högt prioriterade för Lernia.

Affärsetik för en hållbar verksamhet

Affärsetik, som inkluderar mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och antikorruption, är högt prioriterat för Lernia. Vi ska agera föredömligt inom området hållbart företagande och ska säkerställa att vår verksamhet är affärsetiskt hållbar. Detta innefattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korruption i verksamheten samt brott mot mänskliga rättigheter, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Lernia har en policy mot mutor och korruption och Lernias ledning analyserar regelbundet vilka korruptionsrisker företaget har. Vid riskanalysen har förhöjd risk identifierats för följande grupper: säljande personal, inköpare och personal som beställer varor och tjänster. 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 korruption och vilka regler som gäller. Samtliga interna medarbetare ska årligen genomföra en obligatorisk digital utbildning som finns tillgänglig på Lernias intranät. Att detta görs följs upp av ledningen.

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. Lernia behandlar personuppgifter systematiskt och i stor omfattning och till viss del även känsliga personuppgifter och har ett dataskyddsombud, DPO.

Mänskliga rättigheter

Lernia arbetar för att aktivt följa internationella riktlinjer om miljöhänsyn, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, antikorruption och affärsetik innefattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korruption 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 frågor som rör mänskliga rättigheter finns integrerade i våra befintliga processer och rutiner, till exempel som en del av vårt arbete med mångfald, jobbskapande, hälsa och säkerhet samt i uppförandekod för leverantörer och samarbetspartners samt leverantörsbedömningar.

Lernia arbetar systematiskt med att främja en god, säker och utvecklande arbetsmiljö för våra medarbetare. Lernia främjar jämställdhet och likabehandling av anställda såväl interna som uthyrda medarbetare, inhyrda konsulter, kunder, leverantörer och övriga intressenter.

Leverantörers hållbarhet

Lernia ställer krav på leverantörer i fråga om hållbart och etiskt agerande. Vid upphandlingar måste leverantörer läsa och underteckna Lernias uppförandekod för leverantörer och samarbetspartners samt besvara frågor om ekonomi, miljö, kvalitet, etik, moral och mänskliga rättigheter. Genom avtal godkänner leverantörerna att Lernia ska kunna revidera dem utifrån våra riktlinjer. Den övervägande majoriteten av Lernias leverantörer är baserade i Sverige.

Hantering av oegentligheter

Lernia har ett visseblåsarsystem 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 visseblåsarpolicy. Rapportering kan ske anonymt till en extern och oberoende aktör vars rapporteringssida kan nås via Lernias intranät och externa webbplats. Rapporteringskanalen är även tillgänglig för utomstående personer med koppling till Lernias verksamhet, till exempel kunder, leverantörer. En visseblåsarkommitté ansvarar för bedömning, eskalering och uppföljning av ärenden. Allvarliga oegentligheter ska eskaleras till företagsledning och därefter till styrelse. Beroende på anmälans innehåll tar den externa aktören och visseblåsarkommittén beslut om vidare åtgärder. 2025 rapporterades inga bekräftade icke-affärsetiska incidenter. Hur visseblåsning fungerar och vad som händer med en anmälan beskrivs närmare på sidan om visseblåsning på Lernias hemsida.

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.

Bidrag till FN:s globala mål för hållbar utveckling

Globala målen för hållbar utveckling som världens länder antagit finns till för att till år 2030 uppnå följande mål: att avskaffa extrem fattigdom, att minska ojämlikheter och orättvisor i världen, att främja fred och rättvisa och att lösa klimatkrisen. Lernia har identifierat de fyra målen God utbildning för alla, Jämställdhet, Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt samt Minskad ojämlikhet som de mål där vårt arbete har störst effekt och bidrar positivt.

