

ÅRSREDOVISNING 2013

-  **45 000**
personer utbildades på
Lernia 2013
-  **185**
miljoner kronor i rörelseresultat och
7 procent i rörelsemarginal 2013
-  **6 700**
bemanningskonsulter hyrdes ut 2013
-  **25 000**
har gått vidare i yrkeslivet efter
upsägning med hjälp av Lernia
sedan 2004

VI GÖR SKILLNAD

Innehåll

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

Hållbarhetsredovisning	12
Väsentliga hållbarhetsområden	16
Hållbar miljö	21
GRI-index.....	22
Bestyrkanderapport	25

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

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

Noter	53
Not 1 Redovisningsprinciper	53
Not 2 Intäkternas fördelning	58
Not 3 Rörelsesegment.....	58
Not 4 Övriga rörelseintäkter	59
Not 5 Anställda och personalkostnader.....	60

Not 6 Övriga externa kostnader.....	61
Not 7 Arvode och kostnadsersättningar till revisorer	61
Not 8 Resultat avvecklad verksamhet	62
Not 9 Finansnetto.....	62
Not 10 Skatter	62
Not 11 Goodwill.....	63
Not 12 Nedskrivningsprövning	63
Not 13 Varumärken.....	63
Not 14 Materiella och immateriella anläggningstillgångar.....	63
Not 15 Finansiell leasing.....	64
Not 16 Koncernföretag	65
Not 17 Kundfordringar	65
Not 18 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter.....	66
Not 19 Eget kapital.....	66
Not 20 Resultat per aktie	66
Not 21 Pensioner	66
Not 22 Avsättningar	68
Not 23 Övriga skulder	68
Not 24 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	68
Not 25 Finansiella risker och finanspolicies.....	69
Not 26 Operationell leasing.....	69
Not 27 Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventualtillgångar.....	69
Not 28 Närstående.....	69
Not 29 Förvaltning av kapital.....	70
Not 30 Kassaflödesanalys.....	70
Not 31 Händelser efter balansdagen.....	70
Not 32 Viktiga uppskattningar och bedömningar.....	70
Not 33 Uppgifter om moderbolaget.....	70

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

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

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

Året i korthet

Lernia är en av Sveriges ledande kompetenspartners inom utbildning, bemanning och omställning. Våra tjänster hjälper individer och kunder inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn att stärka sin konkurrenskraft, vilket i sin tur bidrar till en bättre fungerande arbetsmarknad och en ökad integration.

Lernia finns på fler än 100 orter över hela landet.

Lernia utbildade cirka 45 000 personer under 2013.

Över 2 000 företag anlidade Lernias tjänster under året.

Över 700 kundföretag anlidade 6 700 bemanningskonsulter via Lernia, varav 3 600 var nyanställda under året.

Lernia uppvisar ett starkare resultat och ökade intäkter jämfört med föregående år.

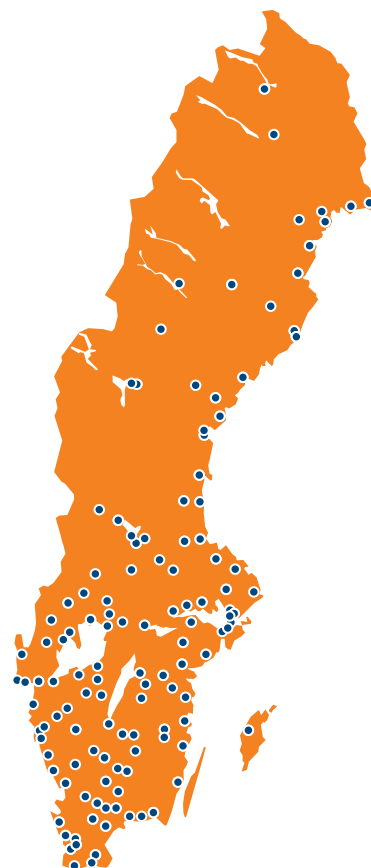
Lernia har genomfört ett besparings- och omstruktureringsprogram för att sänka kostnaderna och effektivisera verksamheten.

Under året blev Lernia Sveriges största aktör inom industribemanning* och etablerade sig i stålbranschen.

Lernia utnämndes till "Karriärföretag 2013" av Dagens industri och till "Årets nykomling" av talangföretaget Universum.

* Källa: Bemanningsföretagen, Topp 25, blue-collar, Q4 2013

Lernia i Sverige



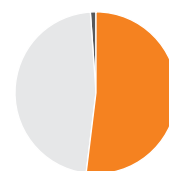
Ekonomisk översikt

	2013	2012	2011	2010	2009
Resultatposter, mkr					
Rörelsens intäkter	2 659	2 524	2 557	2 128	1 598
varav bemanning ¹⁾	1 380	1 335	1 413	938	566
varav utbildning ¹⁾	1 271	1 185	1 128	1 130	975
varav övrigt ¹⁾	8	4	16	60	57
Rörelseresultat efter avskrivningar	185	-122	-17	131	-36
Rörelseresultat kvarvarande verksamhet	185	-92	57	144	-9
Rörelseresultat kvarvarande verksamhet exklusive omstruktureringskostnader	167	17	115	144	-9
Rörelseresultat avvecklade verksamhet	0	-30	-74	-	-
Årets resultat	146	-66	-28	96	-27
Personal					
Medelantal anställda	3 828	4 208	4 100	2 880	2 317
Nyckeltal					
Rörelsemarginal, %	7,0	-4,8	-0,7	6,2	-2,3
Rörelseresultat kvarvarande verksamhet, %	7,0	-3,6	2,2	6,8	-0,6
Rörelseresultat kvarvarande verksamhet exklusive omstruktureringskostnader, %	6,3	0,7	4,5	6,8	-0,6
Vinstmarginal, %	7,1	-3,5	2,3	6,2	-2,2
Omsättningsförändring, %	5,3	-1,3	22,7	33,1	-19,4
Avkastning på totalt kapital, %	18,8	-9,2	6,4	16,0	-4,6
Avkastning på sysselsatt kapital, %	41,3	-19,2	11,3	25,6	-7,3
Avkastning på eget kapital, %	32,8	-21,3	8,8	19,1	-5,8
Soliditet, %	49	42	52	60	62
Utdelning, mkr ²⁾	58	-	-	25	-

¹⁾ Proforma, intäkter rensat för interna mellanhanden

²⁾ Föreslagen utdelning till årsstämman 2014 resp 2011

Omsättningens fördelning 2013



Omsättning 2013: 2 659 mkr

- Bemanning 51,9% ¹⁾
- Utbildning 47,8% ¹⁾
- Övrigt 0,3% ¹⁾

1) Proforma

Vd har ordet

Ett stort besparings- och omstruktureringsprogram har genomförts, vilket har varit utmanande för företaget och dess medarbetare. Samtidigt har detta arbete varit framgångsrikt och Lernia uppvisar ett gott resultat 2013.

Ansträngningarna har gett goda resultat

Verksamhetsåret 2013 har Lernia gjort en omfattande förändringsresa. På den resan har alla medarbetare, chefer och styrelse varit engagerade. Resan hade inte varit möjlig utan insatser utöver det vanliga. Mitt i en neddragning har medarbetarna arbetat intensivt med att besöka kunder, utveckla processer, optimera verksamheten, identifiera förbättringsåtgärder och därigenom skapa grunden för en mer långsiktig och stabil lönsamhetsutveckling. Det är ytterst detta engagemang som tagit Lernia från ett rörelseresultat på -92 mkr 2012 till ett rörelseresultat på 185 mkr 2013. Det visar att resan varit mödan värd, och det ger energi att fortsätta på den inslagna vägen. Det har varit en krävande tid för alla inblandade, men Lernia går ur 2013 som ett starkare och betydligt mer lönsamt företag, bättre rustat att möta de utmaningar som tiderna kräver och de önskemål som kunder och deltagare har.

Framgångsrika åtgärder

I slutet av 2012 tog Lernias styrelse beslut om ett omfattande besparings- och omstruktureringsprogram för att kraftigt reducera Lernias årliga kostnadsbas och göra företaget bättre rustat att möta nya krav från marknad och kunder. Arbetet med att realisera detta program inleddes i januari 2013 och omfattade flera parallella processer. Cirka 130 medarbetare, varav hälften chefer, lämnade Lernia under året och organisationstrukturen plattades ut. De tidigare dotterbolagen Bemannings och Utbildning delades i fem divisioner, Arbetsmarknadstjänster, Vuxenutbildning, Bemannings Yrkesarbetare, Bemannings Tjänstemän samt

Karriärväxling. På det sättet skapades förutsättningar för ett ökat affärs- och säljfokus, färre hierarkiska nivåer och en koncernledning som arbetar närmare verksamheten. Genom centralisering fick vi också en ökad styrning och kontroll samt en organisation som bättre kan leverera de helhetslösningar som våra kunder efterfrågar.

Fortsatt stark marknadsposition och flera utmärkelser

Förutom det goda ekonomiska resultatet har vi under 2013 fått fler tydliga signaler på att ansträngningarna har varit framgångsrika. Vi har behållit vår starka position inom Sfi och komvux, förbättrat resultaten i ett flertal deltagarutvärderingar och haft en fortsatt god tillströmning av deltagare på våra arbetsmarknadsutbildningar samtidigt som vi vunnit nya viktiga avtal.

Lernia är nu för första gången Sveriges största bemanningsföretag inom kollektivavtalsområdet eller "blue collar", enligt bemanningsbarometern för fjärde kvartalet 2013. Bland utmärkelserna under året kan nämnas "Årets Nykomling" av talangföretaget Universum som ett erkännande för vårt arbete med employer branding samt utmärkelsen "Årets Karriärföretag 2013" av Dagens Industri. Vi har också brutit ny mark genom att som första bemanningsföretag etablera oss inom stålbranschen. Särskilt glädjande är att mätningarna av nöjdhet bland medarbetare, trots det stora förändringsarbetet, fortsatt visar på gott resultat.

En av Sveriges ledande kompetenspartners

Sammantaget upplever jag att vi är på rätt väg. Men det innebär inte att vi är framme. Vi behöver bli mer kundnära,

tydliggöra våra tjänster och förfina de operativa processerna så att våra kunder kan dra nytta av koncernens samlade tjänsteutbud.

Det finns försiktiga tecken på att Sverige är på väg ut ur lågkonjunkturen. Däremot verkar det osäkert om den verkligen ersätts av en högkonjunktur, då fler tecken i stället pekar mot en fortsatt, men mildare, lågkonjunktur. Det innebär en relativt hög kvarstående osäkerhet för det svenska näringslivet. Men osäkerhet och snabb förändringstakt är inte bara konjunkturfenomen, utan något som kommer att prägla verkligheten för de flesta företag även på lång sikt. Marknadens krav på ständig produktutveckling, nya tjänster, uppgraderingar, innovation och förbättrat resursutnyttjande gör att förändring har blivit ett normaltillstånd. Här har Lernia som framträdande kompetenspartner en given roll. Med en kombination av bemanning, utbildning och omställning ska vi garantera den flexibilitet och anpassningsbarhet som behövs för att säkerställa konkurrenskraften för våra kunder och möta deras varierande behov av kompetens och medarbetare. Det hjälper oss att vara konkurrenskraftiga, stabila och lönsamma – nu och i framtiden.

Rätt kompetens leder till egenförsörjning

Läget på den svenska arbetsmarknaden har ljusnat något. Arbetslösheten minskar och sysselsättningen ökar. Men denna, försiktigt positiva utveckling, gäller bara arbeten som förutsätter bra utbildning och rätt kompetens. Andelen arbeten som kräver ingen eller låg utbildning bedöms fortsätta minska. Det gör att tillräcklig utbild-

”Ansträngningarna har gett goda resultat”



ning och rätt kompetens kommer att vara avgörande för individens möjligheter att dra nytta av förbättringen på arbetsmarknaden. I detta sammanhang ser jag att Lernias uppgift är att hjälpa individer öka sin trygghet på en föränderlig arbetsmarknad och att ta individer från utanförskap till egenförsörjning genom rätt kompetens.

Utbildning och matchning bidrar till integration

Antalet flyktingar som kommer till Sverige ökar till följd av en orolig omvärld. Integrationen av dessa är synnerligen viktig, både ur individsynpunkt och samhällssynpunkt. Den resurs som tillskottet av nya individer utgör är viktig för att hantera den kommande demografiska utvecklingen och kombinationen av språk- och yrkeskunskaper är nyckeln till en framgångsrik integration. Här har Lernia en unik möjlighet att både tillhandahålla utbildningar och erbjuda ett insteg på arbetsmarknaden genom vår bemanningsverksamhet.

Lernia ska alltså vara en ledande kompetenspartner till näringsliv, individer och samhälle. Detta ska vi göra genom att använda hela vår verksamhetsbredd i nya kombinationer. Vi fortsätter att se en ökad efterfrågan på helhetslösningar, vilket jag upplever som glädjande.

Långsiktig hållbarhet

Genom att stärka individers och organisationers konkurrenskraft bidrar vi således till ökad egenförsörjning, en bättre fungerande arbetsmarknad och en ökad integration. Det är långsiktigt hållbart – för samhället, individen och för Lernia. Under 2013 inleddes arbetet med att identifiera Lernias väsentliga hållbarhetsmål. Styrelsen fastslog dessa mål i december och under 2014 kommer målen att konkretiseras och en process för uppföljning att utformas.

Bemanningsföretag säkrar industrins konkurrenskraft

Ytterligare ett bevis på att Lernia verkar inom viktiga områden är att flera av våra verksamhetsgrenar diskuteras flitigt såväl i den politiska debatten som i media. I den stundande valrörelsen har frågan om bemanningsföretagen dykt upp. Förbud mot bemanningsföretag eller regleringar som begränsar handlingsfriheten för våra kunder att välja bemanningsföretag för att lösa sin kompetensförsörjning och därmed även individens val av arbetsgivare är några utspel som har kommit. Tyvärr innehåller dessa utspel ofta rena felaktigheter. Jag tycker att det är viktigt att betona att branschen spelar en viktig roll för att säkra industrins konkurrenskraft genom rätt och flexibel kompetens. En anställning på ett bemanningsföretag är på de allra flesta områden som vilken annan anställning som helst. Anställningen är reglerad i kollektivavtal och flertalet bemanningskonsulter är tillsvidareanställda. Vidare fungerar vi bemanningsföretag som arbetsförmedling åt våra konsulter när ett uppdrag avslutas, vilket är en unik konsekvens av verksamhetens art. Det är inte heller ovanligt att ett uppdrag som bemanningskonsult övergår i en anställning hos kundföretaget. Bemanningsbranschen anställer dessutom i högre grad ungdomar och personer med utländsk bakgrund, vilket gör att vi fungerar som ett viktigt insteg på arbetsmarknaden för dessa grupper.

Systemen behöver ses över

Under 2013 var mediebevakningen av Arbetsförmedlingens verksamhet intensiv, både verksamheten bland kompletterande aktörer och inom arbetsmarknadsutbildningarna var föremål för granskning. Jag välkomnar denna granskning eftersom den

lyfter fram företeelser inom dessa verksamhetsgrenar som jag anser inte håller tillräcklig kvalitet. Tyvärr har media inte i tillräcklig omfattning lyft fram de systemproblem som bidragit till dessa kvalitetsbrister. Med dagens upphandlingssystem skapas inte incitament till kvalitetsutveckling och innovation, och inte heller tillräckliga incitament för att nå önskat resultat, vanligtvis att individerna ska kunna stå för sin egen försörjning. Jag efterlyser både en granskning av dessa system och en inventering av alternativ till systemen. Det är min övertygelse att ökad målstyrning, där ersättning och uppföljning relateras till huruvida individen övergår till egenförsörjning, vore avsevärt mycket mer ändamålsenligt. Det tvingar också fram en kontinuerlig innovation.

Sammanfattningsvis har 2013 varit ett ansträngande år som gett resultat. Jag är mycket stolt över att vara lagledare för ett Lernia som under samma år genomför så stora förändringar och uppnår ett starkt resultat, både ekonomiskt och verksamhetsmässigt, samtidigt som vi vinner nya kunder. Det som också gör mig både stolt och glad är hur alla medarbetare på Lernia tillsammans arbetar för att uppnå dessa resultat. Än en gång vill jag ta chansen att tacka alla våra medarbetare! Jag känner att vi tillsammans med våra kunder börjat bygga det Lernia som med sund lönsamhet och ett tydligare hållbarhetsfokus ska möta de utmaningar som vi ser för näringslivet, individerna och samhället i framtiden. Nu bygger vi vidare!

Mars 2014

Helena Skåntorp
Vd och koncernchef

► Det här är Lernia

Lernia är en av Sveriges ledande kompetenspartners inom utbildning, bemanning och omställning. Våra tjänster hjälper individer och kunder inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn att stärka sin konkurrenskraft, vilket i sin tur bidrar till en bättre fungerande arbetsmarknad och en ökad integration.

Ett av våra viktigaste mål är att öka andelen människor i egenförsörjning. Under 2013 utbildade vi 45 000 personer, varav 3 400 i våra omställningsprogram och hyrde ut 6 700 bemanningskonsulter, varav 3 600 var nyanställda.

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

Kompetens gör skillnad

Vår affärsidé är att utveckla och matcha människors kompetens mot företagets och samhällets behov. Med vårt breda tjänsteutbud arbetar vi med kompetensbehov över stora delar av den svenska arbetsmarknaden.

Varje dag möter vi organisationer och individer, i olika situationer och med olika behov. Ofta står de inför betydande förändringar, både önskade och oönskade. Det kan röra sig om organisationer som är i behov av att öka, minska eller vidareutbilda sin personalstyrka. Men också om individer som för tillfället står utanför arbetsmarknaden, vill stärka sin kompetens eller påverkas av organisationsförändringar och därför behöver ställa om till en ny roll eller hitta ett annat arbete.

Individerna, situationerna och behoven är olika. Men människorna och kunderna vi möter har alltid en sak gemensamt – de är på väg någonstans – och på den vägen kan Lernia göra stor skillnad.

Ett företag – alla kompetenslösningar

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

Tack vare en kontinuerlig och nära kontakt med näringslivet vet vi vilken kompetens som leder till anställning för deltagare på våra utbildningar. Genom utbildningsverksamheten kan vi även säkerställa rätt kompetens för många företag.

Lernias ambition är att bygga marknadens starkaste talangpool. Vi har via våra verksamheter tillgång till kompetens och insikt i anställningsbehov. Det innebär att vi ofta har kännedom om var och när efterfrågan på arbetskraft kommer att finnas innan vakanser uppstår.

Lernia bygger människor – människor bygger framtiden

På Lernia vet vi att nöjda och trygga medarbetare bygger starka företag. Dagens industri utsåg både 2013 och 2014 Lernia till ett av de hundra mest spännande företagen att göra karriär i. I talangföretaget Universums studentundersökning 2013 blev Lernia utnämnt till Årets nykomling, och vi är nominerade till samma utmärkelse 2014. Det innebär att vi under 2013 var det företag som steg mest i ranking bland studenter på Sveriges största universitet och högskolor.



Lernia finns på fler än 100 orter. Hade i medeltal 3 800 medarbetare under 2013. **Har undervisat cirka 100 000 personer i Sfi sedan slutet på 1990-talet.** Har hyrt ut över 40 000 bemanningskonsulter sedan 1998. **Har hjälpt 25 000 personer att gå vidare i yrkeslivet efter uppsägning sedan 2004.**

Ett skäl till varför många arbetsökande och studenter tycker att Lernia är en attraktiv arbetsgivare är att vår verksamhet är så nära förknippad med samhällsutvecklingen. Vi är dagligen med och skapar värde och samhällsnytta genom att bidra till ökad kompetens och utveckling för individer och organisationer.

Utmärkelserna bidrar till att allt fler duktiga potentiella medarbetare uppmärksammar Lernia och söker jobb hos oss.

Lernia gör skillnad

... för individer

- Vi stärker människors konkurrenskraft i yrkeslivet genom att ge dem rätt kompetens samt matcha dem till rätt jobb.
- Under 2013 utbildade vi 45 000 personer, nyanställde 3 600 bemanningskonsulter och hjälpte nio av tio deltagare i våra omställningsprogram vidare till nytt jobb.

... för våra kunder

- Vi stärker företags och organisationers konkurrenskraft genom effektiva bemannings-, utbildnings- och omställningslösningar.
- Under 2013 hjälpte vi över 2 000 kunder, varav fler än 700 med bemanningslösningar. Utan bemanningsföretag skulle närmare 60 procent av alla företag tvingas lägga ut arbetet på något annat bolag, tacka nej till eller skjuta på uppdrag.*

... för samhället

- Lernia stärker samhället genom att bidra till effektiv matchning och integration på arbetsmarknaden.
- Genom utbildnings- och omställningsinsatser möjliggör vi för människor att bli egenförsörjande.
- Bemanningsbranschen är en viktig språngbräda in på arbetsmarknaden – branschen har mer än tre gånger så många anställda i åldersgruppen 18-24 år som näringslivet i stort. I åldersgruppen 25-34 år är andelen unga i bemanningsbranschen 50 procent högre än i näringslivet i stort.*

* Källa: Bemanningsföretagen

Våra värderingar

- Vi är pålitliga**
 På Lernia tar var och en ansvar för sin del, samtidigt som vi alla samarbetar för företagets och kundens bästa. Det vi lovar, det levererar vi, i tid och med rätt kvalitet. Vi är ärliga, öppna och tål genomlysning, därför är vi pålitliga.
- Vi är affärsmässiga**
 Vi skapar värde för våra kunder, medarbetare, ägare och för samhället genom att visa konkreta resultat och verka långsiktigt. Eftersom vi arbetar flexibelt, innovativt och effektivt bygger vi ett starkt och lönsamt Lernia. Det gör oss och våra kunder konkurrenskraftiga.
- Vi är lika och unika**
 Vi vet att mångfald bidrar till framgång, därför värdesätter vi varandras olikheter och tar vara på människors skilda kompetenser. När vi och andra växer känner vi stolthet – det är det som vårt engagemang handlar om.



Bemanning

Rätt kompetens – när den behövs

Lernia är ett av Sveriges största bemanningsföretag, med både inhyrning av konsulter och rekrytering av medarbetare över hela landet. Och tack vare att vi också erbjuder tjänster inom utbildning och karriärväxling kan vi skapa skräddarsydda lösningar. Det kan handla om personalinhyrning eller rekrytering kombinerat med utbildningar, eller proaktiv bemanning inför kommande förändringar i kompetensbehov, pensionsavgångar och organisationsförändringar. Bredden i vårt tjänsteutbud gör oss unika som bemanningsföretag på den svenska marknaden.

När vår bemanningsverksamhet startades 1998 fokuserade vi huvudsakligen på yrkesarbetare inom industri och verkstad, som utgör cirka 40 procent av marknaden. Idag är vi Sveriges största bemanningsföretag i det segmentet.* För att kraftsamla inom tjänstemannabemanning startade vi en ny och specialiserad tjänstemannadivision under 2013.

Vi jobbar målmedvetet, både internt och externt, med våra kunder och andra samarbetspartners, för att skapa bra arbetsvillkor och arbetsmiljö för våra konsulter. Detta avspeglas också i de medarbetarundersökningar vi gör: 66 procent av våra konsulter uppgav 2013 att de trivs bättre hos Lernia än på andra bemanningsföretag och 19 procent att de trivs lika bra. En fortsatt utmaning är dock att ytterligare förbättra våra konsulters arbetsmiljö och därigenom även förebygga arbetsplatsolyckor.

Lernia är medlem i branschorganisationen Bemanningföretagen, som hör till Almega, som i sin tur ingår i Svenskt Näringsliv. Genom det har vi kollektivavtal med både LO, Unionen och Akademikerförbunden. Vi är också auktoriserade både som bemanningsföretag och som omställningsföretag.

* Källa: Bemanningföretagen, Topp 25, blue-collar, Q4 2013

”Jag känner mig verkligen som en i gänget, både på Gnutti och Lernia”

”Under många år drev jag en egen restaurang, men att vara företagare i restaurangbranschen var krävande. Jag jobbade sju dagar i veckan och hade aldrig någon ledig tid. Därför sökte jag mig till industrin i stället.

När jag blev arbetslös gick jag en utbildning inom CNC¹⁾ hos Lernia i Köping. Efter utbildningen blev jag erbjuden jobb som bemanningskonsult hos Lernia. Så fort jag träffade min konsultchef kände jag att Lernia var rätt för mig – och jag har aldrig ångrat mig.

Idag arbetar jag som CNC-operatör på Gnutti i Kungsör och kör en Triflex-maskin. Jag trivs jättebra. Jag får hålla på med det jag tycker om att göra och det jag är bra på. Arbetet är självständigt och sammanhållningen på arbetsplatsen är stark. Jag känner mig verkligen som en i gänget – både på Gnutti och Lernia. Jag skulle uppmana alla som funderar på att söka jobb som bemanningskonsult att ta chansen. Det är ett jättebra sätt att komma in på arbetsmarknaden.”

¹⁾ CNC (Computer Numerical Control) är en teknik för att datorstyra maskiner inom tillverkningsindustrin.



Nourredine Berkaya, 56 år, Kungsör

Lernia har hyrt ut över 40 000 bemanningskonsulter sedan 1998. Är Sveriges ledande bemanningsföretag inom yrkesarbetare. Hyrde ut 6 700 bemanningskonsulter till över 700 kunder under 2013.

Bemanning

Flexibla arbetskraftslösningar skapar grunden för en konkurrenskraftig och friktionsfri verksamhet – och Lernia tillför just den flexibiliteten. Vi hjälper våra kunder att hantera säsongsvariation, svängningar i efterfrågan, kompetens- och rekryteringsbehov. Och för individer är arbetet som bemanningskonsult ofta ett viktigt inlägg på arbetsmarknaden, eller kanske till en ny bransch.

Rekrytering

Lernia erbjuder professionellt stöd genom hela rekryteringsprocessen. Genom att anlita oss kan våra kunder vara säkra på att hitta rätt medarbetare samtidigt som de kan fokusera på sin kärnverksamhet. Och tack vare att vi har en av Sveriges största kandidatbanker kan vi hitta medarbetare inom de flesta branscher och på många olika nivåer.

Vi hyr ut konsulter och rekryterar personal inom:

- Produktion & Tillverkning
- Teknik & Underhåll
- Lager & Logistik
- Drift & Service
- Kontor & Administration
- HR & Löneadministration
- Ekonomi & Kundenservice
- Marknad & Försäljning
- Inköp

”Lernia har ambitionen att bygga marknadens starkaste talangpool”

Håkan Carrefors, HR-direktör Lernia, 2013

”Ett jättebra första jobb”

”Jag pluggade till högskoleingenjör på Chalmers i Göteborg och tog examen 2011. Av en slump såg jag en annons på internet om att Lernia sökte tekniska konsulter. Vi träffades och jag presenterade mig, min bakgrund och vad jag ville jobba med. Rätt snabbt hörde Lernia av sig och hade förslag på ett uppdrag.

Idag jobbar jag som konsult på Volvo Penta. Jag är projektkoordinator på produktutvecklingsavdelningen, vilket innebär att jag arbetar med koordination och samordning av stora projekt. Jag trivs jättebra och känner mig både som en anställd på Volvo Penta och på Lernia. Jag har jättefin kontakt med min konsultchef på Lernia, som har svarat på alla frågor och varit ett bra stöd under hela min anställning.

För mig innebär jobbet som bemanningskonsult att jag har fått hjälp att komma in på arbetsmarknaden och få ett första jobb. Jag tror att det är ett jättebra sätt för nyexaminerade att hitta sitt första jobb och kanske få prova på olika uppdrag.”



Ida Ohlin, 24 år, Göteborg

Utbildning

Rätt kompetens – snabbaste vägen till arbete

Lernia är ett av Sveriges största utbildningsföretag, både sett till bredden av utbildningar som vi anordnar, antalet deltagare och utbildningarnas geografiska spridning. Vi stärker företags och organisationers konkurrenskraft och individers möjligheter i yrkeslivet genom att hjälpa dem till rätt kompetens.

Lernia erbjuder utbildning inom områdena: yrkeshögskola, kommunal vuxenutbildning, svenska för invandrare (Sfi), arbetsmarknadsutbildning samt företagsutbildningar.

Vi är ett auktoriserat utbildningsföretag, och är medlemmar i Sveriges auktoriserade utbildningsföretag.

Yrkeshögskola

Yrkeshögskola är en eftergymnasial utbildningsform som är framtagen i nära samarbete med näringslivet. Yrkeshögskolan är behovsanpassad, innehåll och inriktning ändras därför över tid. Efter avslutad yrkeshögskoleutbildning hos Lernia har 9 av 10 elever jobb inom sex månader efter examen.

Komvux

Inom kommunal vuxenutbildning (Komvux) anordnas gymnasiala och eftergymnasiala kurser och program, både med teoretiskt och yrkesförberedande innehåll. Lernia är idag en av Sveriges största aktörer inom Komvux, med cirka 20 procents marknadsandel.

Lärlingsutbildningar

Lernia erbjuder arbetsplatsförlagda lärlingsutbildningar. Utbildningarna är anpassade efter branschen och det enskilda företaget och ingår som en del i den kommunala vuxenutbildningen.

Exempel på yrkeshögskoleutbildningar:

- Apotekstekniker
- Automationsingenjör
- System- & nätverkstekniker
- Hälso- & sjukvårdsadministratör
- Internationell vindkraftstekniker
- Köksmästare
- Mekanikkonstruktör offshore
- Systemutvecklare

Sfi

Lernia är Sveriges ledande aktör inom svenska för invandrare (Sfi) med närmare 40 procents marknadsandel. Sfi-utbildningarna är individuellt anpassade och passar såväl nybörjare som akademiker. Vi erbjuder också yrkesorienterad Sfi, med fokus på yrkes specifika språkkunskaper och integrerad praktik.

Arbetsmarknadsutbildningar

Lernia anordnar arbetsmarknadsutbildningar på uppdrag av staten på cirka 90 orter i Sverige. Utbildningarna utgår från arbetsmarknadens behov och har en stark koppling till det lokala näringslivet. Under utbildningen får eleverna utveckla både praktiska och teoretiska kunskaper inom ett specifikt yrke.

Vår erfarenhet av arbetsmarknadsutbildningar är lång – vi har erbjudit denna utbildningsform sedan 1950-talet. Det gör att vi har stor kunskap om hur en effektiv och högkvalitativ arbetsmarknadsutbildning ska utformas.

Exempel på arbetsmarknadsutbildningar:

- Restaurang och storhushåll
- Verkstad
- Fordonsteknik
- Lokalvård
- Etableringslots

Företagsutbildningar

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

Exempel på företagsutbildningar:

- Svets
- Truck
- El
- Lokalvård
- Arbetsmiljö & lagkrav

Lernia har utbildat 45 000 personer under 2013. Har anordnat arbetsmarknadsutbildningar sedan 1950-talet. **Är Sveriges största aktör inom Sfi och en av de ledande aktörerna inom Komvux.** Efter att ha gått Lernias yrkeshögskola får 9 av 10 elever jobb.

”Jobbar man med Sfi gör man skillnad varje dag”

Lernias utbildning i Svenska för invandrare (Sfi) i Liljeholmen utanför Stockholm är unik. Efter genomförd praktik har närmare 40 procent av eleverna fått jobb. I samma målgrupp ligger motsvarande siffra för konkurrerande aktörers insatser på under 5 procent. Jon Knutsson, ansvarig för samordning av arbetsplatsförlagd utbildning på Lernias Sfi i Liljeholmen, berättar vad som ligger bakom framgången.

– Majoriteten av alla arbeten förmedlas genom privata kontaktnät. IFAU (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering) menar att det till och med är så många som 70 procent av alla jobb som på så sätt undanhålls från de som inte har tillgång till dessa kontaktnät. Mot bakgrund av det är den höga arbetslösheten bland utlandsfödda inte konstig, säger Jon Knutsson och fortsätter: En annan anledning är självklart språket. Därför jobbar vi på Lernia i Liljeholmen med båda delarna. Dels är vi noga med att bygga vår matchningsverksamhet så att vi parallellt med sedvanlig matchning kan förmedla de kontakter som våra elever saknar, dels letar vi ständigt efter nya sätt att ytterligare integrera svenskundervisning med praktik – för vi vet att ju mer språk vi stoppar in i praktiken desto bättre fungerar den.

Genom integreringen av skola och praktik kan eleverna till exempel läsa svenska på förmiddagen och praktisera på eftermiddagen.

– Integreringen handlar i grund och botten om att få det formella och informella lärandet att smälta ihop och verka mot samma mål. Det absolut mest motiverande för våra elever är möjligheten att få ett arbete. Viljan att lära sig språket blir så mycket större när det kommer till användning direkt på en arbetsplats, säger Jon.

Men det finns också andra faktorer som bidragit till det goda resultatet. Jon pekar på vikten av små elevgrupper – själv jobbar han inte med fler än 20 elever åt gången – och en tät dialog med eleverna:

– Vi träffar praktikanterna varje dag om det behövs. Det innebär att vi vet hur praktiken går och snabbt kan lösa eventuella frågor som uppkommer.



Jon Knutsson, 56 år, Stockholm

I framtiden hoppas Jon att Sfi-modellen med integrerad praktik och nya innovativa former av matchning av elever och arbetsgivare kommer att spridas i landet.

– Eleverna får ökad motivation att lära sig språket och får lättare att komma ut på arbetsmarknaden. Och det är ju tillfredställande för oss som arbetar med verksamheten också. Jobbar man med Sfi är man med och gör skillnad varje dag i människors liv. Det bästa med mitt jobb är just mötet med alla elever och vetskapen om att jag tillsammans med dem kan göra skillnad. Till exempel, åker jag ut till Ikea privat kan det hända att inte bara en, utan två, tre av mina gamla elever kommer fram och kramar om mig för att deras Ikeapraktik lett till jobb. Även om det självklart är eleverna själva som sett till att de blivit anställda – jag behövde bara förmedla kontakten mellan dem och arbetsgivaren – är det ett sant privilegium att få vara med om något sådant, avslutar Jon Knutsson.

Omställning och karriärväxling

Vägen framåt i tider av förändring

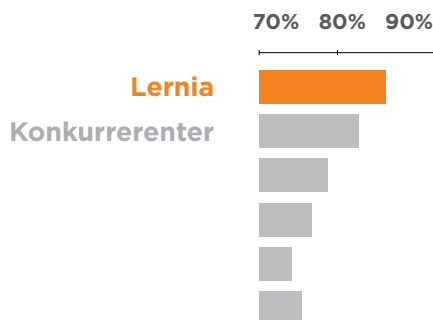
Att ofrivilligt stå utan jobb kan drabba den enskilde hårt. Får medarbetare däremot snabbt stöd att hitta nytt arbete ökar chanserna att vända en negativ situation till någonting positivt. Lernia är bryggan som leder till nystarten. Vi stöttar medarbetare, fack och arbetsgivare vid omorganisation och personalminskning.

Omställning via TSL och TRR

Lernia är en av Sveriges största leverantörer av omställningstjänster via LO-kollektivets trygghetsfond TSL. Vi levererar också tjänster via omställningsförsäkringen TRR för tjänstemän inom den privata sektorn. Lernia har hjälpt cirka 25 000 uppsagda personer vidare i yrkeslivet sedan 2004, då TSL-försäkringen infördes. Tack vare vårt stora nätverk över hela landet kan vi hjälpa individer att snabbt komma tillbaka i arbete. Våra erfarna omställningscoacher kartlägger de uppsagdas kompetens och kunskaper och hjälper dem att skapa förutsättningar att komma vidare i arbetslivet. Resultaten är mycket goda – närmare nio av tio personer som deltar i Lernias omställningsprogram får ett nytt jobb.

Andel deltagare som har fått nytt jobb efter omställningsinsatser per leverantörsföretag

Diagrammet visar leverantörer med störst marknadsandel inom TSL under perioden jan 2013-dec 2013



Karriärväxling för företag och organisationer

Lernia stöttar företag och organisationer i förändring, till exempel vid personalneddragningar, långvarig sjukfrånvaro, omorganisationer och andra kompetensutmaningar.

Lernia är både lokala och rikstäckande, vilket gör oss väl insatta i arbetsmarknaden och säkerställer att våra företagskunder får samma kvalitet över hela landet. Och vårt unika kontaktnät skapar öppningar till nya jobb för företagets medarbetare.

Tillsammans med våra kunder och de fackliga organisationerna planerar och genomför vi insatser som bidrar till att lösa de behov som företaget och medarbetaren har för att nå uppställda mål. Bland insatserna finns olika typer av stödprogram för berörda medarbetare, HR-avdelningar, företagsledning och fackliga organisationer.

Exempel på tjänster:

- Omställningsprogram via TSL och TRR
- Karriärväxlingstjänster för företag och organisationer, inklusive:
 - Coachning av medarbetare
 - Stödprogram för ledning, HR-avdelningar och fackliga organisationer

Lernia har hjälpt fler än 25 000 uppsagda personer vidare i yrkeslivet sedan 2004. Är en av Sveriges ledande leverantörer av omställningstjänster via TSL. Via Lernias omställningsprogram får 9 av 10 deltagare nytt jobb.

SEKO och Finnlines Ship Management AB ger Lernia högsta betyg

Lernia har sedan hösten 2012 arbetat med omställning av personal på Finnlines, ett arbete som gett mycket goda resultat. SEKO och Finnlines är mycket nöjda med samarbetet och ger Lernia högsta betyg för insatserna.

Under tidig höst 2012 valde Finnlines och SEKO Sjöfart Lernia som omställningspartner i samband med fartygsomflaggning inom Finnlines. Fartygsomflaggningen ledde till att 223 kollektivanställda medarbetare på Finnlines blev uppsagda och därmed berättigade till omställningsstöd via TSL.

Redan i de inledande samtalen med Finnlines och SEKO Sjöfart var det uppenbart att uppdraget skulle bli utmanande. De berörda medarbetarna arbetar i tvåveckorsskift, vilket gör dem svåra att nå. Coachning ombord var inte heller möjligt att genomföra. Dessutom bodde de berörda personerna på olika orter i Sverige, Finland, på Åland och i Danmark.

– Vi förstod snabbt att logistiken skulle bli utmanande, men samtidigt var detta en av de stora anledningarna till att SEKO och Finnlines valde just oss som sin omställningspartner. De hade stort förtroende för Lernia. SEKO har arbetat med Lernia tidigare så de visste att vi finns i hela landet, att vi har ett 3-årigt trygghetsavtal, att vi har goda kunskaper och kontakter inom utbildningsvärlden genom vår utbildningsverksamhet samt att vi har personalstyrkan som behövs för att ro hem ett sådant här stort uppdrag, berättar Kalle Rosensköld, coach och projektledare för uppdraget.

Uppdraget startade i september 2012 med att Bengt Larsson och Kalle Rosensköld från Lernia tillsammans med SEKO Sjöfarts ombudsman Eva Bertlett besökte färjorna för att informera de uppsagda om Lernia och TSL-stödet. Arbetet löpte sedan på i nära samarbete med Finnlines. Även TSL har följt projektet med stort intresse – det är unikt med ett uppdrag som sträcker sig över fyra nordiska länder och berör över 200 personer som bara kan träffas och coachas på halvtid. Vid den halvårsavstämning som genomfördes fick Lernia högsta betyg för sin insats.



Kalle Rosensköld, 42 år, Staffanstorp

– Till vår stora glädje gav både SEKO och Finnlines Lernia betyget 9 av 10 vilket är det högsta betyget man kan få! 10:or får inte delas ut, för förbättringsområden ska nämligen alltid finnas. Coacherna runt om i landet har slitit med att få till möten med alla deltagare, de har ibland fått resa långt och det har inte varit helt enkelt att få kontinuitet i dialogen med deltagarna, berättar Kalle Rosensköld och fortsätter:

– Det höga betyget som SEKO och Finnlines gav oss beror mycket på att vi har haft ett stort tålamod samtidigt som vi har bra koll på varje individ. Dessutom har vi redan i ett tidigt skede en hög lösningsgrad. Vid halvårsavstämningen låg den på 61 procent – det vill säga fler än sex av tio medarbetare hade redan hittat annan sysselsättning. Och i december 2013 hade 93 procent av medarbetarna ny sysselsättning. Dessutom angav våra uppdragsgivare att vi har varit mycket lätta att samarbeta med. Det är en klapp på axeln till alla inblandade, avslutar Kalle.

► Långsiktig hållbarhet - för individer, företag och samhälle

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

Ett av våra viktigaste mål är att öka andelen människor i egenförsörjning. Vi stärker människors konkurrenskraft i yrkeslivet genom att ge dem rätt kompetens och matcha dem till rätt jobb, vilket bidrar till ökad egenförsörjning. På så sätt bidrar vi till att skapa en väl fungerande arbetsmarknad och ett hållbart samhälle. Under 2013 utbildade vi 45 000 personer, varav 3 400 i våra omställningsprogram och hyrde ut 6 700 bemanningskonsulter, varav 3 600 var nyanställda. Alla dessa individer är unika men de har en sak gemensamt – de är alla på väg någonstans. På den vägen gör Lernia skillnad.

Ett konkurrenskraftigt näringsliv och effektiva offentliga tjänster är också en förutsättning för ett långsiktigt hållbart samhälle. Lernia stärker företags och organisationers konkurrenskraft genom effektiva bemannings-, utbildnings- och omställningslösningar. Under 2013 hjälpte vi över 2 000 kunder. Vi är en nära samarbetspartner till Arbetsförmedlingen och en av landets största leverantörer av kommunal vuxenutbildning, inklusive Sfi. Lernias bemanningsverksamhet hjälpte fler än 700 kunder under 2013.

Bemanningsbranschen är en viktig språngbräda in på arbetsmarknaden. Branschen har mer än tre gånger så många anställda i åldersgruppen 18-24 år som näringslivet i stort.* Lernia är också en av Sveriges största leverantörer av omställningstjänster via LO-kollektivets trygghetsfond

TSL. Sedan 2004, då TSL-försäkringen infördes har vi hjälpt cirka 25 000 uppsagda personer vidare i yrkeslivet.

Utveckling i dialog med våra intressenter (G4-24 - G4-26)

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

En strategi för att hantera affäretik, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, antikorrupktion, jämställdhet och mångfald är högt prioriterat för Lernia och ett krav från vår ägare. Som statligt ägt bolag förväntas Lernia att agera föredömligt inom området hållbart företagande. Det är också någonting som kunder och deltagare förväntar sig av oss.

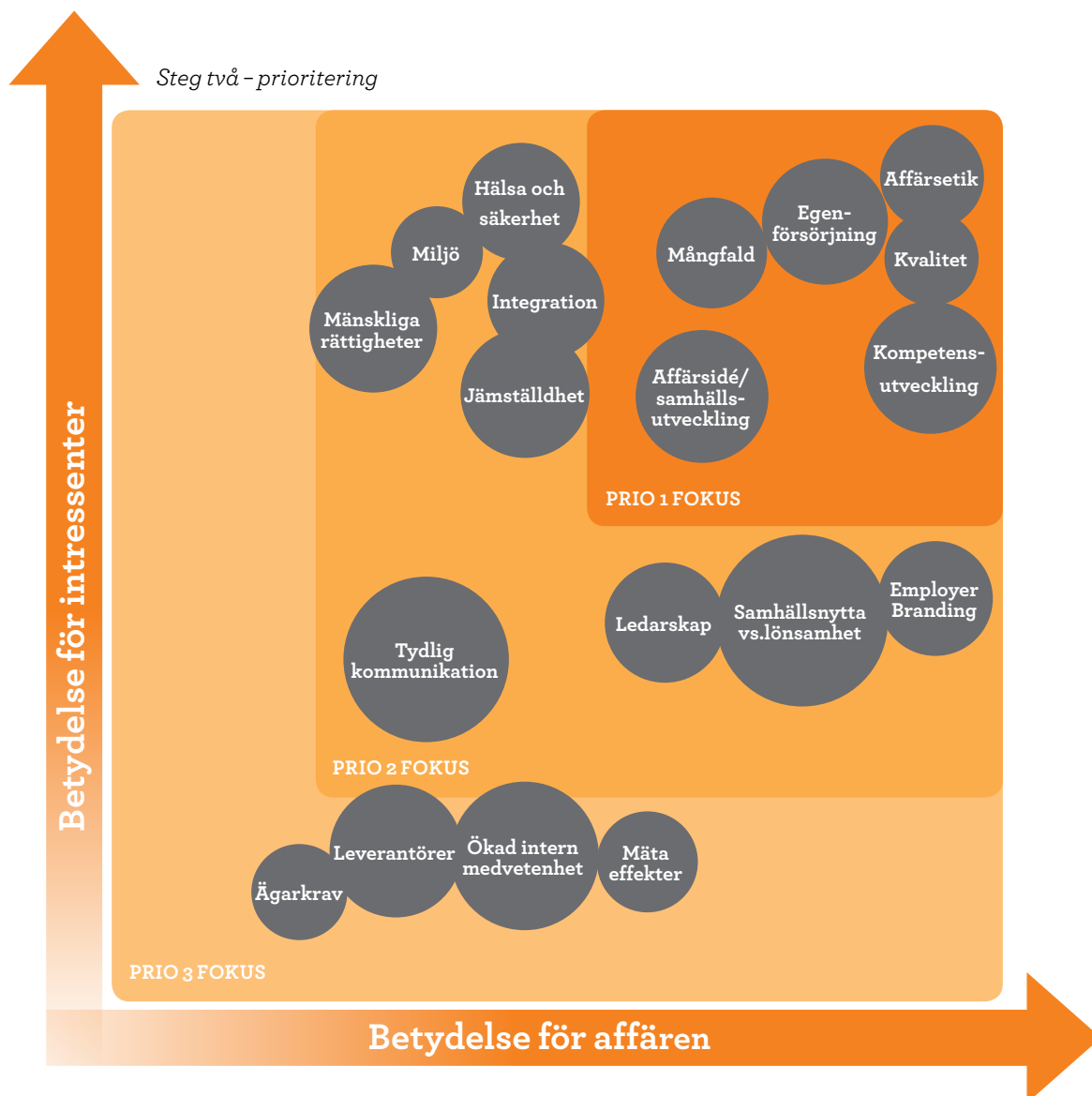
Sociala medier har under 2013 fortsatt att öka i betydelse för vår dialog online med våra befintliga och potentiella deltagare samt bemanningskonsulter. Lernia har haft en stadig ökning av individer som följer vår officiella Facebooksida. Under året har vi också lanserat stora förbättringar på vår hemsida, med resultatet att det har blivit enklare att söka bland utbildningar och jobb i vårt stora utbud på lernia.se.