Lernias aktiviteter inom väsentliga hållbarhetsområden	4 GOD UTBILDNING FÖR ALLA 	5 JÄMSTÄLLDHET 	8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT 	10 MINSKAD OJÄMLIKHET 
	GOD UTBILDNING FÖR ALLA Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla	JÄMSTÄLLDHET Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt	ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla	MINSKAD OJÄMLIKHET Minska ojämlikheten inom och mellan länder
Jobbskapande				
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 jobb	Delmål 4.4 Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet		Delmål 8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla	Delmål 10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering
Arbetsmiljö				
Arbetar systematiskt efter en handlingsplan som syftar till att främja en god, säker och utvecklande arbetsmiljö för våra medarbetare			Delmål 8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla Delmål 8.8 Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygghet och säker arbetsmiljö för alla	
Mångfald				
Arbetar efter en handlingsplan som syftar till att främja jämställdhet och likabehandling av anställda, inhyrda konsulter, kunder, leverantörer och övriga intressenter Insatser för att motverka ungdomsarbetslöshet		Delmål 5.1 Utröta diskriminering av kvinnor och flickor Delmål 5.5 Säkerställa fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande	Delmål 8.6 Främja ungas anställning	Delmål 10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering

Styrning och uppföljning

Det yttersta ansvaret för hållbarhetsarbetet ligger hos styrelsen tillsammans med företagsledningen för Lernia. Det dagliga hållbarhetsarbetet är integrerat i verksamheten. Ansvaret för koncernens hållbarhetsredovisning ligger inom Business Support.

Ansvar och styrning av hållbarhetsarbetet

Lernias företagsledning är ansvarig för framtagande av underlag till strategi, policydokument, mål gällande ekonomisk och hållbar utveckling och har en central roll i att övervaka och styra verksamhetens arbete mot uppsatta mål och Lernias styrelse är ansvariga för att fastställa desamma. Företagsledningen säkerställer att intressentperspektivet integreras i beslutsfattandet genom kontinuerlig dialog med olika intressentgrupper och ansvarar för uppföljning av uppsatta mål i verksamheten.

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. 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 dedikerade resurser för internkontroll samt genom en årlig extern revision. För att säkerställa att organisationens processer är effektiva genomför företagsledningen årliga genomgångar av miljö- och kvalitetsledningssystem utifrån utfallet av externa och interna revisioner. Vidare följs verksamheten upp med nyckeltal i verksamhetens ordinarie affärsplanearbete.

Ingen formaliserad process för användandet av försiktighetsprincipen finns idag. Dock tillämpas systematiskt arbetsmiljöarbete. Skyddskommittéer och checklistor för förebyggande åtgärder finns etablerade. Lernia 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 rekrytering och uthyrning 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 verksamheten i olika dimensioner:

- Lernias sociala risker bedöms inte år 2025 väsentligen påverka företagets finansiella ställning
- Lernias väsentliga sociala påverkan är till avgörande del positiv genom bidrag till en hållbar arbetsmarknad som påverkar förutsättningarna för en effektiv omfördelning av välbefinnande
- Lernias sociala kostnader är i relation till de värden som produceras begränsade

Redovisning enligt EU-taxonomin

Lernia omfattas inte av taxonomiförordningen, som är ett regelverk framtaget av Europeiska kommissionen för att styra investeringar i hållbar riktning. 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 & rekrytering, 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 inspirerad av GRI Standards 2021

Lernia redovisar sitt hållbarhetsarbete inspirerat av GRI Reporting Initiatives riktlinjer för hållbarhetsredovisning, GRI Standards 2021, men har för rapporteringsåret 2025 valt att inte ha en tredjepartsgranskning av rapporten eftersom koncernen delats upp i två självständiga bolag från och med 2026. 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 16 för sociala förhållanden och personal se sid 13-15 och motverkande av korruption se sid 16. Information om mänskliga rättigheter finns på sid 16. Mänskliga rättigheter är integrerade i våra befintliga processer och rutiner, till exempel som en del av vårt arbete med jobbskapande, sid 9-10, vårt arbete med mångfald, sid 13-15 samt i vårt arbete med arbetsmiljö, hälsa och säkerhet, sid 11-12. 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 2025 (1 januari 2025 till och med 31 december 2025). 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 2024–31 december 2024			
GRI 1 som har tillämpats		GRI 1: FOUNDATION 2021			
GRI Standard	GRI Standard nummer / Upplysning nr	Hänvisning	Utelämnande		
			Krav som utelämnats	Orsak	Förklaring
GENERELLA UPPLYSNINGAR					
2-GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1 Information om organisationen	s. 26-28, 29,			
	2-2 Enheter som inkluderas i redovisningen	Den här sidan			Lernia AB, Lernia Bemanning AB, Lernia UtbildningAB
	2-3 Redovisningsperiod, redovisningscykel (frekvens) och kontaktuppgifter för frågor om redovisningen	Den här sidan			
	2-4 Förändringar i redovisningen				För 2025 redovisar Lernia inspirerat av GRI Standards 2021 då Lernia AB har upphört och verksamheten bedrivs i två självständiga bolag: Lernia Bemanning AB och Lernia Utbildning AB. Hållbarhetsrapporten har därför förenklats och en del upplysningar har tagits bort.
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och övriga affärsrelationer	s. 9			
	2-7 Anställda medarbetare	s. 16-18	Information om region saknas.	Information ej tillgänglig eller komplett.	Samtliga medarbetare är verksamma i Sverige.
	2-8 Medarbetare som inte är anställda		Information saknas om medarbetare som inte är anställda av Lernia men som kontrolleras av organisationen.	Information ej tillgänglig eller komplett.	Inhyrda medarbetare utför i regel likvärdiga uppgifter som anställda medarbetare.
	2-12 Företagsledningens ansvar för övervakning och hantering av påverkan	s. 21			
	2-13 Delegering av beslutsfattande för att hantera påverkan	s. 21			
	2-14 Styrelsens ansvar för hållbarhetsredovisning	s. 21			
	2-16 Kommunikation kring kritiska/känsliga frågor/problem	s. 19			Inga inrapporterade kritiska frågor/problem.
	2-22 Uttalande från vd om strategi för hållbar utveckling	s. 6-7			
	2-23 Riktlinjer och initiativ för ansvarsfullt företagande	s. 19, 21			
	2-24 Förankring av riktlinjer och initiativ för ansvarsfullt företagande	s. 19, 21			