”Vi stärker människors konkurrenskraft i yrkeslivet genom att ge dem rätt kompetens och matcha dem till rätt jobb, vilket bidrar till ökad egenförsörjning. På så sätt bidrar vi till att skapa en väl fungerande arbetsmarknad och ett hållbart samhälle.”

* Källa: Bemanningföretagen

Lernias intressenter		
Intressentgrupp	Exempel på dialogformer	Exempel på frågor
Ägare	Ägardirektiv, bolagsordning, löpande rapportering, styrelsemöten	Ekonomisk avkastning, hållbarhet
Kunder	Personliga möten, webb, kundnöjdhetsundersökning (NKI), Almedalen, workshops, kundevents, branschmässor	Kundnöjdhet, kunders behov
Medarbetare stationära tjänstemän bemanningkonsulter	Mål- och utvecklingsdialog, medarbetarenkäter, personliga möten, system för ständiga förbättringar där medarbetare kan ge förslag på förbättringar, arbetsplatsträffar Personliga möten, konsultportalen (informationsportal för bemanningkonsulter), konsultenkät (medarbetarenkät), gemensamma träffar	Attraktiv anställning, kompetensutveckling, internkommunikation, värderingar
Kandidater potentiella bemanningkonsulter potentiella medarbetare	Digitala kanaler (interna och externa, sociala medier, student/jobb/arbetsgivarforum)	Attraktiv arbetsgivare
Deltagare i utbildningsverksamhet i omställningsprogram	Undervisning: klassrum och lärportalen, mässor och kursutvärderingar Coachningssamtal, utbildning, seminarier, deltagarutvärderingar	Bemötande, utbildarnas pedagogiska stöd, kvalitet, utbildningsmaterial, coachernas kunskap om arbetsmarknaden och förmåga att coacha, upplevd kvalitet, effekt
Fackliga organisationer	Möten, förhandling och överläggning Uppföljning, kundnöjdhetsmätningar, återsrapporterings, utvärderingar (omställningstjänster)	Samverkansavtal, kollektivavtal, lagar och förordningar Upplevd kvalitet (omställningstjänster)
Leverantörer	Personliga möten, leverantörsbedömningar (frågeformulär för självbedömning)	Avtals-, leverans- och kvalitetsfrågor
Branschorganisationer	Medlemskap i Almega Bemanningföretagen*, Bemanningföretagens Auktorisationsnämnd, Omställningsgruppen inom Bemanningföretagen, Almega Tjänsteförbunden Utbildningsföretagen*, The European Vocational Training Association (EVTÄ), Sveriges Auktoriserade UtbildningsFöretag (SAUF)*, Leverantörsföreningen TSL*, Vård och Omsorgscollege (*medlem i styrelse)	Branschfrågor
Media	Pressmeddelanden och nyheter	Aktuellt av intresse för vår omvärld, ekonomisk information





Fokus på väsentliga hållbarhetsområden (G4-18 - G4-19)

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

Steg ett - analys

I steg ett identifierade Lernia ett brett antal hållbarhetsområden med möjlig relevans för Lernia och våra intressenter. Genom dialog med både interna och externa intressenter valdes ett mindre antal hållbarhetsområden ut som ansågs vara mer relevanta för Lernia.

Analysen omfattade:

- Telefonintervjuer med 15 medarbetare i ledande ställning inom Lernia. Intervjuerna innehöll frågor om: miljö, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, affärsetik, jämställdhet, mångfald och leverantörer.
- Kundundersökning med 188 kunder inom följande branscher: tillverkning, bygg, energi och miljö, fastighetsverksamhet, handel, hotell & restaurang, information och kommunikation samt vård och omsorg. Syftet med enkäten var att kartlägga vilka hållbarhetsområden som befintliga och potentiella kunder ser som mest relevanta. Resultatet visade att antikorrup­tion och affärsetik är de mest prioriterade områdena för våra kunder.

- Analys av hållbarhetsinriktning för elva konkurrerande företag samt fyra statliga bolag.
- Diskussioner med ägaren som ställer krav på ökat fokus gällande affärsetik, leverantörer och mångfald.

Steg två - prioritering

I steg två genomfördes en workshop med tolv ledande befattningshavare inom Lernia för att prioritera hållbarhetsområdena utifrån väsentlighet för Lernias intressenter och för vår affär.

Följande tre områden sammanfattar intressenternas prioriterade områden och identifierades därför som de mest väsentliga för Lernia:

1. Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling, där fler individer

kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, medarbetare och samhället i stort.

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

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

Inom ramen för hållbarhetsarbetet 2014 kommer kvantitativa och kvalitativa mål att fastställas, och processen för uppföljning av dessa områden att beskrivas.

Steg tre - validering

De fokusområden som prioriterades genom väsentlighetsanalysen diskuterades och formulerades tillsammans med vd och koncernledningen. Områdena presenterades för styrelsen den 5 december 2013. Områdena förfinades och omformulerades sedan ytterligare tillsammans med styrelsens ägarrepresentant och ordförande. Efter det inkluderades målen i den strategiska planen för Lernia, samt presenterades för medarbetarna.

Steg fyra - granskning

En granskning av processen och målen kommer att genomföras efter denna redovisnings färdigställande. Resultatet av granskningen presenteras i nästa års redovisning.

Styrning av Lernias hållbarhetsarbete

Det yttersta ansvaret för hållbarhetsarbetet ligger hos styrelsen och vd tillsammans med CFO. Det dagliga hållbarhetsarbetet leds av CSR-ansvarig, som också ingår i och leder Lernias hållbarhetsråd. I hållbarhetsrådet finns utöver CFO och CSR-ansvarig även representanter från kommunikationsavdelningen, internkontroll, redovisning och HR. Rådets roll är att initiera och driva hållbarhetsfrågor inom koncernen och ansvarar för koncerns hållbarhetsredovisning. Lernia är också medlem i Nätverket Hållbart företagande, initierat av Finansdepartementet, där ett antal statligt ägda bolag ingår.

Utöver verksamhetens finansiella mål har vi tre viktiga hållbarhetsmål som formuleras i Lernias väsentliga hållbarhetsområden. Den övergripande strategin och de mål som ska sättas för Lernias hållbarhetsarbete konkretiseras och integreras under 2014 i divisionernas och affärsstödens affärsplaner och resulterar där i konkreta handlingsplaner, mål och metoder för styrning och uppföljning. På så sätt säkerställer vi överensstämmelse med koncernens övergripande mål och planer. Ansvaret för genomförandet av planer ligger i verksamheten. Samtliga mål följs upp regelbundet på såväl lednings- som styrelsenivå.

Lernia har ett styrkort för miljö och kvalitet för att följa upp hela verksamheten. Uppföljning inom hållbarhetsområdet sker utöver det genom internkontroll, internrevision samt externa revisioner av ISO 14001 och

Styrande dokument i Lernias hållbarhetsarbete

- Uppförandekod
- Whistleblowing-funktion med tillhörande policy
- Mutbrottpolicy
- Mångfaldspolicy och handlingsplan
- Likabehandlingsplan

ISO 9001 certifieringarna. I årsredovisningen och hållbarhetsredovisningen redovisar vi mål och resultat kopplade till våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor.

Lernia har en Verksamhetshandbok som innehåller styrdokument såsom policyer, processer och riktlinjer för samtliga verksamheter (divisioner och affärsstöd). Verksamhetshandboken ägs och förvaltas av enheten Verksamhetsutveckling inom affärsstödet Operativ effektivitet, som ingår i koncernledningen.

Väsentliga hållbarhetsområden

Hållbarhetsområde	Definition	Värdeskapande	GRI-indikatorer
Egenförsörjning	<p>Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, medarbetare och samhället i stort.</p> <p>Lernias affärsidé är nära förknippad med den bredare samhällsutvecklingen, och Lernia skapar värde och samhällsnytta genom att bidra till ökad kompetens och utveckling hos människor och företag.</p> <p>Detta område avser hela processen/värdekedjan från nyinskriven individ till att egenförsörjning har uppnåtts, hur denna process kan effektiviseras, hur ett ökat värde kan uppnås och hur resultat kan mätas. Många andra väsentliga CSR-relaterade områden har bäring på denna process, såsom till exempel kompetensutveckling.</p>	<p>- Vår värdering "Vi är affärsmässiga - vi skapar värde för våra kunder, medarbetare, ägare och för samhället".</p> <p>- Koncernen har en unik förmåga att skapa affärsvärde för nämnda parter genom att erbjuda tjänster som stöttar individen i rollen från utanförskap till någon typ av egenförsörjning.</p> <p>- Ökat antal positiva lösningar på arbetslöshet/utanförskap tillvaratar samhällets resurser och skapar unikt värde för individer.</p>	<p>G4-EC1 (Skapat och genererat direkt ekonomiskt värde)</p> <p>G4-EC8 (Skapat och genererat indirekt ekonomiskt värde)</p>
Affärsetik	<p>Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkrar vår långsiktiga verksamhet.</p> <p>Principer för ekonomiskt uppträdande hos anställda i anknytning till mutor och korruption, hantering av konfidentiell information, rapportering av oegentligheter etc., och hur Lernia förhåller sig till sin personal avseende anställningsförhållande, kollektivavtal etc.</p> <p>Affärsetik inkluderar även ett hållbart och inkluderande ledarskap där alla anställda behandlas med respekt och får möjlighet att utvecklas och må bra.</p>	<p>- Vår värdering "Vi är pålitliga - vi är ärliga, öppna och tål genomlysning, därför är vi pålitliga".</p> <p>- Särskilt centralt då vi är statligt ägda och en stor del av verksamheten riktar sig mot offentliga kunder.</p> <p>- Utbildnings- som bemanningsverksamhet är av politiskt känslig natur och ett oaksamt beteende kan få signifikanta konsekvenser för koncernens långsiktiga verksamhet och trovärdighet.</p> <p>- Löpande behov av att skala upp och ner sin verksamhet kräver affärsetiskt förhållningssätt till befintlig (och eventuell framtida) personal.</p>	<p>G4-SO5 (Bekräftade korruptionsincidenter)</p>
Mångfald	<p>Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld.</p> <p>Intern mångfald - Sammansättning av ledning och andra anställda efter kön, åldersgrupp och minoritetstillhörighet. Inkluderar även fokus på en bred kompetensbas inom rekryteringspoolen och bredden på affären.</p> <p>Extern mångfald - Anpassa och diversifiera Lernias tjänster så att de möter den externa mångfald som kunderna representerar.</p>	<p>- Vår värdering "Vi är lika och unika - vi vet att mångfald bidrar till framgång, därför värdesätter vi varandras olikheter och tar vara på människors skilda kompetenser".</p> <p>- Koncernen behöver erbjuda förstklassig språklig och kulturell kompetens i allt från våra Sfi-lärares första möte med en nyanländ till vår framtida roll som rådgivare till arbetsgivare med kompetensutmaningar.</p>	<p>G4-LA12 (Antal anställda fördelat på kön, ålder och yrkes/anställningskategori)</p> <p>G4-LA13 (Förhållande i lön mellan kvinnor och män för olika typer av kategorier)</p>

Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling, där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, medarbetare och samhället i stort. (G4-EC1 och G4-EC8)

Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare och givetvis vår ägare och indirekt svenska folket som skattebetalare och därmed finansiärer av offentliga tjänster.

Lernia har en unik position att skapa värde för dessa parter genom att erbjuda tjänster som stöttar individer på vägen från utanförskap till egenförsörjning. Allt vi gör – från vårt första möte med individer, via utbild-

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

Som ett led i vårt hållbarhetsarbete under 2014 kommer vi att vidare analysera hur denna process kan effektiviseras, så att ett ökat värde kan uppnås, samt konkretisera hur resultaten ska mätas kvantitativt och kvalitativt i framtiden. Redan idag vet vi att våra tjänster har stor effekt: nio av tio del-

tagare i våra omställningsprogram får till exempel nytt arbete efter insatserna och nio av tio av eleverna i vår yrkeshögskola får jobb inom sex månader efter genomgången utbildning. Via vår bemanningsverksamhet fick 6 700 personer arbete och genom våra insatser inom Sfi och etableringslots bidrog vi till en ökad integration.

För att säkerställa verksamheten och relationerna till våra intressenter måste Lernias verksamhet också skapa ett ekonomiskt överskott över tid.

Tabellen nedan visar hur vi har skapat och fördelat ekonomiskt värde under de fem senaste åren.

Skapat och genererat ekonomiskt värde (G4-EC1)

mkr	Intressent	2013	2012	2011	2010	2009
Direkt tillskapat värde						
Rörelsens intäkter	Kunder	2 662	2 561	2 663	2 128	1 598
Finansnetto	Banker	3	3	3	0	1
Skapat direkt ekonomiskt värde		2 665	2 564	2 666	2 128	1 599
Fördelat ekonomiskt värde						
Personalkostnader	Personal	1 894	2 032	1 982	1 436	1 085
Övriga externa kostnader	Leverantörer	571	627	634	546	533
Sponsring (Community Investment)	Samhället	0,1	-	-	-	-
Skatter	Samhället/staten	1	0	2	1	1
Betalningar till finansiärer	Samhället/staten	0	0	25	0	25
Kvarvarande ekonomiskt värde		199	-95	23	145	-45

Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkrar vår långsiktiga verksamhet. (G4-SO5)

Vi ska säkerställa att vår verksamhet är hållbart affärsetisk. Detta omfattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korruption i verksamheten, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Ytterligare en viktig aspekt är att fastställa hur vi som arbetsgivare förhåller oss till vår egen personal avseende till exempel anställningsförhållanden och kollektivavtal.

Lernias uppförandekod från 2013 finns med i Verksamhetshandboken och är tillgänglig för samtliga medarbetare. Uppförandekoden har kommunicerats ut till alla chefer i verksamheten och tas upp som en punkt i introduktionsprogrammet för nyanställda. Under 2014 ska uppförandekoden implementeras fullt ut i hela verksamheten genom mer omfattande kommunikations- och utbildningsinsatser för samtliga Lernias anställda.

Affärsetik inkluderar även ett hållbart och inkluderande ledarskap, där alla anställda behandlas med respekt och erbjuds möjlighet till utveckling och en god arbetsmiljö.

Affärsetiska frågeställningar är av särskild vikt för Lernia då flera av våra tjänster är offentligt finansierade och Lernia även har flera offentliga kunder och samarbetspartners. Utbildnings- och bemanningsverksamhet är vidare av politiskt känslig natur och ett oaktsamt beteende kan få signifikanta konsekvenser för vår

långsiktiga verksamhet och trovärdighet. Efterfrågan från kunderna på våra tjänster kan vidare förändras snabbt, vilket gör att vi har ett löpande behov av att skala upp och ner verksamheten. Detta ställer stora krav på ett affärsetiskt förhållningssätt gentemot såväl befintlig som eventuell framtida personal.

Vikten av ett affärsetiskt förhållningssätt speglas av vår värdering: ”Vi är pålitliga – vi är ärliga, öppna och tål genomlysning, därför är vi pålitliga”.

Inom ramen för hållbarhetsarbetet 2014 kommer vi att fastställa kvantitativa och kvalitativa mål för detta område, samt beskriva hur dessa mål ska följas upp i framtiden.

Som ett led i Lernias arbete för hållbar affärsetik kommer antalet bekräftade icke-affärsetiska incidenter att mätas och vidtagna åtgärder att redovisas. Lernias styrelse och ledning har beslutat att Lernia ska följa ”Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet” (Näringslivskoden) som Institutet mot mutor förvaltar. Lernia har vidare antagit en mutbrottspolicy, i vilken innebörden av Näringslivskoden beskrivs. Ett ”whistleblowing-system” är också infört för att underlätta rapportering av eventuella oegentligheter kopplad till Lernias verksamhet. Rapportering sker till närmaste chef, chefens chef eller till Lernias bolagsjurister. Whistleblowing-systemet är även tillgängligt för utomstående personer med koppling till Lernias verksamhet, till exempel kunder, leverantörer och deltagare. Utomstående rapporterar till Lernias bolagsjurister.

Lernias uppförandekod slår fast att:

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

Ersättning för medverkan i undersökningar

Under 2013 registrerades en incident. Marknadsundersökningsföretaget Beyond Research genomförde på uppdrag av Lernia en varumärkesundersökning bland individer, privata kunder och offentliga kunder, däribland Arbetsförmedlingens anställda. Som tack för sin medverkan erbjöds deltagarna 999 SEK.

Lernia har tydliga interna rutiner för relationer med representanter för offentliga kunder, och den ersättningsmodell som tillämpades av Beyond Research i samband med den aktuella undersökningen överensstämmer inte med Lernias interna rutiner, arbetssätt eller värderingar.

Vidare anlätades undersökningsföretaget MIND Research för Lernias nöjd-kundindex-undersökning (NKI) 2013. Vid den sista påminnelsen till kunderna som inte besvarat frågorna erbjöd MIND Research att donera 50 SEK till Röda Korset.

”Vårt fokus på mångfald ska speglas i allt vi gör – internt och externt.”

För Arbetsförmedlingen, som var en av respondenterna, upplevdes detta som besvärande.

För att förebygga liknande incidenter i framtiden har Lernia brevlades kontaktat de leverantörer som anlitas för undersökningar, reklamkampanjer och andra aktiviteter där intressenter kan tänkas påverkas. Syftet med brevet, som skickades ut i februari 2014, var att säkerställa att våra leverantörer följer ”Näringslivskoden”.

Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld. (G4-10, G4-11, G4-LA12, G4-LA13)

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

Lernia styrs i vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete av en handlingsplan avseende mångfald. Syftet med handlingsplanen är att säkerställa en mångfald i Lernias kompetens för att därigenom öka kundvärdet samt att på ett målinriktat sätt bedriva arbete för att aktivt främja jämställdhet mellan, och likabehandling av, alla människor. Detta gäller

såväl anställda, inhyrda konsulter, kursdeltagare, kunder, leverantörer som övriga intressenter till Lernia.

Vår verksamhet ställer stora krav på hög språklig och kulturell kompetens i allt vi gör, från våra Sfi-lärares första möte med en nyanländ till vår roll som rådgivare till arbetsgivare med kompetensutmaningar.

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

Lerniakoncernen hade per den 31 december 2013, totalt 5 024 (4 516) anställda varav 3 194 (2 786) män och 1 830 (1 730) kvinnor. Det är totalt 508 fler medarbetare än ett år tidigare. Av Lernias medarbetare är 55 (56) procent tillsvidareanställda och 45 (44) procent är visstidsanställda. Av utbildningskonsulterna är 55 (55) procent kvinnor. I kategorin övriga medarbetare, som innehåller ett brett spektra med tjänster, är 62 (64) procent kvinnor.

Bemanningskonsulterna har, liksom tidigare år, en ojämn könsfördelning där närmare 73 (75) procent av personalstyrkan är män. Detta har sin förklaring i de branscher inom vilka vi verkar, som till stora delar är traditionellt mansdominerade, exempelvis industri, teknik och logistik.

Av de tillsvidareanställda jobbar 97 (96) procent heltid, medan motsvarande siffra för de visstidsanställda är 56 (46) procent. Samtliga är anställda i Sverige och förutom vd/koncernchef och koncernledning omfattas alla anställda av kollektivavtal.

Andelen kvinnliga chefer har ökat något under 2013, från 44 till 46 procent. Chefernas medelålder har också sjunkit något.

Koncernledningen utgjordes per 31 december 2013 av tre kvinnor och sju män medan styrelsen inklusive arbetstagarrepresentanter vid samma tidpunkt bestod av fyra kvinnor och sex män. Styrelsen uppfyller alltså regeringens målsättning om att andelen kvinnor respektive män ska vara minst 40 procent.

Kvinnliga anställda på Lernia har i genomsnitt något lägre lön än sina manliga kollegor, förutom vad gäller bemanningskonsulterna, där kvinnornas löner i genomsnitt ligger något över männens. För att identifiera eventuella osakliga löneskillnader kommer Lernia under våren 2014 att genomföra en lönekartläggning. Detta görs var tredje år i enlighet med lagstiftningen. Kartläggningen syftar även till att ta fram en handlingsplan för hur eventuella osakligheter ska åtgärdas. Spridningen mellan kvinnors och mäns lön i olika medarbetarkategorier framgår av tabellen nedan. I gruppen ”övriga tjänstemän” ryms många olika tjänster, vilket bidrar till en stor lönespridning.

Mångfalden i samhället speglas i hur vi anpassar och diversifierar Lernias tjänster så att de möter de varierande behov som våra kunder har.

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”.

Antal medarbetare per 2013-12-31¹⁾

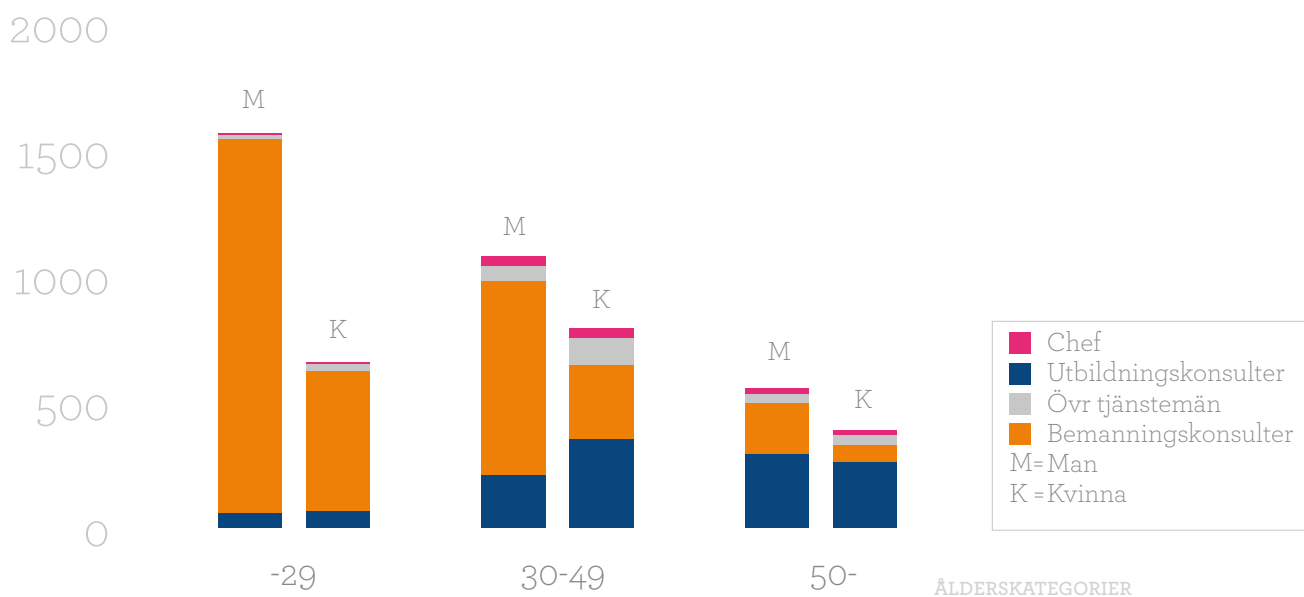
	2013	2012	2011
Tillsvidareanställda heltid	2 699	2 410	2 233
Tillsvidareanställda deltid	86	103	99
Visstidsanställda heltid	1 249	927	1 167
Visstidsanställda deltid	990	1 076	1 034
Summa anställda	5 024	4 516	4 533

¹⁾ Antal anställningskontrakt, inklusive bemanningskonsulter.

Lönestatistik (G4-LA-13)

	2013		2012	
	Andel kvinnor	Kvinnors medel-lön i % av mäns	Andel kvinnor	Kvinnors medel-lön i % av mäns
Chefer	46%	89%	44%	88%
Stationära tjänstemän	62%	89%	64%	88%
Utbildningskonsulter	55%	98%	55%	98%
Bemanningskonsulter	27%	105%	25%	103%

ANTAL ANSTÄLLDA



Hållbar miljö

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

Omsorg för miljön – en naturlig del i Lernias kvalitets- och miljöcertifierade verksamhet

Lernia bedriver verksamhet inom utbildning, bemanning och omställning och vår miljöpåverkan är relativt begränsad. Likafullt har vi ett ansvar att reducera den påverkan som vår verksamhet har.

Alla Lernias verksamheter är miljöcertifierade enligt ISO 14001 och kvalitetscertifierade enligt ISO 9001. Lernias miljöarbete utgår från bolagets miljöpolicy, som slår fast att miljöhänsyn ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet. Både interna och externa kvalitets- och miljörevisioner genomförs varje år. Under 2013 gjordes 47 interna och 16 externa revisioner.

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

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

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

Vi är etablerade på fler än 100 orter i Sverige, vilket innebär en del resor. För att begränsa den påverkan på miljön som våra tjänsteresor utgör ska vi välja det mest miljövänliga och effektiva sättet att resa på. Vi ska alltid efterfråga och använda miljöbilar där detta är möjligt. Bilar som hyrs av Lerniaanställda ska i första hand vara miljöklassade bilar berättigade till skattereduktion enligt transportstyrelsens kriterier och riktlinjer. Vi ska i möjligaste mån reducera fysiska möten och istället använda oss av webbmöten. Riktlinjerna för tjänsteresor förtydligades under hösten 2012 med högre arbets- och kostnadseffektivitet, förbättrad uppföljning och kontroll samt minskad energianvändning och mindre utsläpp som mål. Dessa insatser har medfört att vi under 2013 i jämförelse med 2012 minskat våra:

- flygresor med 27 procent
- tågresor med 5 procent
- hyror av hyrbil med 56 procent

Leverantörer

Lernia har över 3 000 leverantörer totalt, varav 55 leverantörer står för 50 procent av den totala inköpsvolymen. De största inköpsvolymerna är fastighetsrelaterade (exempelvis hyror och utrustning) samt relaterade till underkonsulter, IT och telefoni-tjänster, konsulter och läromedel. Den stora majoriteten av Lernias leverantörer är svenska.

Innehållsförteckning enligt GRI (G4-32)

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

att Lernia har ett väsentligt inflytande och där vår verksamhet har en betydande påverkan. I innehållsförteckningen nedan anges standardupplysningar och de indikatorer som identifierats som mest relevanta. Lernias bedömning är att hållbarhetsredovisningen uppfyller informationskraven för nivå Core. PricewaterhouseCoopers

AB har bestyrkt Lernias hållbarhetsredovisning 2013 och bekräftar att den uppfyller Core-nivå.

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

ALLMÄNNA STANDARDUPPLYSNINGAR		Sida	Kommentarer
STRATEGI OCH ANALYS			
Profildikator			
G4-1	Uttalande från vd om relevansen av hållbar utveckling för organisationen och dess strategi	Vd har ordet, sid. 2-3	
ORGANISATIONSPROFIL			
Profildikator			
G4-3	Organisationens namn	Sid 27	
G4-4	De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna	Sid 4-11, 27-31	
G4-5	Lokalisering av organisationens huvudkontor	Baksida	
G4-6	Antal länder som organisationen har verksamhet i, och namnen på de länder där viktig verksamhet bedrivs	Sid 27	Lernia är verksam i Sverige.
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	Sid 32	
G4-8	Marknader som organisationen är verksam på	Sid 27-28	
G4-9	Organisationens storlek	Sid 1, 19-20, 27-31	
G4-10	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor och region	Sid 19-20	Sverige redovisas som en region.
G4-11	Andel anställda med kollektivavtal	Sid 19	Förutom vd/koncernchef och koncernledning omfattas alla anställda av kollektivavtal.
G4-12	Organisationens leverantörskedja	Sid 21	
G4-13	Förändringar i organisation eller leverantörskedja	Sid 22	Inga väsentliga förändringar har ägt rum.
G4-14	Försiktighetsprincipens användning inom organisationen	Sid 22	Ingen formaliserad process för användandet av försiktighetsprincipen finns idag. Dock tillämpas systematiskt arbetsmiljöarbete. Skyddskommiteer, checklistor för förebyggande åtgärder finns etablerade. Lagar och regler efterlevs.
G4-15	Medlemskap i hållbarhetsinitiativ	Sid 13	Lernia följer Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet (Näringslivskoden).
G4-16	Engagemang i organisationer	Sid 13	
IDENTIFIERADE VÄSENTLIGA ASPEKTER OCH AVGRÄNSNINGAR			
Profildikator			
G4-17	Organisationsstruktur	Sid 43-70	Hela koncernen och moderbolaget redovisas.
G4-18	Process för väsentlighetsanalys	Sid 12-15	
G4-19	Identifierade väsentliga aspekter	Sid 16-20	
G4-20	Avgränsning på aspekt-nivå inom organisationen	Sid 16-20	Väsentligt inom organisationen.
G4-21	Avgränsning på aspekt-nivå utanför organisationen	Sid 16-20	Inte väsentligt utanför organisationen då redovisningen omfattar primärt Lernia AB och den verksamhet som koncernen bedriver.
G4-22	Förklaring av effekten av förändringar av information i tidigare redovisningar och skälen för dessa.	Sid 23	Inga väsentliga förändringar har ägt rum.

ALLMÄNNA STANDARDUPPLYSNINGAR		Sida	Kommentarer
G4-23	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod vad gäller avgränsning och omfattning.	Sid 23	Lernia har som del i sitt strategiarbete formulerat tre affärsstrategiska hållbarhetsmål och i samband med detta beslutat att gå över till redovisningsstandard GRI G4. Hållbarhetsredovisning 2012 utträttades enligt GRI G3.
INTRESSENTDIALOG			
Profildikator			
G4-24	Intressentgrupper som involverats av företaget	Sid 12-15	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter	Sid 12-15	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare och givetvis vår ägare och indirekt svenska folket som skattebetalare och finansierare av offentliga tjänster, därmed utgör de våra viktigaste intressenter.
G4-26	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenterna	Sid 12-15	
G4-27	Viktiga områden som har lyfts via kommunikationen och hur organisationen hanterat dessa områden	Sid 14	
INFORMATION OM REDOVISNINGEN			
Profildikator			
G4-28	Redovisningsperiod	Sid 22	
G4-29	Senaste utgivna rapport	Sid 23	2012 års hållbarhetsredovisning publicerades den 27 mars 2012.
G4-30	Redovisningscykel	Sid 23	Lernia redovisar årligen sin hållbarhetsredovisning i samband med årsredovisning.
G4-31	Kontaktperson för redovisningen	Sid 22	
G4-32	GRI innehållsförteckning	Sid 22-24	
G4-33	Policy för externt bestyrkande av redovisningen	Sid 22-25	Lernias hållbarhetsredovisning i sin helhet är granskad av PricewaterhouseCoopers AB, se sid 25 för bestyrkanderapport. "Core"-alternativet valt för denna rapport.
STYRNING			
Profildikator			
G4-34	Redogörelse för bolagsstyrning	Sid 32-37	
ETIK OCH INTEGRITET			
Profildikator			
G4-56	Redogörelse för grundläggande värderingar, principer, standarder och etiska riktlinjer, samt hur väl dessa införts i organisationen.	Sid 32-37	

SPECIFIKA STANDARDUPPLYSNINGAR				
VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSOMRÅDEN	VÄSENTLIG ASPEKT (såsom i G4-19)	STYRNING & INDIKATOR	Sid	Kommentar
	EKONOMISK			
Lernia bidrar till en hållbar samhällsutveckling, där fler individer kommer i egenförsörjning. Det skapar värde för våra kunder, medarbetare och samhället i stort.	Ekonomiska resultat	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-EC1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde.	Sid 15 Sid 17	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare och givetvis vår ägare och indirekt svenska folket som skattebetalare och därmed finansiärer av offentliga tjänster.
	Indirekt ekonomisk påverkan	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-EC8 Betydande indirekt ekonomisk påverkan.	Sid 15 Sid 18	Vår verksamhet berör våra deltagare, kunder i privat och i offentlig sektor, medarbetare och givetvis vår ägare och indirekt svenska folket som skattebetalare och därmed finansiärer av offentliga tjänster. Som en del i Lernias strategiarbete för 2014-2018 har en kundenkät till befintliga och potentiella kunder skickats ut. Enkäten gav 188 svar, vilket har utgjort underlag till Lernias beslutade strategi som implementeras under 2014. Ökad integration är ett nationellt politiskt mål.
	SOCIAL			
Lernia verkar för en ökad mångfald genom att värdesätta människors olikheter och skilda kompetenser. Det bidrar till en mer hållbar utveckling för såväl oss själva som för vår omvärld.	Mångfald och lika möjligheter	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-LA12 Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupp-tillhörighet och andra mångfaldsindikatorer.	Sid 15 Sid 32-41, 19-20	Minoritetsgruppstillhörighet redovisas inte. Mångfald i Lernias kompetens är viktigt för att säkerställa ökat kundvärde samt främjar jämställdhet och likabehandling av människor. Detta gäller såväl anställda, inhyrda konsulter, kursdeltagare, kunder, leverantörer som övriga intressenter till Lernia.
	Lika lön för kvinnor och män	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-LA13 Kvinnors lön i andel av männens per tjänstekategori.	Sid 15 Sid 19-20	Inga löneskillnader mellan kvinnor och män vid arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska förekomma på grund av könstillhörighet enligt Lernias mångfaldsplan.
Lernia agerar med ett hållbart affärsetiskt förhållningssätt som tål full genomlysning. Det säkrar vår långsiktiga verksamhet.	Antikorruption	Styrning av Lernias hållbarhetsarbete. G4-SO5 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder.	Sid 15 Sid 18-19, 36	Vi ska säkerställa att vår verksamhet är hållbart affärsetisk. Detta omfattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korruption i verksamheten, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Ytterligare en viktig aspekt är att fastställa hur vi som arbetsgivare förhåller oss till vår egen personal avseende till exempel anställningsförhållanden och kollektivavtal. Affärsetiska frågeställningar är av särskild vikt för Lernia då flera av våra tjänster är offentligt finansierade och Lernia även har flera offentliga kunder och samarbetspartners. Vid tveksamheter och ärenden gällande eventuella avvikelser eller frågor som inte täcks av Uppförandekoden hänvisar koden i första hand till närmaste chef eller HR och i andra hand till bolagets jurister eller internrevisor. För riskbedömning gällande korruption används samma process som vid övrig riskbedömning, som beskrivet i bolagsstyrningsrapporten.

Revisors rapport över översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning

Till läsarna av Lernias hållbarhetsredovisning 2013

Inledning

Vi har fått i uppdrag av ledningen i Lernia AB att översiktligt granska Lernias hållbarhetsredovisning för år 2013. Hållbarhetsredovisningen utgörs av sidorna 12-25 som företaget hänvisar till i redovisningens innehållsförteckning.

Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för det löpande arbetet inom miljö, arbetsmiljö, socialt ansvar och hållbar utveckling samt för att upprätta och presentera hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning. Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 Bestyrkande av hållbarhetsredovisning utgiven av FAR. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra ana-

lytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder.

En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASBs standarder för revision och kvalitetskontroll och god revisionssed i övrigt har. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

De kriterier som vår granskning baseras på är de delar av *Sustainability Reporting Guidelines G4*, utgiven av Global Reporting Initiative (GRI), som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

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

Uttalande

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

Stockholm den 17 mars 2014

PricewaterhouseCoopers AB

Ann-Christine Häggglund
Auktoriserad revisor

Fredrik Ljungdahl
Specialistmedlem i FAR



Förvaltningsberättelse 2013

Styrelsen och verkställande direktören för Lernia AB avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2013 vilket är sammanfallande med kalenderåret 2013. Bolagets organisationsnummer är 556465-9414 och bolaget har sitt säte i Stockholm.

Allmänt om verksamheten

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

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

Inriktning

Lernia är en av Sveriges ledande kompetenspartners inom utbildning, bemanning och omställning. Våra tjänster hjälper individer och kunder inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn att stärka sin konkurrenskraft, vilket i sin tur bidrar till en bättre fungerande arbetsmarknad och en ökad integration.

Ett av våra viktigaste mål är att öka andelen människor i egenförsörjning. Under 2013 utbildade vi 45 000 personer, varav 3 400 i våra omställningsprogram och hyrde ut 6 700 bemanningskonsulter, varav 3 600 var nyanställda.

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

Lernia är en av Sveriges ledande kompetenspartners med alla tjänster samlade under samma tak – det gör oss unika på marknaden idag. Med vår specialistkunskap inom bemanning, utbildning och omställning har vi möjlighet att proaktivt lösa kompetensfrå-

gor oavsett i vilket skede en kund eller en individ befinner sig. Tack vare en kontinuerlig och nära kontakt med näringslivet vet vi vilken kompetens som leder till anställning för deltagare på våra utbildningar. Genom utbildningsverksamheten kan vi även säkerställa rätt kompetens för många företag.

Lernia erbjuder tjänster inom uthyrning, rekrytering och omställning med bland annat den svenska tillverkningsindustrin som kund. Lernia erbjuder utbildningstjänster med framför allt Arbetsförmedlingen och Sveriges kommuner som kunder samtidigt som vi är en stark aktör inom yrkeshögskolan och tekniska företagsutbildningar. Vi erbjuder arbetsmarknadsutbildning, kommunal vuxenutbildning, svenska för invandrare, yrkeshögskola, coaching och insatser inom Etableringsreformen¹⁾, samt utbildningar riktade mot företag och offentliga verksamheter. Lernia är statsägt men har inget samhällsuppdrag. Lernia ska bedriva verksamheten på marknads-mässiga villkor och finansiera sin egen utveckling. Moderbolagets resultat och ställning kommenteras under särskild rubrik.

Ekonomiska och finansiella mål

Lernias verksamhet är att bedriva kompetensförsörjning för arbetsmarknaden med huvudinriktning på utbildning och bemanning där konkurrensfördelar och uthållig

¹⁾ Se Ordlista och definitioner på sidan 73

lönsamhet kan uppnås. Ägarens mål är att Lernia ska ha en rörelsemarginal (EBITA) på 5 procent över en rullande femårsperiod samt att soliditeten långsiktigt ska uppgå till 35-50 procent.

Marknadens utveckling

Totalmarknaden för bemannings-tjänster uppgick under 2013 till 20,6 (20,9) miljarder kronor. Bemanningssegmentet påverkades negativt av en svag BNP-utveckling under början av 2013 och branschen inledde året med de svagaste kvartalssiffrorna sedan 2010. Lernias marknadsandel av den totala bemanningsmarknaden 2013 var 6,8 (6,4) procent. Lernia var den fjärde största aktören under 2013, vilket är en förbättring med två placeringar jämfört med föregående år enligt Almegas officiella statistik, Bemanningsföretagens Topp 25-lista. Under året ökade Lernia succesivt sin marknadsandel, primärt drivet av ökning inom så kallad "blue collar-bemanning", där Lernia var den största aktören under fjärde kvartalet med en marknadsandel på 15,5 (12,6) procent.

Den kontracykliska marknaden för TSL-finansierade¹⁾ omställningstjänster uppgick under 2013 till 494 (525) mkr. Lernia behöll under 2013 sin placering som den fjärde största omställningsleverantören inom TSL medan marknadsandelen sett till helåret var 8,9 (9,7) procent. Anledningen till minskningen går främst att hänföra till att Lernia hade större volymaffärer under slutet av 2012. Under årets första månader låg marknaden på samma höga nivå som i slutet av 2012, räknat i antal beviljade personer per månad, för att sedan minska succesivt under året.

Statistik för den totala marknaden för

offentligt finansierade utbildningstjänster saknas ännu. Arbetslösheten uppgick till 8 procent under 2013, vilket är i nivå med 2012, men uppvisar en minskande trend. Inom utbildningssegmentet märks en ökning av Arbetsförmedlingens inköpta tjänster²⁾, som uppgick till drygt 5,1 miljarder kronor, vilket motsvarar en ökning om närmare 40 procent jämfört med 2012.

Resultat och ställning koncernen

Koncernens intäkter exklusive verksamhet under avveckling ökade med 5 procent till 2 659 (2 524) mkr för helåret 2013. Rörelseresultatet för helåret exklusive verksamhet under avveckling uppgick till 185 (-92) mkr. Resultatet efter skatt för kvarvarande verksamhet för helåret uppgick till 146 (-66) mkr. Resultatförbättringen beror framför allt på ett lyckat genomfört omstruktureringsprogram och ökade intäkter genom fortsatt förtroende från våra kunder, vilket har förbättrat marginalerna inom både Utbildning och Bemanning. För resultattabell, se sidan 43.

Omstruktureringskostnader och avsättningar

Omstruktureringsreserven för kvarvarande verksamhet uppgick till 115 (45) mkr i bokslutet per 31 december 2012 och har nyttjats med 69 (41) mkr för helåret, varav 51 (24) mkr för arbetsbefriad personal, 11 (14) mkr för outnyttjade lokaler samt 7 (3) mkr för övriga omstruktureringskostnader. Avsättningar bedöms löpande och totalt under året har 18 (0) mkr av reserven lösts upp. Detta innebär att kvarvarande omstruktureringsreserv per 31 december 2013 uppgår till 28 mkr varav 16 (75) mkr för arbets-

befriad personal, 9 (16) mkr för outnyttjade lokaler samt 3 (18) mkr för övriga omstruktureringskostnader. Vidare redovisas övriga avsättningar hänförliga till den löpande verksamheten om 25 mkr, utgående balans för 2013 är således 53 mkr.

Resultat segment Bemanning

Bemanning – erbjuder rekrytering och bemanning av yrkesarbetare och tjänstemän i flertalet branscher över hela landet och genomför omställningsaffärer inom divisionerna Bemanning Yrkesarbetare, Tjänstemän och Karriärväxling. För helåret ökade omsättningen med 4 procent i förhållande till föregående år till 1 396 (1 340) mkr. Intäktsökningen i slutet av året härrör främst från ett något förbättrat konjunkturläge inom Lernias etablerade branscher. Antal bemanningskonsulter i uppdrag under slutet av året är tillbaka till samma nivå som före nedgången i slutet av 2012.

Rörelseresultatet för helåret ökade till 27 (0) mkr. Omstruktureringsreserven uppgick till 24 mkr för Bemanning vid utgången av 2012 och under året har 16 mkr nyttjats. Rörelseresultatet har påverkats negativt av förändrad utdebiteringsprincip avseende affärsstöds-kostnader från moderbolaget om 27 mkr för helåret jämfört med föregående år.

Bemanningsverksamheten växer framför allt inom Lernias traditionella branscher, det vill säga kollektivanställda industriarbetare i fordonsrelaterade branscher. I september tecknade Lernia ett ramavtal med den ledande stålproducenten SSAB. Avtalet är ett genombrott för Lernia, som det första bemanningsföretaget inom stålindustrin, vilket möjliggör

¹⁾ TSL, Trygghetsfond bildad av Svenskt Näringsliv och LO

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

en breddning av Lernias position på marknaden. I december fick Lernia även fortsatt förtroende från Volvo Personvagnar.

Omställningsverksamheten i division Karriärväxling är fortfarande en liten del av Lernias totala affär men har ett fortsatt tillväxtfokus. Andelen deltagare som fick ny sysselsättning var under helåret i snitt 86 procent, en ökning på två procentenheter jämfört med föregående år. Lernia fortsätter sin satsning på att stärka omställningstjänsterna genom att i högre grad sälja omställningstjänster utanför TSL-marknaden.

Resultat segment Utbildning

Segment Utbildning erbjuder:

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

Intäkterna för helåret ökade med 7 procent jämfört med föregående år till 1 276 (1 190) mkr. Lernia har under 2013 valt att lämna ett antal orter och istället fokusera verksamheten kring

prioriterade orter. Konsolideringen ses som nödvändig för att kunna fortsätta att leverera värdeskapande utbildningar med hög tillgänglighet och flexibilitet som skapar konkurrensfördelar för individer och näringsliv i Sverige. Under 2013 har Lernia förlorat ”Grundläggande moduler” och ”Nya Meritportföljen”. Arbetsförmedlingen valde att säga upp det nationella ”Jobbcoachavtalet” med samtliga leverantörer inklusive Lernia och utbildningen avvecklades per den 31 december 2013.

Rörelseresultatet för helåret uppgick till 215 mkr vilket är 188 mkr högre än samma period föregående år. Resultatökningen beror dels på en förändring av ledningsstrukturen kombinerat med effektivisering av uppdragen, så som tydligare fokusområden, bättre utnyttjande av resurser och flöden samt att föregående år belastats med reserveringar för strukturkostnader uppgående till 73 mkr varav 58 mkr har nyttjats 2013. Rörelseresultatet har även påverkats negativt av förändrad utdebiteringsprincip och centralisering avseende affärsstödkostnader från moderbolaget om 46 mkr för helåret jämfört med föregående år.

Pensioner

Redovisningsprinciperna för förmånsbestämda pensionsplaner har förändrats från och med den 1 januari 2013. De nya principerna påverkar redovisningen retroaktivt och därför har ingående balans per den 1 januari 2012 räknats om enligt den nya principen. Se vidare redovisningsprinciper not 1. Underskottet vid övergången redovisas mot balanserade vinstmedel, det vill säga i eget kapital vilket innebär att koncernens eget kapital per den 1

januari 2012 minskar med 98 mkr med hänsyn tagen till uppskjuten skatt. Se vidare presentation av öppningsbalanserna i balansräkningen på sidan 45 samt rapport över förändringar i eget kapital sidan 46.