	2-25 Process för gottgörelse av negativa effekter	s. 19			
	2-26 Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter	s. 19			
	2-27 Lag- och regelefterlevnad	s. 19,21			
	2-28 Medlemskap i organisationer	Den här sidan			Almega Kompetensföretagen, Almega Utbildningsföretagen, Sveriges Annonsörer, Stockholms Handelskammare, Handelskammaren Mittsverige, Handelskammaren Mälardalen, Östsvenska Handelskammaren, Vis Riksförbundet Vuxenutbildning, Yrkeshögskoleförbundet,
	2-29 Tillvägagångssätt för intressentdialog	s. 10-11			
	2-30 Kollektivavtal	s. 16			
Väsentliga frågor					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-1 Process för väsentlighetsanalys	s. 10-11			
	3-2 Väsentliga frågor	s. 11			
Ekonomiska frågor					
GRI 201: Ekonomisk utveckling 2016	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 13, 21			
	201-1 Direkt skapat och distribuerat ekonomiskt värde	s. 13			
Indirekt ekonomisk påverkan					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 11, 13, 21, 22			
GRI 3: Indirekt ekonomisk påverkan 2016	203-2 Väsentlig indirekt ekonomisk påverkan	s. 12-13			

Antikorrupktion					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 19			
GRI 205: Anti-korrupktion 2016	205-2 Kommunikation och utbildning avseende riktlinjer och rutiner för anti-korrupktion	s. 19	Information om andel medarbetare som tagit del av utbildning saknas	Information ej tillgänglig eller komplett	
	205-3 Bekräftade korrupsionsincidenter och vidtagna åtgärder	s. 19			
Arbetsmiljö					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 14-15			
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Ledningssystem för arbetsmiljö	s. 14-15			
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och utredning av incidenter	s. 14-15			
	403-3 Företagshälsovård	s. 14-15			
	403-4 Medarbetardeltagande, samråd och kommunikation om hälsa och	s. 14-15			
	403-5 Utbildning för medarbetare om hälsa och säkerhet på	s. 14-15			
	403-6 Främjande av medarbetares hälsa	s. 14-15			
	403-7 Förebyggande och hantering av hälso- och säkerhetspåverkan	s. 14-15			
	403-8 Medarbetare som omfattas av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	s. 14-15			
	403-9 Arbetsrelaterade skador	s. 14-15	Lernia rapporterar endast olycksfall med frånvaro.	Information ej tillgänglig eller komplett.	
Mångfald och lika möjligheter					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Hantering av väsentliga frågor	s. 16-17			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Mångfald inom ledning och medarbetare	s. 16-18			
	405-2 Förhållandet mellan grundlön och kvinnors lön i andel av männens	s. 16-17			



Lernia Bemanning AB
Postadress: Box 787, 801 29 Gävle
0771-650 650, info@lernia.se, www.lernia.se