Verksamhet under avveckling

Under 2012 överlät Lernia sina gymnasieskolor till nya ägare. I enlighet med IFRS 5 redovisar Lernia segmentet verksamhet under avveckling på separata rader skild från kvarvarande verksamhet då verksamheten är såld. Rörelseresultatet i verksamhet under avveckling är för helåret 0 (-30) mkr. Avvecklingen är slutförd. Se not 8.

Säsongsvariation

Verksamheten påverkas av antalet faktiska arbetsdagar i respektive månad.

Investeringar

Investeringarna uppgick för helåret till 10 (20) mkr, varav 4 (7) mkr avsåg förbättringsutgifter på annans fastighet, 2 (5) mkr avsåg övriga maskiner och inventarier och 4 (8) mkr avsåg immateriella tillgångar. Lernia bedriver ingen forskning och utveckling enligt definition enligt IAS 38.

Finansiell ställning och likviditet

Balansomslutningen uppgick till 1 070 (939) mkr. Eget kapital uppgick till 525 (365) mkr, vilket ger en soliditet på 49 (38) procent. Per den 31 december 2013 uppgick likvida medel till 154 (141) mkr.

Kassaflöde kvarvarande verksamhet

Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick för helåret till 19 (-4) mkr.

Icke-finansiella resultat-indikatorer: Personal

Under räkenskapsåret uppgick medelantalet anställda i koncernen till 3 828 (4 208), en minskning med 380 heltidstjänster jämfört med motsvarande period föregående år. Jämfört med utgången av 2012 har antalet heltidstjänster per den 31 december 2013 ökat med 478 från 3 951 till 4 429. Ökningen i antal anställda är i allt väsentligt hänförlig till konsulter i uppdrag i bemanningsverksamheten. Andelen kvinnor i koncernen uppgår till 36 (32) procent av de anställda.

Lernia genomför årligen medarbetarundersökningar. En ny, fullskalig medarbetarundersökning kallad Kompassen genomfördes under november 2013 och har en förbättrad och förenklad process där man på ett mer strukturerat och metodiskt sätt arbetar med resultatuppföljning och förbättringsåtgärder. Den skickades ut till 1 183 medarbetare med en svarsfrekvens på 82 procent och ger därmed ett resultat med hög reliabilitet. Resultatet visar att ESI (Employee Satisfaction Index) uppgår till 86, vilket är något bättre än benchmark och överlag tyder på ett bra arbetsklimat i organisationen. LSI (Leadership Satisfaction Index) är ett utvecklingsområde, där Lernia ligger på 68 jämfört med benchmark på 72. För att adressera det görs bland annat en satsning på ledarskapsnätverk. För EI (Engagemangindex) ligger Lernia på 77, samma nivå som benchmark, vilket visar på en organisation med stor andel engagerade medarbetare där det finns både energi och tydlighet.

Information om icke-finansiella resultatindikatorer: Miljö-information

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

Lernia bedriver utbildningsverksamhet som i vissa delar är anmälningspliktig verksamhet enligt 9 kap 6 § Miljöbalken. Denna verksamhet utgörs av plast- och verkstadsteknisk utbildning och bedrivs på ett flertal utbildningsorter. Omfattningen av miljöpåverkan är begränsad eftersom det rör sig om utbildning och inte produktion.

Ägarförhållanden

Lernia ägs till 100 procent av svenska staten och tillhör gruppen företag som verkar under marknadsmässiga villkor.

Lernia AB bildades 1993 genom en bolagisering av AmuGruppen. Då producerade och sålde bolaget i huvudsak arbetsmarknadsutbildningar. 1998 startade Lernias bemanningsverksamhet.

Förvaltningsansvaret ligger på Finansdepartementets enhet för statlig bolagsförvaltning. Riksdagen har gett regeringen bemyndigande att sälja hela eller delar av Lernia. Samtliga dotterbolag ägs till 100 procent av Lernia AB.

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

Under året har Lernia genomfört ett omfattande besparingsprogram med en ny divisionsledning, färre chefsnivåer och samordning av divisionernas lokalbehov.

Inga händelser av betydelse har inträffat efter periodens utgång.

Resultat och ställning Moderbolag

Omsättningen för 2013 uppgick till 194 (122) mkr med ett rörelseresultat på -118 (-133). Resultatet för helåret har belastats med 59 (16) mkr för reservering av underfonderad pensions-skuld i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997. Rörelseresultatet för helåret har påverkats positivt dels av besparings- och omstruktureringsprogrammet dels av förändrad utdebiteringsprincip till divisionerna om 73 mkr jämfört med föregående år. Balansomslutningen uppgick till 431 (402) mkr. Investeringarna uppgick till 4 (3) mkr för helåret. Likvida medel uppgick till 136 (107) mkr. Moderbolaget redovisar i bokslutet 2013 en anteciperad utdelning om 100 (0) mkr från Lernia Utbildning.

Framtidsutsikter

Marknaden för bemanningstjänster har varit relativt svag de senaste åren. Officiell statistik saknas avseende den totala marknaden för offentligt finansierade utbildningstjänster, dock ökade Arbetsförmedlingens inköpta tjänster under 2013 jämfört med föregående år. Lernia är ett av Sveriges ledande kunskapsföretag och ledningens bedömning är att Lernia är gynnsamt positionerad på marknaden för bemannings- och utbildningstjänster. Bolaget lämnar inte någon prognos för 2014.

Risker och osäkerhetsfaktorer

Risker och osäkerhetsfaktorer beskrivs i not 25 och 32.

Föreslagna principer för ersättning till ledande befattningshavare

Principer för ersättning till ledande befattningshavare beskrivs 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 2013 som upprättats enligt 6 Kap 8 § ABL. Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen.

Förslag till vinstdisposition

Till årsstämman förfogande står följande vinstmedel:

Balanserat resultat	203 143 098
Årets resultat	-43 280 990
Summa kronor	159 862 108

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras så att:

Till aktieägare utdelas 58 kronor per aktie	58 000 000
I ny räkning överförs	101 862 108
Summa kronor	159 862 108

Styrelsens rekommendation till årsstämman är att 40 procent av årets resultat för koncernen delas ut till aktieägarna, vilket utgör 58 mkr och motsvarar 58 kr per aktie. Soliditeten före utdelning är 49 procent. Soliditet efter föreslagen utdelning är 44 procent. Motsvarande siffror för moderbolaget är 65 procent respektive 52 procent.

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

Bolagets och koncernens ekonomiska situation per 31 dec 2013 framgår av denna årsredovisning. Det framgår också av årsredovisningen vilka principer som tillämpats för värdering av tillgångar, avsättningar och skulder. Bolagets likviditetsplanering innefattar beredskap för att klara variationer i de löpande betalningsförpliktelserna. Bolagets ekonomiska ställning ger inte upphov till annan bedömning än att bolaget kan fortsätta sin verksamhet samt att bolaget kan förväntas fullgöra sina förpliktelser. Styrelsens bedömning är att storleken på det egna kapitalet såsom det redovisas i denna årsredovisning står i rimlig proportion till omfattningen på bolagets verksamhet och de risker som är förenade med verksamhetens bedrivande.

Bolagsstyrningsrapport

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

Så styrs Lernia

Bolagsstämma

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

Årsstämman fastställer långsiktiga ekonomiska och finansiella mål för bolaget, väljer styrelseordförande, övriga styrelseledamöter och revisorer, beslutar om årsredovisning och vinst-disposition, ansvarsfrihet för styrelse och vd, arvoden till styrelseledamöter samt riktlinjer för ersättningar, med mera, till ledande befattningshavare.

Vid behov hålls extra stämma.

Styrelsens sammansättning

Styrelsen väljs årsvis och består av sju årsstämmovalda ledamöter, samt tre arbetstagarrepresentanter och två arbetstagaruppleanter. Styrelsen har såväl revisionsutskott som ersättningsutskott. Alla styrelsemedlemmar är oberoende såväl i förhållande till företaget som till dess ledning.

Styrelsens medlemmar presenteras närmare på sidorna 38–39.

Styrelsens ordförande

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

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

Vd och koncernledning

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

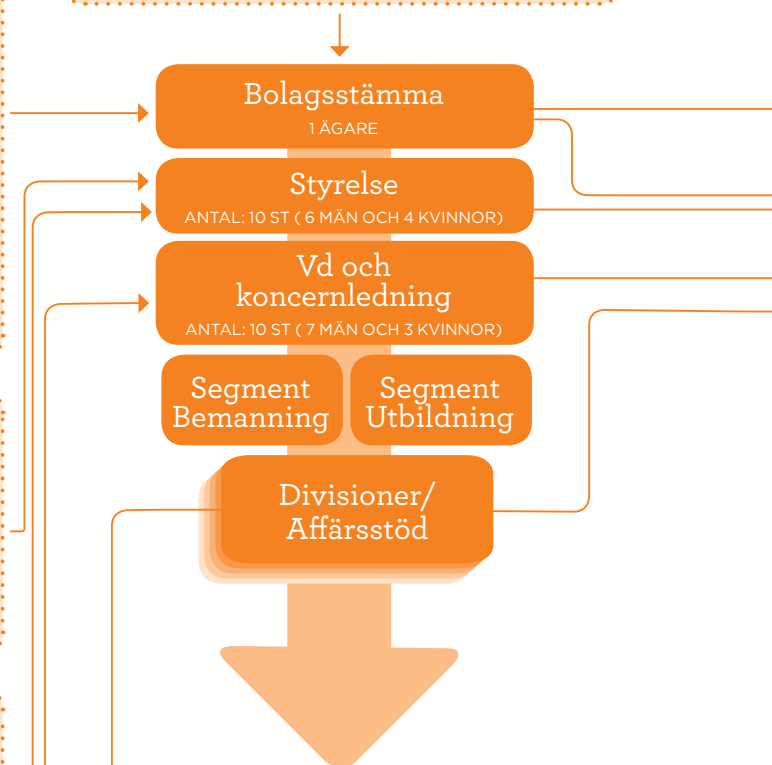
Koncernledningen har under större delen av året bestått av koncernchefen, divisionscheferna för de fem divisionerna, samt Marknads- och försäljningsdirektören, Ekonomidirektören och HR-direktören. Såväl vd som koncernledning är oberoende i förhållande till ägare och styrelse. Närmare presentation på sidorna 40–41.

Ägare, aktiestruktur och rösträtt

Lernia ägs helt av Svenska staten.

Alla 1 miljon aktier har samma röstvärde.

Se vidare i Statens ägarpolicy www.regeringen.se



Divisioner och affärsstöd

Lernia har tre rörelsedrivande dotterbolag. Verksamheten bedrivs i en divisionsstruktur med totalt fem divisioner.

Två av de tre bolagen ingår i en skattemässig kommission med moderbolaget.

Lernia Utbildning AB

Divisionerna Arbetsmarknadstjänster (AMT) och Vuxenutbildning (VUX)

Lernia Bemanning AB

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

Lernia Jobb & Karriär AB

Division Karriärväxling (KVX)

Lernia har fyra affärsstödsfunktioner i moderbolaget:

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

Nominering av styrelse

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

Se vidare i Statens ägarpolicy 2013.

Utvärdering av styrelse och revisorer

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

Viktiga externa regelverk

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

Interna regelverk

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

Nomineringsprocess

Extern revision

Intern kontrollmiljö

Revisorer

Revisorernas uppdrag är att oberoende granska styrelsens och den verkställande direktörens förvaltning samt bolagets årsredovisning och bokföring. Ansvar för val av revisorer ligger hos ägaren och val av revisorer beslutas på årsstämman. Revisorerna har en mandatperiod om ett år. Regeringskansliets förvaltare och handläggare följer upphandlingsprocessen, som hanteras av bolaget. För det fall omval av revisorer övervägs, utvärderas alltid revisorernas arbete.

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

Internrevision

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

Uppförandekod

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

Whistleblowing

Under 2013 har Lernia antagit en mutbrottspolicy och för såväl medarbetare som kunder, leverantörer och deltagare inrättat en kanal för anonym rapportering av vissa typer av allvarliga oegentligheter eller uppenbart felaktiga ageranden, whistleblowing. Funktionen kan nås från Lernias externa hemsida.

Intern styrning och kontroll

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

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

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

Styrelsens arbete under 2013

Styrelsen har haft elva sammanträden under 2013, varav två per telefon

Under första delen av året har styrelsen arbetat vidare med flera frågor som initierats under 2012 såsom genomförande och uppföljning av besparingsprogram, rutiner för intern revision, en strukturerad process med tydliga uppdrag för varje medarbetare, aktiviteter med anledning av beslut om försäljning av Lernia samt gemensamma värderingar. Uppmärksamhet har också ägnats hanteringen av Lernias pensionsskuld och tillsättning av medlemmar i koncernledningen. Under hösten har tyngdpunkten legat på strategi- och affärsplanefrågor. En styrelseutvärdering har genomförts av extern expertis. Utfallet av denna har redovisats för och diskuterats i styrelsen. Varje mötesdag har styrelsen avslutat med en utvärdering. I anslutning till två styrelsemöten har styrelsen över lunch fått fördjupad information i aktuella frågor.

Närvaro vid styrelsemöten under 2013

Ledamot	Närvaro
Sven-Runo Bergqvist	9/11
Erling Björkman	9/11
Per-Arne Blomquist	1/3
Birgitta Ågren Böhlin	11/11
Kristina Ekengren	11/11
Olle Eriksson	2/3
Mait Hjertqvist	7/8
Peter Hägglund	9/11
Anna Klingspor	11/11
Inge Lindroth	7/11
Ola Salmén	8/8
Karin Strömberg	11/11
Per Svärdh	5/11
Julia Viktorsson	3/3
Ewa Wiklund	2/8

Närvaro vid utskottsmöten under 2013

Ledamot	Närvaro
Per-Arne Blomquist (Rev)	1/3
Birgitta Ågren Böhlin (Rev+ Ers)	13/13
Kristina Ekengren (Rev+Ers)	13/13
Karin Strömberg (Ers)	5/5
Ola Salmén (Rev)	5/5

Arvodet 2013

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

Till arbetstagarrepresentanter och anställda i regeringskansliet utgår ingen ersättning.

December

Styrelsemötet 5 december

Styrelsen antog affärsplan och budget för 2014 samt strategi för perioden 2014-2018 med mål för rörelsemarginal, intäkter och hållbarhet. Beslut fattades om ledamöter till Lernias pensionsstiftelse för 2014 samt om antaganden kopplade till värdering av Lernias pensionsskuld. Styrelsen fastställde förslag till val av revisionsbyrå för 2014 samt diskuterade utfallet av tidigare beslutat besparingsprogram och resultatet av genomförd styrelseutvärdering.

Oktober

Såväl ersättningsutskottet som revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 24 oktober.

Styrelsemötet 24 oktober

På mötet fastställdes delårsrapport för tredje kvartalet och prognos 3. Styrelsen arbetade vidare med den strategiska inriktningen 2014-2018. Beslut fattades om ny firmateckning och om outsourcing av Lernias IT-verksamhet. Revisor deltog och föredrog rapportering från utförda granskningsinsatser.

September

I september reste styrelsen till Malmö i två dagar och besökte Lernias verksamhet och en större kund.

Styrelseseminarium 18-19 september

Under styrelseseminariumet diskuterade styrelsen tillsammans med Lernias koncernledning och externa konsulter Lernias strategiska inriktning 2014-2018. Styrelsen beslutade om tidsplan för budget och affärsplanarbetet samt om preliminär målbild för 2014-2018. Styrelsen informerades om pågående reklamkampanj.

Februari

Såväl ersättningsutskottet som revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 14 februari.

Styrelsemötet 14 februari

På mötet fastställdes bokslutskommuniké och förslag till resultatdisposition för 2012. Styrelsen träffade revisor utan ledningen enligt punkt 7.5 bolagsstyrningskoden och fick statusrapporter kring arbetet med årsredovisningen och genomförande av besparingsprogram.

Mars

Båda utskotten sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 14 mars.

Styrelsemötet 14 mars

På mötet beslutades om avgivande av årsredovisning för 2012 och kallelse till årsstämma, samt om förslag till riktlinje för ersättningar till ledande befattningshavare och fullmakt för vd att företräda moderbolaget på stämmor i dotterbolag. Styrelsens informerades om införande av ny logotype.

April

Den 18 april genomförde Lernia sin årsstämma i Stockholm. I anslutning till årsstämman hölls två styrelsemöten, ett inriktat på pågående styrelsefrågor, och efter årsstämman ett konstituerande möte.

Styrelsemötet 1 den 18 april

På mötet fastställdes delårsrapport för första kvartalet. Affärsplan för 2013 med budget och känslighetsanalys förtydligades. Beslut fattades om flytt av Lernias koncernkontor och styrelsen informerades om löner för ledande befattningshavare. Ett förslag till program för styrelsekontroll mot mutor med whistleblowing diskuterades.

Årsstämman den 18 april 2013

Årsstämman beslutade:

- Att fastställa i årsredovisningen intagna resultat- och balansräkningen samt kassaflödesanalys för såväl bolag som koncern. Resultatet för 2013 disponerades så att ingen utdelning skedde.
- Att bevilja styrelsen och vd ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2012.
- Att välja styrelsen; Birgitta Ågren Böhlin, styrelseordförande, Sven-Runo Bergqvist, Kristina Ekengren, Peter Hägglund, Anna Klingspor, Ola Salmén och Karin Strömberg.
- Att som revisor för tiden från stämman utse revisionsbolaget PricewaterhouseCoopers AB med angiven huvudrevisor Ann-Christine Hägglund (omval).
- Att fastställa ekonomiska och finansiella mål för Lernia.
- Att fastställa principer för ersättningar till ledande befattningshavare.

Stämman noterade också arbetstagarorganisationernas val av representanter: Erling Björkman, Saco, Inge Lindroth, Lärarförbundet och Ewa Wiklund, ST, samt även suppleanterna Mait Hjertqvist, Saco och Per Svärth, Lärarförbundet. Ewa Wiklund har under året ersatts av Olle Eriksson. Mait Hjertqvist har ersatts av Julia Viktorsson.

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

Styrelsemötet 2 den 18 april

På mötet fastställdes sammanhållet styrdokument för styrelsearbetet med arbetsordningar för styrelse och utskott, vd-instruktion, rapportinstruktion och årsplan. Val gjordes av ledamöter till utskott, firmatecknare och sekreterare. Vd och styrelseledamöter redovisade sina väsentliga uppdrag i andra styrelser. Revisionsplan för 2013 antogs.

Maj

Under maj hade styrelsen ett sammanträffande med Statssekreteraren på finansdepartementet Erik Thedéen. I samband med detta hölls ett extra styrelsemöte.

Styrelsemötet 21 maj

På mötet diskuterades bland annat kundrelationer, ledningsförändringar i en division och inflödet av deltagare till Lernias utbildningar.

Juni

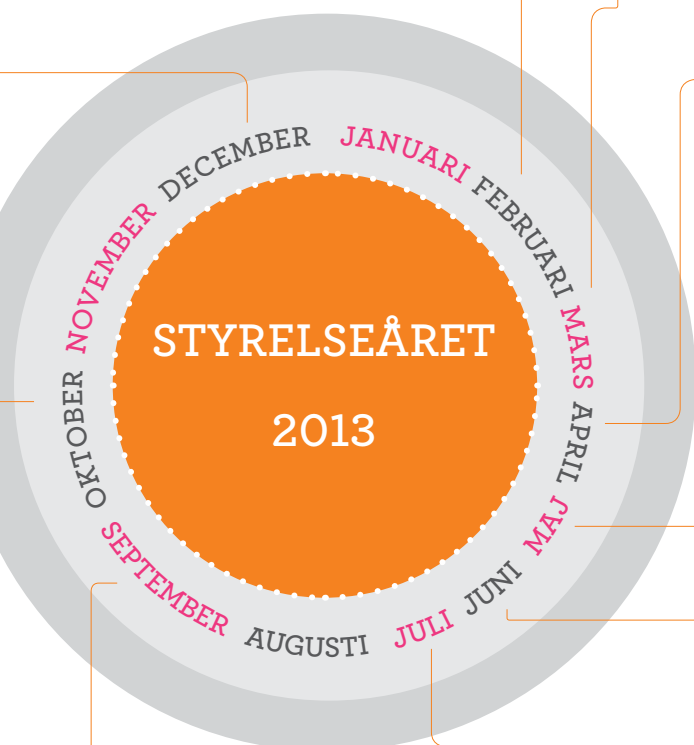
Styrelsemötena 3 och 24 juni

På dessa styrelsemöten beslutades om anbuds lämning i två större affärer.

Juli

Styrelsemötet den 17 juli

Mötet hölls per telefon. På mötet fastställdes delårsrapport för andra kvartalet.



Utskottsarbete

Ersättningsutskottet har under året bestått av: Birgitta Ågren Böhlin (ordförande), Kristina Ekengren och Karin Strömberg. Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget. Ersättningsutskottet har under året hållit fem sammanträden. HR-direktören för protokoll i ersättningsutskottet.

Revisionsutskottet har under året bestått av: Per-Arne Blomqvist (ordförande), Birgitta Ågren Böhlin och Kristina Ekengren. Vid årsstämman ersattes Per-Arne Blomqvist av Ola Salmén (ordförande). Ekonomidirektören är normalt föredragande i revisionsutskottet och mötena protokollförs av en av bolagets jurister. Extern och intern revisor kallas att delta i utskottets sammanträden. Revisionsutskottet har hållit åtta sammanträden.

Ordförande i utskott avrapporterar till styrelsen efter varje möte.

Ersättning till vd och koncernledningen

Bolaget följer de riktlinjer och rekommendationer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i statliga bolag som definieras i "Statens ägarpolicy 2013", samt därtill fogade statliga riktlinjer. Till medlem av Lernias koncernledning utgår fast lön. Rörlig lön eller prestationsstyrda ersättningar utgår inte. Ersättningar och pensionsförmåner för 2013 till medlemmar av Lernias koncernledning framgår av noter till årsredovisningen, not 5.

Ersättningssystem

Bonus- och incitamentsprogram eller aktie- och aktiekursrelaterade program förekommer inte för ledande befattningshavare inom Lernia. Rörlig ersättning till övriga personalgrupper har under 2013 endast förekommit inom key account-gruppen (KAM).

Intern kontroll över finansiell rapportering

Finansiell rapportering

Utvecklingen följs upp genom månadsvis avrapportering till styrelsen och genom att vd, CFO och koncerncontroller har möte med samtliga i koncernledningen. Minst två 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.

Extern finansiell rapportering

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

Riskhantering

Principer för riskhantering har beretts av revisionsutskottet och fastställts av styrelsen. Affärsstöd Ekonomi har till uppgift att säkerställa att koncernens system för riskhantering är ändamålsenliga och effektiva och har också det samordnande ansvaret för riskhantering i koncernen. Affärsstöd Operativ Effektivitet har samordningsansvaret för risker inom området informationssäkerhet.

Riskbedömning

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

Kontrollaktiviteter

Vid varje månadsbokslut sker en fullständig avstämning av att intäkterna i affärssystemen stämmer med resultat och balansräkningen. En särskild fastighetsdatabas finns och säkerställer att samtliga lokalkostnader

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

Information och kommunikation

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

Uppföljning

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

Verksamhetsrisker

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

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



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

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

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

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

Finansiella risker

Lernias finansiella riskexponering bedöms som låg. Valutarisker saknas i allt väsentligt och det finns inga räntebärande skulder i koncernens totala kapital. Lernia utsätts för normala kreditrisker i sina kundrelationer. 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 25 Finansiella risker och finanspolicy samt not 32 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 standards och ingår som en naturlig del i det dagliga arbetet. Att så sker följs upp genom kundmätningar och interna kvalitetsmätningar. Dessutom görs interna och externa revisioner av ledningssystemen. Revisionsorgan är SP - Sveriges Tekniska Forskningsinstitut AB. Lernias certifikat avser ISO 9001:2008 och ISO 14001:2004.

En gemensam värdegrund

Lernia är ett värderingsstyrt företag. Våra värderingar talar om hur vi ska förhålla oss till varandra - inom Lernia och gentemot kunder och andra samarbetspartners. Oavsett vilken del av Lernia vi jobbar inom och var i landet vi befinner oss, delar vi samma värderingar. Detta hjälper oss att vara konkurrenskraftiga, stabila och lönsamma - nu och i framtiden.

Lernias värdegrund bygger på våra värderingar: "Vi är pålitliga", "Vi är affärsmässiga" och "Vi är lika och unika". Våra värderingar tillsammans med vår vision och affärsplan ska säkerställa att alla medarbetare vet hur de ska bete sig för att nå våra mål. Under 2013 har vi även utvecklat ledarprinciper i syfte att förtydliga hur ledare förväntas agera. Implementering av ledarprinciperna startar under 2014.

Mångfald och jämställdhet

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

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

Arbetsmiljö

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

Styrelse



Birgitta Ågren Böhlin

Ordförande

Född: 1948

Ledamot sedan: 2011

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

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

Tidigare befattningar: Tf generaldirektör Tillväxtverket, vd och koncernchef Samhall AB, gd Försvarets Materielverk, Sjukhusdirektör Hud- dinge Universitetssjukhus, Ekonomidirektör Sveriges Television

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan, Göteborg



Anna Klingspor

Ledamot

Född: 1959

Ledamot sedan: 2009

Nuvarande befattning: Rådgivare inom affärs- och varumärkesutveckling, associerad till Bold Stockholm

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande för Friskis & Svettis Riks. Styrelseledamot Drivhuset Sverige

Tidigare befattningar: Managementkonsult Differ, Marknadschef och dotterbolags-vd Vin&Sprit AB, vd Automat Annonssbyrå, Sales director Ramlösa UK, Global communication and brand manager Oriflame, Product manager Arla Foods

Utbildning: Internationell Civilekonom, Uppsala Universitet



Sven-Runo Bergqvist

Ledamot

Född: 1943

Ledamot sedan: 2002

Nuvarande befattning: Egen konsultverksamhet

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Bergqvistgruppen AB

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

Utbildning: Fil lic, IFL



Kristina Ekengren

Ledamot

Född: 1969

Ledamot sedan: 2010

Nuvarande befattning: Kansliråd vid enheten för statligt ägande

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Jernhusen AB, SBAB Bank AB

Tidigare befattningar: Departementssekreterare Finansdepartementet, Finansanalytiker Delphi Economics

Utbildning: Magisterprogrammet i företagsekonomi, Stockholms Universitet



Karin Strömberg

Ledamot

Född: 1956

Ledamot sedan: 2010

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

Styrelseuppdrag: AB Trav och Galopp (ATG), Securera AB, Blue Ocean Sales Scandinavia AB, Karelia Timber Intressenter AB

Tidigare befattningar: Vd PharmaRelations AB, Senior Vice President Scandinavian Airlines

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan, Stockholm



Peter Hägglund

Ledamot

Född: 1966

Ledamot sedan: 2011

Nuvarande befattning: Senior associate Effect Management AB

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Styrelseakademien Stockholm

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

Utbildning: Ek. Dr., Handelshögskolan, Stockholm



Ola Salmén

Ledamot

Född: 1954

Ledamot sedan: 2013

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

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

Utbildning: Civilekonom, Stockholms universitet



Inge Lindroth

Född: 1954

I styrelsen sedan: 2001, personalföreträdare för Läraryrkesförbundet

Nuvarande befattning: Utbildningskonsult

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



Olle Eriksson

Född: 1954

I styrelsen sedan: 2013, personalföreträdare för ST

Nuvarande befattning: Utrustningschef

Utbildning: Gymnasieutbildning, el- teleteknisk



Erling Björkman

Född: 1947

I styrelsen sedan: 2011, personalföreträdare för Sveriges Ingenjörer (alla SACO-förbund)

Nuvarande befattning: Utbildningskonsult

Utbildning: Pol Mag, Lärarexamen, Umeå universitet

Koncernledning



Helena Skåntorp

Vd och koncernchef Lernia AB

Född: 1960

Anställd i Lernia sedan: 2011

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

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

Utbildning: Civilekonom, Stockholms universitet



Marie Forsström

Direktör Operativ effektivitet

Född: 1971

Anställd i Lernia sedan: 2014 (tillträdde 17 februari)

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

Utbildning: Fil.kand. Ekonomi, Mittuniversitet



Håkan Carrefors

HR-direktör

Född: 1968

Anställd i Lernia sedan: 2012

Tidigare befattningar: HR-direktör på Aditro, Global vice president HR inom Vin & Sprit Absolut Spirits, Sr. consultant/Human capital manager IBM Global Services, Managementkonsult PwC Consulting

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



Staffan Olofsson

Divisionschef Vuxenutbildning

Född: 1962

Anställd i Lernia sedan: 2010

Styrelseuppdrag: Adjungerad styrelseledamot i Almega Utbildningsföretagen, styrelseledamot i Sveriges Auktoriserade Utbildningsföretag (SAUF)

Tidigare befattningar: Tf vd Lernia Utbildning AB, tf vd Lernia College, egen konsultverksamhet Lärfokus AB, vd Merit Kompetens MK AB, Teamledare AmuGruppen AB, Industriell försäljning G & L Beijer Industri AB

Utbildning: Civilingenjör Industriell ekonomi, Linköping Tekniska högskola



Simon Blixt

Divisionschef Arbetsmarknadstjänster

Född: 1974

Anställd i Lernia sedan: 2011

Tidigare befattningar: Marknadsområdeschef Lernia Utbildning, förvaltningschef och Skolchef Tomelilla Kommun, biträdande Rektor Malmö Stad, Kapten Försvarsmakten

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



Jörgen Mattsson

Divisionschef Bemanning Yrkesarbetare

Född: 1960

Anställd i Lernia sedan: 1 oktober 2013

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Holtab AB, Hallabro El AB, EUU AB.

Tidigare befattningar: Vd YIT Sverige AB, Divisionschef ABB Building Systems AB, Affärsområdeschef Banverket

Utbildning: Civilingenjör, Linköpings tekniska högskola

Ersätter Lars Strömberg som lämnade sin befattning som divisionschef för Bemanning Yrkesarbetare i maj 2013. Anders Ruth var tf divisionschef Bemanning Yrkesarbetare maj-september 2013



Mikael Södergård

Divisionschef Bemanning Tjänstemän

Född: 1963

Anställd i Lernia sedan: 2002

Tidigare befattningar: Regionchef Lernia Bemanning Mitt/Väst, vd Lernia Tech AB, Regionchef Lernia Bemanning Väst, Platschef Lernia Bemanning Jönköping, vd på Tivox Safety AB

Utbildning: Marknadsekonom, TBV



Ann Nilsson

Divisionschef Karriärväxling

Född: 1973

Anställd i Lernia sedan: 1999

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Leverantörsföreningen TSL

Tidigare befattningar: Vd Lernia Jobb & Karriär, Regionchef Lernia Bemanning, Affärsutvecklingschef Lernia Bemanning, Platschef Lernia Bemanning, Projektledare Lernia Bemanning, PA-konsult Falkenbergs Kommun, Personalassistent ICA

Utbildning: Socionomexamen från Göteborgs universitet 1996 HPU, Högre Personalstrategisk Utbildning, Tillväxtledarutbildning Ahrens Rapid Growth



Markus Boberg

Marknads- och försäljningsdirektör

Född: 1972

Anställd i Lernia sedan: 2011

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Centrum för Lätläst

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

Utbildning: Statsvetenskap med påbyggnad av MBA



Sara Fors

Ekonomidirektör (CFO)

Född: 1974

Anställd i Lernia sedan: 2011

Tidigare befattningar: Chef för affärsstöd Affärs- och verksamhetsutveckling och Business Control Lernia, Business Controller/Projektledare B&B Tools AB, Finance Manager The Nuance Group, Business Controller KF/Coop Norden

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan i Umeå samt Universidad de Zaragoza och Universidad de Alcalá de Henares

Sara Fors är tjänstledig. Interremistiskt ansvarig under nov-dec 2013 var Inge Lindberg.



Nils Bengtsson

Direktör Operativ Effektivitet

Född: 1951

Anställd i Lernia sedan: 2011
(gick i pension 30 november 2013)

Tidigare befattningar: Ekonomidirektör (CFO) Lernia, CFO Aleris, vd Coop Bank, vd Aros Securities, vd Aragon Securities, Ekonomidirektör SAS, Ekonomidirektör NK

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm

Finansiella rapporter med *Noter*

Ekonomisk översikt

	2013	2012	2011	2010	2009
Resultatposter, mkr					
Intäkter	2 653	2 520	2 550	2 117	1 591
Summa rörelsens intäkter	2 659	2 524	2 557	2 128	1 598
varav arbetsmarknadsutbildning (AU)	734	578	537	614	484
Rörelseresultat efter avskrivningar	185	-122	-17	131	-36
Rörelseresultat kvarvarande verksamhet	185	-92	57	144	-9
Rörelseresultat kvarvarande verksamhet exklusive omstruktureringkostnader	167	17	115	-	-
Rörelseresultat avvecklad verksamhet	0	-30	-74	-	-
Resultat efter finansiella poster	188	-88	60	131	-35
Årets resultat	146	-66	-28	96	-27
Balansposter, mkr					
Anläggningstillgångar	131	180	172	186	185
Omsättningstillgångar	785	639	615	560	350
Likvida medel och placeringar	154	141	164	176	194
Summa tillgångar	1 070	960	951	922	729
Eget kapital	525	402	498	551	455
Avsättningar och skulder	545	558	453	371	274
Summa eget kapital, avsättningar och skulder	1 070	960	951	922	729
Investeringar brutto, mkr					
Förvärv av immateriella tillgångar	4	8	42	18	-
Datorer	-	-	-	-	8
Övrig utrustning	2	5	15	16	11
Förbättringsutgift på annans fastighet	4	7	3	-	-
Aktier och andelar	-	-	-	-	-
Summa investeringar	10	20	60	34	19
Personal					
Medelantal anställda	3 828	4 208	4 100	2 880	2 317
Nyckeltal					
Rörelsemarginal, %	7,0	-4,8	-0,7	6,2	-2,3
Rörelsemarginal kvarvarande verksamhet, %	7,0	-3,6	2,2	6,8	-0,6
Rörelsemarginal kvarvarande verksamhet exklusive omstruktureringkostnader, %	6,3	0,7	4,5	-	-
Vinstmarginal, %	7,1	-3,5	2,3	6,2	-2,2
Omsättningsförändring, %	5,3	-1,3	22,7	33,1	-19,4
Omsättning per anställd, tkr	695	600	624	739	690
Förädlingsvärde per anställd, tkr	543	455	482	544	482
Resultat per anställd, tkr	38	-16	11	33	-12
Avkastning på totalt kapital, %	18,8	-9,2	6,4	16,0	-4,6
Avkastning på sysselsatt kapital, %	41,3	-19,2	11,3	25,6	-7,3
Avkastning på eget kapital, %	32,8	-21,3	8,8	19,1	-5,8
Soliditet, %	49	42	52	60	62
Kassalikviditet, %	154	137	174	187	201
Resultat per aktie, kr	146	-66	-28	96	-27
Antal aktier	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj
Utdelning, mkr	-	-	-	25	-
Föreslagen utdelning 2013, mkr	58				

Resultaträkning

Koncernen 1 januari–31 december

mkr	Not	2013	2012
Intäkter		2 653	2 520
Övriga rörelseintäkter	4	6	4
Summa rörelsens intäkter	2, 3	2 659	2 524
Personalkostnader	5	-1 894	-2 007
Övriga externa kostnader	6,7	-567	-590
Avskrivningar/Nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	11, 12, 13, 14, 15	-13	-19
Summa rörelsekostnader		-2 474	-2 616
Rörelseresultat	3	185	-92
Finansiella intäkter		4	4
Finansiella kostnader		-1	0
Finansnetto	9	3	4
Resultat före skatt		188	-88
Skatt	10	-42	22
Resultat från kvarvarande verksamhet		146	-66
<i>Avvecklad verksamhet</i>			
Resultat från avvecklad verksamhet	8	0	-30
Periodens resultat hänförligt till moderföretagets aktieägare		146	-96
Resultat per aktie före och efter utspädning för kvarvarande verksamhet, kr		146	-66
Resultat per aktie före och efter utspädning för avvecklad verksamhet, kr		0	-30
Totalt resultat per aktie före och efter utspädning (kr)	20	160	-35

Rapport över totalresultat

Koncernen 1 januari–31 december

mkr	2013	2012
Periodens resultat	146	-96
Resultateffekt IAS 19	14	61
Årets totalresultat hänförligt till moderföretagets aktieägare	160	-35
Varav:		
hänförligt till kvarvarande verksamhet	160	-5
hänförligt till verksamhet under avveckling	0	-30

Balansräkning

Koncernen per den 31 december

mkr	Not	2013	2012	IB 2012 ¹⁾
Tillgångar				
Immateriella anläggningstillgångar	14	4	8	10
Materiella anläggningstillgångar	14, 15	36	42	53
Pensionstillgångar, netto	21	54	32	-
Uppskjutna skattefordringar	10	37	77	76
Summa anläggningstillgångar		131	159	139
Aktuella skattefordringar		7	14	9
Kundfordringar	17	664	547	536
Övriga fordringar		38	10	6
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	18	77	68	64
Likvida medel ²⁾	30	154	141	164
Summa omsättningstillgångar		939	780	779
Summa tillgångar		1 070	939	918
Eget kapital				
Aktiekapital	19	100	100	100
Balanserade vinstmedel		425	265	300
Summa eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare		525	365	400
Skulder				
Uppskjuten skatteskuld	10	7	0	0
Långfristiga räntebärande skulder	15	0	3	6
Pensionsskulder, netto	21	-	-	49
Summa långfristiga skulder		7	3	55
Kortfristiga räntebärande skulder	15	6	5	4
Leverantörsskulder		95	105	76
Övriga skulder	23	119	107	105
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	24	265	237	233
Avsättningar	22	53	117	45
Summa kortfristiga skulder		538	571	463
Summa skulder		545	574	518
Summa skulder och eget kapital		1 070	939	918

Information om koncernens ställda säkerheter och eventualförpliktelser, se not 27.

¹⁾ Ändrade redovisningsprinciper IAS 19, se not 1, 21 ²⁾ Varav cash in transit 13 (26) mkr

Rapport över förändringar i eget kapital

Koncernen

mkr	Aktiekapital	Balanserade vinstmedel	Eget kapital före omräkning av IAS 19	Omräkning av IAS 19	Eget kapital efter omräkning av IAS 19
Ingående balans 1 januari 2012	100	398	498	-	498
Effekt av byte av redovisningsprincip för redovisning av förmånsbestämda pensionsplaner				-98	-98
Justerad ingående balans 1 januari 2012	100	398	498	-98	400
Förändring i eget kapital för perioden					
Resultateffekt IAS 19 (kan inte återföras i resultaträkning)				61	61
Periodens resultat		-96	-96		-96
Årets totalresultat		-96	-96	61	-35
Utgående balans per 31 december 2012	100	302	402	-37	365
Ingående balans 1 januari 2013	100	302	402	-37	365
Förändring i eget kapital för perioden					
Resultateffekt IAS 19 (kan inte återföras i resultaträkning)				14	14
Periodens resultat		146	146		146
Årets totalresultat		146	146	14	160
Utgående balans per 31 december 2013	100	448	448	-23	525

Kassaflödesanalys

Koncernen 1 januari–31 december

mkr	Not	2013	2012
Den löpande verksamheten			
Resultat före skatt		188	-88
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	30	20	122
Betald skatt		0	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		208	34
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		-147	-24
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		-42	-14
Kassaflödet från den löpande verksamheten		19	-4
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-4	-8
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-6	-12
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		4	1
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-6	-19
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		-	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		13	-23
Likvida medel vid årets början		141	164
Likvida medel vid årets slut ¹⁾		154	141

¹⁾ Varav spärrade medel 19 (0) mkr

Resultaträkning

Moderbolaget 1 januari–31 december

mkr	Not	2013	2012
Nettoomsättning		0	0
Övriga rörelseintäkter	2,4	194	122
Summa rörelsens intäkter		194	122
Personalkostnader	5	-137	-99
Övriga externa kostnader	6,7	-169	-140
Avskrivningar/nedskrivningar	14	-6	-16
Summa rörelsekostnader		-312	-255
Rörelseresultat	3	-118	-133
Resultat från finansiella poster:			
Lämnade (-) / erhållna (+) koncernbidrag		0	-26
Ränteintäkter och liknande resultatposter		2	2
Resultat från andelar i koncernföretag		100	-10
Räntekostnader och liknande resultatposter		0	0
Finansnetto	9	102	-34
Resultat före skatt		-16	-167
Skatt	10	-27	22
Årets resultat		-43	-145

Rapport över totalresultat

Moderbolaget 1 januari–31 december

mkr	2013	2012
Årets resultat	-43	-145
Årets totalresultat hänförligt till moderföretagets aktieägare	-43	-145

Balansräkning

Moderbolaget per den 31 december

mkr	Not	2013	2012
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	14	4	7
Materiella anläggningstillgångar	14	19	26
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernföretag	16	20	20
Uppskjuten skattefordran	10	50	77
Summa finansiella anläggningstillgångar		70	97
Summa anläggningstillgångar		93	130
Omsättningstillgångar			
Kundfordringar	17	0	0
Fordringar hos koncernföretag	28	154	144
Övriga fordringar		37	10
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	18	11	11
Summa kortfristiga fordringar		202	165
Kassa och bank	30	136	107
Summa omsättningstillgångar		338	272
Summa tillgångar		431	402
Eget kapital och skulder			
Eget kapital			
Bundet eget kapital	19		
Aktiekapital		100	100
Reservfond		20	20
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		203	348
Årets resultat		-43	-145
Summa eget kapital		280	323
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		45	23
Skulder till koncernföretag	28	13	11
Övriga skulder	23	3	4
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	24	8	6
Avsättningar	22	81	35
Summa kortfristiga skulder		151	79
Summa eget kapital och skulder		431	402
Ställda säkerheter och Eventualförpliktelser för moderbolaget			
Ställda säkerheter		19	Inga
Eventualförpliktelser	27	Inga	Inga

Förändringar i eget kapital

Moderbolaget

mkr	BUNDET EGET KAPITAL		Fritt eget kapital Balanserat resultat inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
	Aktiekapital	Reservfond		
Ingående balans 1 januari 2012	100	20	349	468
Årets resultat			-145	-145
Summa totalresultat för året			-145	-145
Utgående balans 31 december 2012	100	20	204	323
Ingående balans 1 januari 2013	100	20	204	323
Årets resultat			-43	-43
Summa totalresultat för året			-43	-43
Utgående balans 31 december 2013	100	20	161	280

Kassaflödesanalys

Moderbolaget 1 januari–31 december

mkr	Not	2013	2012
Den löpande verksamheten			
Resultat före skatt		-16	-167
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	30	-30	87
Betald skatt		0	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-46	-80
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		-36	40
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		111	-3
Kassaflödet från den löpande verksamheten		29	-43
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-4	-7
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-	-1
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		4	2
Kassaflöde från investeringsverksamheten		0	-6
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		-	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		29	-49
Likvida medel vid årets början		107	156
Likvida medel vid årets slut		136	107



Noter till de finansiella rapporterna

Not 1 Redovisningsprinciper

Överensstämmelse med normgivning och lag

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

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

Förutsättningar vid upprättande av moderbolagets och koncernens finansiella rapporter

Moderbolagets funktionella valuta är svenska kronor som även utgör rapporteringsvalutan för moderbolaget och för koncernen. Det innebär att de finansiella rapporterna presenteras i svenska kronor. Samtliga belopp, om inte annat anges, är avrundade till närmaste miljon. 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 32.

Ändrade redovisningsprinciper

ERSÄTTNING TILL ANSTÄLLDA (IAS 19)

Ändringarna i redovisningen av förmånsbestämda pensionsplaner ska tillämpas retroaktivt från och med den 1 januari 2013. Ändringen i IAS 19 tar bort möjligheten att använda den så kallade korridormetoden, det vill säga möjligheten att endast redovisa en andel av aktuariella vinster och förluster som intäkt eller kostnad. Istället ska omvärderingar redovisas löpande i övrigt totalresultat. Den ändrade standarden innebär även att avkastningen på förvaltningstillgångar inte redovisas som tidigare med förväntad avkastning utan istället redovisas ränteintäkt baserat på diskonteringsräntans storlek vid ingången av året i resultaträkningen. Redovisningsprinciperna för förmånsbestämda pensionsplaner är därför förändrade jämfört med koncernens redovisningsprinciper i årsredovisningen 2012. De nya principerna påverkar redovisningen retroaktivt och därför har ingående balans per 1 januari 2012 räknats om. Underskottet vid övergången redovisas mot balanserade vinstmedel vilket innebär att koncernens eget kapital den 1 januari 2012 minskar med 98 mkr efter skatt. Detta påverkar soliditeten negativt med 2,5 procentenheter i januari 2013. Vidare har jämförelsetalen för 2012 justerats.

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

Rörelsesegment

Segmentinformationen presenteras utifrån företagsledningens perspektiv och rörelsesegment identifieras utifrån den interna rapporteringen till företagets högste verkställande beslutsfattare. Koncernen har identifierat

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

Bolagets verksamhet består av två segment:

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

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

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

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

Klassificering m m

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

Konsolideringsprinciper

Dotterbolag är företag som står under ett bestämmande inflytande från Lernia AB. Bestämmande inflytande innebär direkt eller indirekt en rätt att utforma ett företags finansiella och operativa strategier i syfte att erhålla ekonomiska fördelar. Vid bedömningen om ett bestämmande inflytande föreligger, beaktas potentiella röstberättigande aktier som utan dröjsmål kan utnyttjas eller konverteras.

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 koncernföretag, elimineras i sin helhet vid upprättandet av koncernredovisningen. Orealiserade vinster som uppkommer från transaktioner med intresseföretag och gemensamt kontrollerade företag elimineras i den utsträckning som motsvarar koncernens ägarandel i företaget. 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 netto-tillgångarna. 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

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

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

Finansiella intäkter och kostnader

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

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

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

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

Kassaflöde

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

Finansiella instrument

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar på tillgångssidan likvida medel och kundfordringar. Bland skulder och eget kapital återfinns leverantörsskulder och låneskulder. Se not 25.

En finansiell tillgång eller finansiell skuld tas upp i balansräkningen när bolaget blir part till instrumentets avtalsmässiga villkor. Kundfordringar tas upp i balansräkningen när faktura har skickats. Skuld tas upp när motparten har presterat och avtalsenlig skyldighet föreligger att betala, även om faktura ännu inte mottagits. Leverantörsskulder tas upp när faktura mottagits.

En finansiell tillgång tas bort från balansräkningen när rättigheterna i avtalet realiserar, förfaller eller bolaget förlorar kontrollen över dem. Detsamma gäller för del av en finansiell tillgång. En finansiell skuld tas bort från balansräkningen när förpliktelsen i avtalet fullgörs eller på annat sätt utsläcks. Detsamma gäller för del av en finansiell skuld.

Förvärv och avyttring av finansiella tillgångar redovisas på affärsdagen, som utgör den dag då bolaget förbinder sig att förvärva eller avyttra tillgången förutom i de fall bolaget förvärvar eller avyttra tillgången.

Lernias finansiella tillgångar och finansiella skulder kategoriseras som "lånefordringar och kundfordringar" respektive "Andra finansiella skulder".

ANDRA FINANSIELLA SKULDER

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

LÅNGFRISTIGA FORDRINGAR OCH ÖVRIGA FORDRINGAR

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

KUNDFORDRINGAR

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

LIKVIDA MEDEL

Likvida medel består av kassamedel samt omedelbart tillgängliga tillgodohavanden hos banker och motsvarande institut samt kortfristiga likvida placeringar med en löptid från anskaffningstidpunkten understigande tre månader vilka är utsatta för endast en obetydlig risk för värdefluktuationer. I likvida medel ingår cash in transit vilket definieras som likvida medel, vilka bokförts på bankkonto dagen efter balansdagen.

SKULDER

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

LEVERANTÖRSSKULDER OCH ÖVRIGA KORTFRISTIGA SKULDER

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

Leasing

LEASADE TILLGÅNGAR

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

OPERATIONELLA LEASINGAVTAL

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

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

FINANSIELLA LEASINGAVTAL

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

Immateriella tillgångar

GOODWILL

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

VARUMÄRKEN

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

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

AVSKRIVNING

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

Materiella anläggningstillgångar

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

Materiella anläggningstillgångar redovisas i koncernen till anskaffningsvärde efter avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår inköpspriset samt utgifter direkt hänförliga till tillgången för att bringa den på plats och i skick för att utnyttjas i enlighet med syftet med anskaffningen. Exempel på direkt hänförliga kost-

nader som ingår i anskaffningsvärdet är kostnader för leverans och hantering, installation, lagfarter, konsulttjänster och juristtjänster. Redovisningsprinciper för nedskrivningar framgår nedan.

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

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

AVSKRIVNING

Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod,

Beräknade nyttjandeperioder;

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

Bedömning av en tillgångs restvärde och nyttjandeperiod görs årligen.

Nedskrivningar

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

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

Nedskrivning av tillgångar hänförliga till en kassagenererande enhet (grupp av enheter) görs proportionellt till tillgångar som ingår i enheten (gruppen av enheter) efter det att goodwill nedskrivits till noll.

BERÄKNING AV ÅTERVINNINGSVÄRDET

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

ÅTERFÖRING AV NEDSKRIVNINGAR

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

Nedskrivning av goodwill återförs ej.

Omsättningstillgångar: varulager

Förbrukningsmateriel i utbildningsverksamheten kostnadsförs löpande.

Utdelningar

Utdelningar redovisas som skuld efter det att årsstämman godkänt utdelningen.

Ersättningar till anställda**AVGIFTSBESTÄMDA PLANER**

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

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

FÖRMÅNSBESTÄMDA PLANER

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

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

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

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

Korridorregeln upphör 31 december 2012 och i nya redovisningsstandarder ovan beskrivs konsekvenserna.

ERSÄTTNINGAR VID UPPSÄGNING

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

KORTFRISTIGA ERSÄTTNINGAR

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

Avsättningar

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

OMSTRUKTURERING

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

FÖRLUSTKONTRAKT

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

Skatter

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

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

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

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

Anläggningstillgångar som innehas för försäljning och avvecklade verksamheter

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

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

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

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

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

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

Eventualförpliktelser (ansvarförbindelser)

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

Moderbolagets redovisningsprinciper

ALLMÄNT

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

ÄNDRADE REDOVISNINGSPRINCIPER

De ändringar i RFR 2 Redovisning för juridiska personer som trädde i kraft 2011 har inneburit att koncernbidrag inte längre redovisas mot eget kapital. Ett koncernbidrag som moderföretaget erhåller från ett dotterföretag redovisas enligt samma principer som sedvanliga utdelningar från dotterföretag och redovisas som en utdelningsintäkt i Finansnetto. Koncernbidrag lämnade från moderföretaget till dotterföretag redovisas i resultaträkningen som en finansiell post.

Övriga förändringar i RFR 2 har inte haft någon väsentlig effekt på moderföretagets finansiella rapporter.

Dotterbolag

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

ANTECIPERAD UTDELNING

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

Leasade tillgångar

I moderbolaget redovisas samtliga leasingavtal enligt reglerna för operationell leasing.

Ersättningar till anställda

FÖRMÅNSBESTÄMDA PLANER

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

Obeskattade reserver

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

Koncernbidrag och aktieägartillskott för juridiska personer

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

Anläggningstillgångar som innehas för försäljning och avvecklade verksamheter

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

Not 2 Intäkternas fördelning

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET ¹⁾	
	2013	2012	2013	2012
Tjänsteuppdrag	2 647	2 511	-	-
Övrigt	12	13	194	122
Summa rörelsens intäkter	2 659	2 524	194	122

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

Not 3 Rörelsesegment

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

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

Rörelsesegmentet College (delen som avser ungdomsgymnasieverksamheten) redovisas under Resultat från verksamhet under avveckling.

Intäkter per rörelsesegment

2012-01-01-2012-12-31	Utbildning ¹⁾	Bemanning ¹⁾	Summa Rörelsesegment	Eliminering ²⁾	Totalt
Intäkter från externa kunder	1 185	1 335	2 520	4	2 524
Intäkter från andra segment	5	5	10	-10	0
Summa intäkter	1 190	1 340	2 530	-6	2 524
2013-01-01 - 2013-12-31					
Intäkter från externa kunder	1 271	1 380	2 651	8	2 659
Intäkter från andra segment	5	16	21	-21	0
Summa intäkter	1 276	1 396	2 672	-13	2 659

¹⁾ Proforma ²⁾ Inklusivt Lernia College under avveckling

Av externa intäkter avser samtliga intäkter i Sverige. Inom segmentet Bemanning finns en större kund som svarar för mer än 10 procent av de externa intäkterna. Även inom segmentet Utbildning finns en större kund som svarar för mer än 10 % av de externa intäkterna.

Rörelseresultat per rörelsesegment

Belopp i mkr	2013-01-01- 2013-12-31	2012-01-01- 2012-12-31
Utbildning	215	27
Bemanning	27	0
Resultat för kvarvarande rörelsesegment	242	27
Resultat för rörelsesegment under avveckling	0	-30
Totalt resultat för rörelsesegment	242	-3
Centrala kostnader moderbolag inklusive IAS 19 ¹⁾	-57	-119
Finansiella intäkter	3	4
Koncernens resultat före skatt	188	-118

¹⁾ Ändrade utdebiteringspriciper från moderbolaget 2013 har påverkat beloppet positivt med 73 mkr (2012 påverkades beloppet negativt med 70 mkr).

Not 3 forts.

Tillgångar per segment före avskrivningar

Tillgångar per segment	2013-12-31	2012-12-31
Utbildning	642	332
Bemanning	502	360
Tillgångar kvarvarande verksamhet	1144	692
Tillgångar verksamhet under avveckling	0	16
Totala tillgångar för rörelsesegment	1144	708
Moderbolaget	431	402
Eliminering	-505	-171
Totala tillgångar	1070	939

Avskrivningar/nedskrivningar per rörelsesegment

	2013-01-01- 2013-12-31	2012-01-01- 2012-12-31
Utbildning	8	4
Bemanning	1	1
Summa avskrivningar kvarvarande rörelsesegment	9	5
Moderbolaget	6	16
Eliminering	-2	-2
Totala avskrivningar för rörelsesegment	13	19
Verksamhet under avveckling	0	10
Summa avskrivningar och nedskrivningar	13	29

Not 4 Övriga rörelseintäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Försäljning av omsättningstillgångar	4	2	3	2
Vinst vid försäljning av anläggningstillgångar	4	1	4	1
Hysesintäkter	0	0	-	-
Servicedebiteringar och arvode för utförda tjänster till dotterbolagen	-	-	187	119
Övrigt	-2	1	0	0
Summa	6	4	194	122

Not 5 Anställda och personalkostnader

Medeltalet anställda	2013		2012	
		varav kvinnor, %		varav kvinnor, %
Moderbolaget	78	46%	78	47%
Dotterbolag	3 750	36%	4 130	32%
Koncernen totalt	3 828	36%	4 208	32%

Könsfördelning moderbolag och koncern, %

%	2013		2012	
	Andel kvinnor		Andel kvinnor	
Moderbolaget				
Företagsledning	40%		50%	
Koncernen totalt	30%		29%	
Koncernen totalt				
Styrelsen	40%		50%	
Företagsledning	30%		29%	

Löner och andra ersättningar och sociala kostnader, mkr	2013		2012	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Moderbolaget	47	28	53	24
(varav pensionskostnad) ¹⁾		(14)		(10)

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

Löner och andra ersättningar fördelade mellan styrelseledamöter och vd samt övriga anställda, mkr	2013		2012	
	Styrelse och vd	Övriga anställda	Styrelse och vd	Övriga anställda
Moderbolaget totalt	4	43	6	47
Koncernen totalt	4	1 420	13	1 538

Vid uppsägning från bolagets sida äger verkställande direktören, utöver lön under uppsägningstiden 6 månader, rätt till avgångsvederlag motsvarande 18 månadslöner. Om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget. Samtliga personer i företagsledande ställning ingår i Lernia s koncernledning. Denna har under 2013 bestått av en verkställande direktör, fyra affärsstödschefer och fem divisionschefer. I koncernledningen har det under större delen av året varit tre kvinnor och sju män. Löner och förmåner respektive pensionsavgifter exklusive vd i moderbolag har för koncernledningen uppgått till sammanlagt 13 754 (10 790) tkr respektive 4 203 (3 339) tkr.

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

Divisionschef Lars Strömberg fick lämna sitt uppdrag i maj 2013. Lars Strömberg var anställd före 2004, och hade enligt avtal rätt till lön under uppsägningstiden 12 månader och pension samt avgångsvederlag motsvarande en årslön, dvs totalt 24 månader. Detta var ett avsteg från statens riktlinjer som stipulerade maximal lön under 6 månader men avgångsvederlag om 18 månader. Från och med den 9 maj 2014 utbetalas månadsvis en uppsägningsslön i 12 månader och därefter ett avgångsvederlag om 12 månader. Avgångsvederlaget är inte semesterlön- eller pensionsgrundande. Annan inkomst som Lars Strömberg erhåller under uppsägningstiden eller under den tid då avgångsvederlaget utbetalas kommer att avräknas fullt ut. För övriga i koncernledningen är uppsägningstvillkoren utöver lön under uppsägningstiden 6 månader och avgångsvederlag motsvarande 6 upp till maximalt 18 månader. För samtliga gäller att om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget.

Not 5 forts.

Specifikation - Löner och andra ersättningar till personer i Lernias företagsledning

Belopp i tkr	Grundlön 2013	Grundlön 2012	Övriga förmåner 2013	Övriga förmåner 2012	Övriga ersättningar 2013	Övriga ersättningar 2012	Pensionskostnader 2013	Pensionskostnader 2012	Pensions-ålder
Vd och koncernchef Helena Skåntorp	2 825	2 733	108	108			779	820	65
Direktör Operativ effektivitet Nils Bengtsson, gick i pension 30 november 2013	1 705	1 871	-	-	-	-	111	552	62
HR-direktör Håkan Carrefors, tillträdde den 20 februari 2012	1 527	1 355	-	-	-	-	474	464	65
Marknads- och försäljningsdirektör Markus Boberg	1 449	1 342	-	-	-	-	427	396	65
CFO Sara Fors, from jan 2013 (tillträdde i april 2012 Chef Business Control)	1 182	755	-	-	-	-	450	174	65
Tf CFO Inge Lindberg from 18 november 2013 (inhyrd via Nordic Interim AB) ¹⁾	412	-	-	-	-	-	-	-	-
Vd Katharina Sjögren Edström, lämnade sin tjänst i augusti 2012 ²⁾	-	2 263	-	-	-	-	-	532	65
Vd/divisionschef Lars Strömberg, ny befattning (divisionschef) from 2013, lämnade sin tjänst maj 2013 ³⁾	1 547	2 065	-	-	2 990	-	810	810	65
Divisionschef Staffan Olofsson, ny befattning (divisionschef) from 2013 (tidigare tf vd Lernia Utbildning AB)	1 291	1 139	-	-	-	-	396	411	65
Divisionschef Simon Blixt, ingår i företagsledning from januari 2013	969	-	-	-	-	-	396	-	65
Divisionschef Mikael Södergård, ingår i företagsledning from januari 2013	1 234	-	-	-	-	-	402	-	65
Divisionschef Ann Nilsson, ingår i företagsledning from januari 2013	1 225	-	-	-	-	-	325	-	65
Divisionschef Jörgen Mattsson, tillträdde sin tjänst i oktober 2013	453	-	-	-	-	-	180	-	65
Tf Divisionschef Anders Ruth, maj - september 2013	760	-	-	-	-	-	232	-	65
Summa	16 579	13 523	108	108	2 990	-	4 982	4 159	

¹⁾ Avser fakturerat arvode ²⁾ Inklusive lön under 2 mån arbetsbefrielse 2013 ³⁾ Lön för perioden inkluderar 12 månaders uppsägningslön till och med 9 maj 2014. Därefter utbetalas avgångsvederlag månadsvis i 12 månader. Se kompletterande beskrivning på sidan 60

Ersättningar till styrelsen

Belopp i tkr	Styrelse-arvode 2013	Styrelse-arvode 2012
Styrelsens ordförande		
Birgitta Ågren Böhlin	258	208
Styrelseledamöter		
Sven-Runo Bergqvist	103	88
Anna Klingspor ¹⁾	116	88
Kristina Ekengren	-	-
Karin Strömberg	123	101
Peter Hägglund	103	88
Per-Arne Blomqvist t o m april 2013	41	111
Ola Salmén fr o m maj 2013 ²⁾	191	-
Summa	935	685

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

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

¹⁾ Avser fakturerat arvode från och med 1 juli 2013

²⁾ Avser fakturerat arvode

Not 6 Övriga externa kostnader

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Lokalkostnader	209	212	9	15
Konsulter	146	171	50	43
Material	105	116	34	31
Övriga kostnader	107	91	76	51
Summa	567	590	169	140

Not 7 Arvode och kostnadsersättningar till revisorer

tkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
PwC				
Revisionsuppdrag	418	400	160	160
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget	427	150	427	150
Skatterådgivning	29	153	29	153
Övriga tjänster ¹⁾	5 419	75	5 299	75
Summa	6 293	778	5 915	538

¹⁾ Inkluderar biträde till ledningen vid framtagande av strategisk plan

Not 8 Resultat avvecklad verksamhet

Intäkter		
mkr	2013	2012
Externa intäkter	4	36
Övriga intäkter	0	1
Interna intäkter	0	2
Summa Intäkter	4	39
Kostnader		
Personalkostnader	0	-24
Externa underkonsulter	0	-1
Interna underkonsulter	-1	-1
Övriga kostnader	-2	-29
Resekostnader produktion personal	0	0
Resekostnader produktion	0	-1
Underkonsulter	0	-1
Koncerninterna underkonsulter	0	-1
Interna övriga kostnader	-1	-2
Ävskrivningar	0	-5
Summa kostnader	-4	-63
Rörelseresultat	0	-25
Goodwillnedskrivning	0	-5
Resultat avvecklad verksamhet	0	-30

Kassaflödesanalys i sammandrag för avvecklad verksamhet

Belopp i mkr	2013	2012
Kassaflöde löpande verksamheten	0	-1
Kassaflöde investeringsverksamheten	0	0
Kassaflöde finansieringsverksamheten	0	0
Periodens kassaflöde	0	-1

Not 9 Finansnetto

Koncernen, mkr		
	2013	2012
Ränteintäkter	4	4
Finansiella intäkter	4	4
Räntekostnader och liknande resultatposter	-1	0
Finansiella kostnader	0	0
Finansnetto	3	4
Moderbolaget, mkr		
Ränteintäkter	2	2
Erhållna (+)/lämnade (-) koncernbidrag	0	-26
Resultat från andelar i koncernföretag ¹⁾	100	0
Ränteintäkter och liknande resultatposter	102	-24
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0
Nedskrivning dotterbolag	0	-10
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	-10

¹⁾ Anticiperad utdelning från dotterbolag**Not 10 Skatter****Redovisad i resultaträkningen**

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Aktuell skattekostnad (-)/skatteintäkt (+)				
Årets skatt	-1	0	0	0
Uppskjuten skattekostnad(-)/skatteintäkt(+)				
Uppskjuten skatt på pensionsåtagande	0	1	13	-
Förändring i aktiverat skattevärde i underskottavdrag	-41	21	-40	22
Totalt redovisad skattekostnad	-42	22	-27	22

Avstämning effektiv skatt

Koncernen	2013(%)	2013	2012(%)	2012
Resultat före skatt		188		-118
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	-22%	-41	-22%	26
Icke avdragsgilla kostnader	1%	-1	3%	-4
Ej skattepliktiga intäkter/avdragsgilla kostnader	0%	0	0%	0
Redovisad effektiv skatt	-21 %	-42	-19%	22

Avstämning effektiv skatt

Moderbolaget	2013(%)	2013	2012(%)	2012
Resultat före skatt		-16		-167
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	-22%	4	-22%	37
Skatt momsgrupp dotterbolag	325%	-52	4%	-6
Icke avdragsgilla kostnader	6%	-1	5%	-9
Ej skattepliktiga intäkter/avdragsgilla kostnader	-139%	22	0%	0
Redovisad effektiv skatt	170%	-27	-13%	22

Redovisad i balansräkningen

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012 ¹⁾	2013	2012
Pensionsavsättningar	-12	-6	-	-
Underskottsavdrag	37	77	50	77
Intern verksamhetsöverlåtelse	5	6	-	-
Skattefordringar, netto	30	77	50	77

Moderbolagets skattemässiga förlustavdrag uppgår till 227 (350) mkr, vilka får nyttjas under obegränsad tid. Lernia har genomfört en nedskrivningsprövning avseende den uppskjutna skattefordran relaterat till skattemässiga underskottsavdrag och bedömt att det med stor sannolikhet kommer att finnas tillräckliga skattepliktiga överskott för att Lernia skall kunna nyttja underskottsavdraget under överskådlig tid och att den uppskjutna skattefordran därför är balansgill.

¹⁾ Omräknat enl IAS 19

Not 10 forts.

Förändring av koncernens skatt i temporära skillnader och underskottsavdrag

mkr	Balans per 1 jan 2012	Redovisat över resultat- räkningen	Redovisat mot eget kapital	Balans per 31 dec 2012
Pensions- avsättningar ¹⁾	13	0	-19	-6
Underskottsavdrag	55	22	-	77
Intern verksamhets- överlåtelse	8	-2	-	6
Summa	76	20	-19	77

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

¹⁾ Omräknat enl IAS 19**Not 11 Goodwill**

Koncernen, mkr	2013	2012
Ingående ackumulerade anskaffningsvärde	55	55
Årets anskaffning	-	-
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	55	55
Ingående ackumulerade nedskrivningar	-55	-50
Årets nedskrivning	-	-5
Utgående ackumulerade nedskrivningar	-55	-55
Utgående planenligt restvärde	0	0

Not 12 Nedskrivningsprövning

Prövning av nedskrivningsbehov för goodwill och andra immateriella tillgångar
Ingen nedskrivning har gjorts under 2013.

Not 13 Varumärken

Koncernen, mkr	2013	2012
Ingående anskaffningsvärde	0	5
Årets anskaffning	-	-
Årets nedskrivning	-	-5
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	0	0

Not 14 Materiella och immateriella anläggningsstillgångar

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Arbetsmaskiner				
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	160	171	157	170
Nyanskaffningar	2	6	0	2
Avyttringar och utrangeringar	-19	-17	-19	-15
Utgående balans	144	160	138	157
Ackumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-131	-135	-131	-135
Avyttringar och utrangeringar	18	15	18	14
Årets avskrivningar	-7	-11	-6	-10
Summa avskrivningar	-120	-131	-119	-131
Redovisat värde vid årets slut	24	29	19	26

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Kontorsinventarier				
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	7	6	6	6
Nyanskaffningar	0	1	0	0
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Utgående balans	7	7	6	6
Ackumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-6	-1	-6	-1
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Årets avskrivningar	0	-5	0	-5
Summa avskrivningar	-6	-6	-6	-6
Redovisat värde vid årets slut	1	1	0	0

Not 14 forts.

Förbättringsutgifter på annans fastighet	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	8	4	1	3
Nyanskaffningar	4	6	0	0
Avyttringar och utrangeringar	0	-3	0	-2
Utgående balans	12	7	1	1
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-2	0	-1	0
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Årets avskrivningar	-3	-2	0	-1
Summa avskrivningar	-5	-2	-1	-1
Redovisat värde vid årets slut	7	5	0	0

Fordon	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	1	1	1	1
Nyanskaffningar	0	0	0	0
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Utgående balans	1	1	1	1
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-1	-1	-1	-1
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Årets avskrivningar	0	0	0	0
Summa avskrivningar	-1	-1	-1	-1
Redovisat värde vid årets slut	0	0	0	0

Summa materiella anläggningstillgångar	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	175	182	165	180
Nyanskaffningar	6	13	0	2
Avyttringar och utrangeringar	-19	-20	-19	-17
Utgående balans	162	175	146	165
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-139	-137	-139	-137
Avyttringar och utrangeringar	18	15	18	14
Årets avskrivningar	-10	-19	-6	-16
Summa avskrivningar	-131	-141	-127	-139
Redovisat värde vid årets slut	31	34	19	26

Immateriella anläggningstillgångar ¹⁾	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	8	0	7	0
Nyanskaffningar	4	8	4	7
Avyttringar och utrangeringar	-6	0	-6	0
Utgående balans	6	8	5	7
Akkumulerade avskrivningar				
Vid årets början	0	0	0	0
Avyttringar och utrangeringar	0	0	0	0
Årets avskrivningar	-1	0	-1	0
Summa avskrivningar	-1	0	-1	0
Redovisat värde vid årets slut	4	8	4	7

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

Not 15 Finansiell leasing

Koncernen

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

	2013	2012
Anskaffningsvärden		
Vid årets början	11	11
Nyanskaffningar	0	0
Avyttringar	0	0
Utgående balans	11	11
Akkumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-3	-1
Avyttringar	0	0
Årets avskrivningar	-2	-2
Summa avskrivningar	-5	-3
Redovisat värde vid årets slut	6	8

Verkligt värde för finansiella leasingsskulder bedöms motsvara redovisat värde.

Not 15 forts.

	MINIMILEASAVGIFTER		NUVÄRDE MINIMILEASAVGIFTER	
	2013	2012	2013	2012
Finansiella leasingkulder varav variabla avgifter	0	0	0	0
Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara				
Inom 1 år	6	5	6	5
Mellan 1 och 5 år	0	3	0	3
Senare än 5 år	-	-	-	-
Summa	6	8	6	8

Not 16 Koncernföretag

Moderbolaget, tkr	2013	2012
Redovisat värde vid årets ingång	20 442	30 442
Lämnade koncernbidrag	0	26 460
Nedskrivning	0	-36 460
Redovisat värde vid årets utgång	20 442	20 442

Moderbolaget äger samtliga aktier i dotterbolagen.

Specifikation av moderbolagets innehav av aktier i koncernföretag

Dotterbolag/Org nr/Säte	Antal aktier	2013-12-31 Andel i %	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag	Antal aktier	2012-12-31 Andel i %	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag
Lernia Bemanning AB, 556472-7013, Stockholm	40 000	100	4 992	28 972	40 000	100	4 992	7 593
Lernia College AB, 556763-0875, Stockholm	100	100	100	10 163	100	100	100	10 114
Lernia Företagspartner AB, 556763-0743, Stockholm	100	100	100	314	100	100	100	308
Lernia Jobb & Karriär AB, 556763-0883, Stockholm	100	100	100	4 004	100	100	100	128
Lernia Nord AB, 556763-0644, Stockholm	100	100	100	103	100	100	100	103
Lernia Utbildning AB, 556467-3381, Stockholm	400	100	15 050	242 936	400	100	15 050	29 020
Summa			20 442	286 492			20 442	47 266

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

Not 17 Kundfordringar**Koncernen**

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

Avsättning för osäkra kundfordringar har ändrats enligt följande:

Avsättning för osäkra kundfordringar, mkr	2013	2012
Avsättning vid årets början	0	9
Reservering/upplösning för befarade förluster	0	-9
Avsättning vid årets slut	0	0
Befarade kundförluster	0	-8
Konstaterade kundförluster	0	6
Summa kundförluster	0	-2

Förfallostruktur kundfordringar

mkr	2013		2012	
	Belopp	%	Belopp	%
Förfallet	61	9	41	9
Varav > 7 dagar	18	2	19	4
Varav > 30 dagar	26	4	3	1
Varav > 90 dagar	16	2	2	0

Not 18 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Upplupna intäkter	25	18	-	-
Förutbetalda lokalkostnader	31	30	2	1
Förutbetalda försäkringskostnader	0	0	0	0
Övriga förutbetalda kostnader	21	20	9	10
Summa	77	68	11	11

Not 19 Eget kapital**Aktiekapital**

Antal aktier uppgår 2012 och 2013 till 1 miljon. Kvotvärdet per aktie är 100 (100) kronor. Innehavare av aktier är berättigade till utdelning som fastställs i efterhand och aktieinnehavet berättigar till rösträtt vid årsstämman med en röst per aktie.

Utdelning

Styrelsen föreslår att en utdelning för 2013 på 58 kr per aktie lämnas till aktieägarna. Vinstdispositionen enligt styrelsens förslag blir föremål för fastställelse på årsstämman den 29 april 2014.

Moderbolaget, mkr	2013	2012
Utdelning	-	-
Redovisad utdelning per aktie (kronor)	-	-

Bundna fonder

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

RESERVFOND

Syftet med reservfonden är att spara en del av nettovinsten som inte går åt för täckning av balanserad förlust.

Fritt eget kapital**BALANSERADE VINSTMEDEL**

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

Not 20 Resultat per aktie

Beräkningen av resultat per aktie för 2013 har baserats på årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare uppgående till 160 040 (-95 706) tkr och på antalet aktier under 2013 uppgående till 1 000 000 (1 000 000).

Not 21 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 las i fribrev och uppräknig (värdesäkring) av fribrev sker årligen med s.k. Skandiaindex. Försäkringsavtalet med Skandia Liv innebär att Lernia inte har någon skyldigheter att betala in några ytterligare försäkringspremier för t ex värdesäkring av fribrev. Lernia har samtidigt inte rätt att få tillbaka någon form av eventuellt överskott som uppkommer på försäkringarna. Fr o m 2013 har därför inte pensionstillgångarna förvaltade av Skandia ingått i beräkningen över förmånsbestämda pensionsplaner enligt IAS 19.

Pensionsskulden som övertogs i samband med bolagiseringen 1993 ingår i moderbolagets totala pensionsskuld och avser utfästelse som intjänats till och med 1997. Planen är stängd för framtida intjäning och således har inga nya avgifter betalats in. Åtagandet beräknas vara avslutat 2065 med successiv nedtrappning från år 2030. Tillgångarna förvaltas av en pensionsstiftelse, AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997. Skulden 485 (458) mkr är kreditförsäkrad via FPG/PRI. Gottgörelse för utbetalda pensioner 28 (28) mkr har lämnats till Lernia AB för 2013 med 26 (27) mkr.

Den senaste aktuariella beräkningen är gjord per den 31 december 2013.

Pensionsskuld och förvaltningstillgångar

mkr	KONCERN	
	2013-12-31	2012-12-31
Nettofordran balansräkning		
Pensionsförpliktelse	371	975
Fonderade medel	-425	-1 007
Fordran som redovisas i balansräkningen	-54	-32

mkr	KONCERN	
	2013-12-31	2012-12-31
Pensionskostnad		
Årets pensionsintjäning	-	-
Ränta på pensionsförpliktelser	-13	-14
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar	14	12
Kostnad som redovisas i resultaträkningen	1	-2

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

	2013-12-31	2012-12-31
Avstämning av den redovisade nettofordran		
Utgående nettofordran föregående period	-32	-68
Omvärdering till följd av övergång till IAS 19R	-	117
Ingående nettofordran	-32	49
Kostnad enligt resultaträkningen	-1	2
Omvärdering redovisat i eget kapital	-15	-82
Pensionsutbetalningar - gottgörelse	-3	-1
Inbetalda avgifter (-)	0	0
Exkludering ITPS	-3	-
Utgående nettofordran	-54	-32

Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar		
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar	-14	31
Aktuariell vinst (+) eller förlust (-) på förvaltningstillgångar	8	-70
Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar	-6	-39

Not 21 forts.

Ändringarna i redovisningen av förmånsbestämda pensionsplaner enligt IAS 19 tillämpas från och med den 1 januari 2013. Förändringen har en negativ effekt på koncernens eget kapital. Ackumulerad nettoeffekt på koncernens egna kapital vid utgången av 2012 uppgår enligt aktuarieberäkning till minus 39 mkr efter skatt vid årsbokslutet 2012. Detta har påverkat soliditeten negativt med ca 2,5 procentenheter i januari 2013. Jämförelsesiffrorna för 2012 har justerats. Den negativa påverkan beräknades vid årskiftet 2011/2012 till drygt 100 mkr men reduceras kraftigt till största delen beroende på en positiv värdeutveckling på pensionstillgångarna.

Specifikationer till pensionsavsättningar

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

mkr	2013-12-31	2012-12-31
Pensionsförpliktelser		
Utgående balans föregående period	410	424
Omvärdering till följd av IAS 19R	-	10
Ingående balans	410	434
Räntekostnad	12	14
Utbetalda pensioner	-28	-27
Aktuariella vinster (-)/förluster(+)	-23	-11
Utgående balans	371	410
Förvaltningstillgångar		
Ingående balans	445	386
Förväntad avkastning	14	13
Inbetalda premier	-	-
Utbetalda medel	-26	-26
Aktuariella vinster (+)/förluster(-)	-8	72
Utgående balans	425	445
Väsentliga aktuariella antaganden		
	2013-12-31	2012-12-31
Diskonteringsränta, enligt 10-årig bostadsobligation	3,5%	3,2%
Pensionsuppräknning (inflation)	1,5%	1,5%
Känslighetsanalys		
	2013-12-31	
Grundscenario, diskonteringsränta 3,5%	371	
Diskonteringsränta 4,0%	350	
Diskonteringsränta 3,0%	394	

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

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

Förvaltningsmålet för AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 utgörs av två punkter:

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

Kreditrisk

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

Ränterisk

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

Förvaltningstillgångar per kategori

Belopp i mkr	Verkligt värde 31 dec 2013	Verkligt värde 31 dec 2012
AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997:		
Realränteobligation	268	290
Utländska aktieindexobligationer	-	124
Övriga strukturerade produkter	144	29
Likvida medel/Korta fordringar	41	2
Korta skulder	-2	0
Ej utbetald gottgörelse	-26	-
Summa verkligt värde av förvaltningstillgångar	425	445

Den faktiska avkastningen under året på förvaltningstillgångarna uppgick till -6 (-39) mkr.

I förvaltningstillgångarnas verkliga värde ingår inte några av företagets egna finansiella instrument eller några tillgångar som används av företaget.

Historisk information

Koncernen, mkr	2013 ¹⁾	2012	2011	2010	2009
Nuvärde av förmånsbestämd förpliktelse	371	982	989	1008	979
Verkligt värde på förvaltningstillgångar	-425	-1008	-950	-1029	-987
Överskott (-)/underskott i planen (+)	-54	-26	39	-21	-8

¹⁾ Exklusive Skandia ITPS

Moderbolagets pensionsförpliktelser

Kostnader avseende pensioner, mkr	2013	2012
Pensionering genom försäkring		
Försäkringspremier	11	8
Särskild löneskatt på pensionskostnader	3	2
Årets pensionskostnad	14	10

Moderbolaget har i sitt resultat reserverat 59 (16) mkr för aktuellt underfondering i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997. Vid beräkning enligt IAS 19 föreligger ingen underfondering.

Not 21 forts.

Verkligt värde av ÄmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 innehav	Avkastning			Avkastning		
	2013-01-01	2013	2013-12-31	2012-01-01	2012	2012-12-31
Realränteobligation	290	9	268	234	10	290
Utländska aktieindexobligationer	124	0	0	121	0	124
Övriga strukturerade produkter	29	1	144	18	2	29
Likvida medel/Korta fordringar	2	0	41	13	0	2
Korta skulder	0	-	-28	0	-	0
	445	10	425	386	12	445

Utbetalda pensioner uppgår till 28 (27) mkr och gottgörelse har kunnat begäras och erhållas med 26 (26) mkr.

Avgiftsbestämda Pensionsplaner

Tjänstemän som har en lön över 10 basbelopp kan ha en alternativ pensionsplan som är avgiftsbaserad. Övriga tjänstemän har pensionslöning via ITP planen som förvaltas av försäkringsbolaget Alecta. Enligt ett uttalande från Rådet för finansiell rapportering, UFR 3, är detta en förmånsbaserad plan som omfattar flera arbetsgivare. För räkenskapsåret 2012 och 2013 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 48 (52) mkr. Alectas överskott kan fördelas till försäkringstagarna och/eller de

försäkrade. Vid utgången av 2013 uppgick Alectas överskott i form av den kollektiva konsolideringsnivån till 148 (129) 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 2013 till 74 (83) mkr. Moderbolagets totala pensionskostnader för avgiftsbestämda pensionsplaner uppgår 2013 till 11 (8) mkr. Inga förändringar avseende personalsammansättning förväntas under 2014 som väsentligt påverkar framtida avgifter till pensionsplaner.

Not 22 Avsättningar

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Avgångsvederlag och permitteringslöner	19	81	4	14
Pensionsavsättning Moderbolag	-	-	75	16
Kostnader tomma lokaler och övrigt	34	36	2	5
Summa	53	117	81	35
Avgångsvederlag och permitteringslöner				
Ingående balans	81	28	13	15
Upplösning netto under perioden	-9	78	3	11
Av ingående balans ianspråktagat belopp under perioden	-53	-25	-12	-13
Utgående balans	19	81	4	13
Kostnader tomma lokaler och övrigt				
Ingående balans	36	17	5	-
Avsättning netto under perioden	17	36	-	5
Av ingående balans ianspråktagat belopp under perioden	-19	-17	-3	-
Utgående balans	34	36	2	5

Specifikation omstruktureringsreserv

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Omstruktureringsreserv IB	115		18	
Avgångsvederlag och permitteringslöner	-51		-12	
Kostnader tomma lokaler och övrigt	-18		-3	
Omvärdering netto	-18		2	
Utgående balans	28		5	

Kostnader för omstruktureringsåtgärder avser bedömda kostnader för arbetsbefriad personal, utnyttjade lokaler m.m. inom Lernia koncernen. Under 2013 har 69 mkr av omstruktureringsreserven i bokslutet 2012 utnyttjats och mötts av motsvarande utgifter. I redovisningen av avsättningar finns en inboende osäkerhet. Det är därmed inte möjligt att exakt ange tidpunkten för när avsättningarna kommer nyttjas. Huvuddelen bedöms dock komma att nyttjas under 2014. Moderbolaget har i sitt resultat reserverat 59 (16) mkr för aktuell underfondering i ÄmuGruppens Pensionsstiftelse.

Not 23 Övriga skulder

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Momsavräkning	39	28	0	0
Personalens källskatt	35	31	2	2
Avräkning sociala avgifter	36	32	1	1
Övrigt	9	0	0	0
Summa	119	91	3	3

Not 24 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Upplupna personalkostnader	251	200	4	4
Förutbetalda intäkter	4	15	-	-
Övrigt	10	22	4	2
Summa	265	237	8	6

Not 25 Finansiella risker och finanspolicies

Koncernens placeringspolicy fastställs av styrelsen. Den utarbetas och följs upp av moderbolagets ekonomiavdelning som löpande rapporterar till styrelsen. Koncernens och moderbolagets placeringspolicy innebär att placeringar endast görs i svenska räntebärande papper utgivna av svensk bank eller svenska staten med högst tre månaders förfallotid. Vid årsskiftet var samtliga medel placerade på koncernens bankkonton. Kreditrisken beträffande kundfordringar och övriga fordringar bedöms som låg. Även koncernens och moderbolagets likviditetsrisk respektive kassafödetsrisk bedöms som låg. Finansiella skulder består i allt väsentligt enbart av skulder som förfaller till betalning inom tolv månader räknat från balansdagen. Finansiella tillgångar består i allt väsentligt enbart av tillgångar som förfaller till inbetalning inom tolv månader från balansdagen.

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

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Finansiella tillgångar				
Kundfordringar	664	547	0	0
Likvida medel	154	141	136	107
Summa	818	688	136	107
Finansiella skulder				
Långfristig räntebärande skuld	0	3	-	-
Kortfristig räntebärande skuld	6	5	-	-
Leverantörsskulder	95	105	45	23
Övriga skulder	119	91	3	3
Summa	220	204	48	26

Löptidsanalys finansiella skulder, mkr	KONCERN			
	2013		2012	
	Belopp	%	Belopp	%
Inom 1 månad	214	97	196	96%
Mellan 1 och 12 månader	6	3	5	2%
Senare än 1 år	0	0	3	1%

Not 26 Operationell leasing

Koncernens och moderbolagets leasingkostnader avser huvudsakligen hyror och kontorsinventarier, mkr

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Periodens leasingkostnader varav variabla avgifter	7	11	3	3
Hyreskostnader	153	166	5	12
Summa	160	177	8	15

Avtalade framtida hyror, mkr	Koncern	Moderbolag
2014	165	7
2015	95	7
2016	56	6
2017	18	-
2018	2	-
Summa	336	20

Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara operationella leasingavtal och hyresavtal

	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Inom 1 år	165	147	7	8
Mellan 1 och 5 år	171	110	13	14
Senare än 5 år	-	-	-	-
Summa	336	257	20	22

Not 27 Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventulltillgångar

mkr	KONCERN	
	2013	2012
Ställda säkerheter ¹⁾	19	Inga
Eventalförpliktelser	Inga	Inga

¹⁾ Spärrade medel pensionsåtaganden

Not 28 Närstående

Lernia AB ägs till 100 procent av staten. Moderbolaget har närstående relationer som innefattar ett bestämmande inflytande över sina dotterbolag. Lerniakoncernens produkter och tjänster erbjuds staten, statliga myndigheter och statliga bolag i konkurrens med andra leverantörer och på marknadsmässiga villkor. På motsvarande sätt köper Lernia AB och dess koncernbolag produkter och tjänster från statliga myndigheter och bolag till marknadsmässiga priser och i övrigt på normala kommersiella villkor. Beträffande arbetsmarknadsutbildningar som upphandlas av Arbetsförmedlingen i konkurrens med övriga leverantörer på normala kommersiella villkor har koncernen 27 (31) procent av marknaden och utgör 28 (26) procent av omsättningen. För resterande verksamhet svarar varken staten, deras myndigheter eller bolag för någon väsentlig andel av Lernia-koncernens nettoomsättning eller resultat.

Sammanställning över närständetransaktioner

Moderbolaget, mkr	År	Försäljning av tjänster mm	Inköp av tjänster mm	Skuld till	Fordran på
				närstående per 31 december	närstående per 31 december
Dotterbolag	2013	187	5	13	154
	2012	125	3	12	144

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 29 Förvaltning av kapital

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

Mätvärden	Mål	UTFALL		Genomsnittligt över senaste 5 år
		2013	2012	
Rörelsemarginal - EBIT	5%	7,0%	-4,8%	1,1%
Soliditet	35-50%	49%	42%	53%

Not 30 Kassaflödesanalys**Likvida medel**

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Kassa och bank	18	34	0	0
Tillgodohavande på koncernkonto hos moderbolaget	136	107	136	107
Summa enligt kassaflödesanalys	154	141	136	107
Varav erhållen ränta	4	4	2	3

Kortfristiga placeringar har klassificerats som likvida medel enligt följande utgångspunkter:

- De har en obetydlig risk för värdefluktuationer
- De kan lätt omvandlas till kassamedel
- De har en löptid om högst tre månader från anskaffningstidpunkten

Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2013	2012	2013	2012
Av- och nedskrivningar av anläggningstillgångar	19	19	13	26
Resultat vid försäljning av anläggningstillgångar	-4	-	-4	-1
Avsättning pensioner	-1	-	59	16
Anteciperad utdelning	-	-	-100	-
Avsättningar	10	103	2	20
Koncernbidrag	-	-	-	26
Återföring Finansiell Leasing	-2	-	-	-
Aktuell skatt	-1	-	-	-
Summa	20	122	-30	87

Not 31 Händelser efter balansdagen

Inga väsentliga händelser efter balansdagen finns att rapportera.

Not 32 Viktiga uppskattningar och bedömningar

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

Uppskjuten skatt

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

Avsättning för kreditförluster

Beräkning av reserver för befarade kundförluster är avhängigt de antaganden som görs för förfallna betalningar. Per 2013-12-31 uppgick befarade kundförluster till 0 (0) mkr i koncernen vilket är 0,0 (0,0) procent av kundfordringarna.

Pensioner och liknande förpliktelser

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

Avsättningar

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

Rättsliga processer

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

Not 33 Uppgifter om moderbolaget

Lernia AB är ett svensktregistrerat aktiebolag med säte i Stockholm och ägs till 100 procent av staten. Adressen till huvudkontoret är Box 1181, 111 91 Stockholm. Koncernredovisningen för år 2013 består av moderbolaget och dess dotterbolag, tillsammans benämnd koncernen.

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

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

Stockholm den 17 mars 2014

Birgitta Ågren Böhlin
Styrelseordförande

Sven-Runo Bergqvist
Styrelseledamot

Anna Klingspor
Styrelseledamot

Kristina Ekengren
Styrelseledamot

Karin Strömberg
Styrelseledamot

Peter Hägglund
Styrelseledamot

Ola Salmén
Styrelseledamot

Inge Lindroth
Arbetsagarrepresentant

Olle Eriksson
Arbetsagarrepresentant

Erling Björkman
Arbetsagarrepresentant

Helena Skåntorp
Verkställande direktör och koncernchef

Årsredovisningen och koncernredovisningen har godkänts för utfärdande av styrelsen den 17 mars 2014. Koncernens resultat- och balansräkning och moderbolagets resultat- och balansräkning blir föremål för fastställelse på ordinarie årsstämma den 29 april 2014.

Vår revisionsberättelse har lämnats den 17 mars 2014

PricewaterhouseCoopers AB

Ann-Christine Hägglund
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till årsstämman i Lernia AB
Organisationsnummer
556465-9414

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Lernia AB för år 2013 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 32-41. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 27-71.

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

REVISORNS ANSVAR

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

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

interna kontroll. En revision innefattar också en utvärdering av ändamålsenligheten i de redovisningsprinciper som har använts och av rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen, liksom en utvärdering av den övergripande presentationen i årsredovisningen och koncernredovisningen.

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

UTTALANDEN

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

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

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

STYRELSENS OCH VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS ANSVAR

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

REVISORNS ANSVAR

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

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

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

UTTALANDEN

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

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

Stockholm den 17 mars 2014

PricewaterhouseCoopers AB

Ann-Christine Häggglund
 Auktoriserad revisor
 Huvudansvarig

Ordlista och definitioner

Ordlista

AF. Arbetsförmedlingen

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

BEMANNING. Personaluthyrning och rekrytering.

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

DELTAGARE. Elev i utbildningsverksamhet eller deltagare i omställningsprogram.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SS-EN ISO 9001:2008. Kvalitetsledningssystem.

SS EN ISO 14001:2004. Miljöledningssystem.

SVENSKUNDERVISNING FÖR INVANDRARE (SFI). Utbildning i svenska som andra språk.

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

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

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

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

Definitioner

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

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

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

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

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

OMSÄTTNING PER ANSTÄLLD. Omsättningen dividerad med medelantal anställda.

RESULTAT PER ANSTÄLLD. Årets resultat dividerat med medelantal anställda.

RÖRELSEMARGINAL. Rörelseresultat efter avskrivningar i förhållande till årets fakturering.

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

IFRIC. International Financial Reporting Interpretations Committee.

IFRS. International Financial Reporting Standards.

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

VINSTMARGINAL. Resultat efter finansnetto i förhållande till årets fakturering.

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

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