



Års- och hållbarhetsredovisning 2024



Innehåll

Det här är Lernia	3	Innehållsförteckning enligt GRI Standards 2021	22	Kassaflödesanalys	42
Vd har ordet.....	6	Bestyrkanderapport	25	Resultaträkning	43
Året i korthet	8	Förvaltningsberättelse 2024	26	Rapport över totalresultat	43
Vårt hållbarhetsarbete	9	Bolagsstyrningsrapport.....	29	Balansräkning	44
Lernias intressenter	10	Styrelsen	35	Rapport över förändringar i eget kapital.....	45
Väsentliga hållbarhetsområden	11	Koncernledning	36	Kassaflödesanalys	46
Jobbskapande	12	Finansiella rapporter & Noter	37	Noter till de finansiella rapporterna	47
Arbetsmiljö	14	Ekonomisk översikt.....	38	Styrelsens intygande	69
Mångfald	16	Resultaträkning	39	Revisionsberättelse	70
Affärsetik, miljö och mänskliga rättigheter	19	Rapport över totalresultat	39	Ordlista & Definitioner	73
Bidrag till FN:s globala mål för hållbar utveckling.....	20	Balansräkning	40	Ordlista.....	73
Styrning och uppföljning	21	Rapport över förändringar i eget kapital.....	41	Definitioner.....	73

3

**Tillsammans
med våra kunder
skapar vi en
mer hållbar
arbetsmarknad.**

Det här är Lernia

Lernia AB är ett bemannings-, rekryterings-, matchnings- och utbildningsföretag med verksamhet över hela Sverige och är auktoriserat som bemannings-, utbildnings-, rekryterings-, matchnings- och omställningsföretag av respektive branschorganisation. Med ett brett tjänsteutbud arbetar vi med att tillgodose näringslivets kompetensbehov.

Hållbara kompetenslösningar för framtidens arbetsmarknad

Genom att identifiera, utveckla och matcha människors kompetens med företagets behov på ett hållbart sätt är vi en ledande aktör inom kompetensförsörjning. Vi arbetar varje dag med att matcha människors unika kompetens, talang och potential med Sveriges arbetsgivares behov av arbetskraft. Vårt nära samarbete med svenskt näringsliv och offentliga aktörer ger oss värdefulla insikter i vilken kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden, både i dag och i framtiden.

Lernia finns på närmare 80 orter i hela Sverige med tjänster inom bemanning, rekrytering, omställning, matchning, karriärväxling och vuxenutbildning. Privatpersoner kan gå någon av våra utbildningar för att utveckla sin kompetens eller hitta sitt drömjobb via oss. Arbetsgivare får med vår hjälp den personal de behöver genom bemanning och kompetensutveckling. Vid omställning i arbetslivet samarbetar vi med fack, anställda och arbetsgivare. Allt för att stötta företag och individer genom arbetslivets olika stadier.

Tillsammans med våra kunder skapar vi en mer hållbar arbetsmarknad där individer utvecklas och får jobb, arbetsgivare får den kompetens som behövs för att stärka sin konkurrenskraft på marknaden och samhället får fler individer i egen försörjning.

Våra tjänster

Bemanning

Lernia är ett av Sveriges största bemanningsföretag och förmedlar både yrkesarbetare och tjänstemän till kundföretag inom ett flertal olika branscher över hela landet. Lernias kvalitetssäkrade processer säkerställer rätt medarbetare på rätt plats i rätt tid. Vi hjälper våra kunder att hitta kompetens inom bristyrken och att hantera säsongsvariationer och svängningar i efterfrågan på marknaden.

Vi stöttar även våra kunder kring allt från personalfrågor och arbetsmiljö till förmåner och strategiska HR-insatser. Genom vårt fokus på flexibilitet och kapacitet, med stöd av digitala arbetssätt och med nöjda bemanningskonsulter bidrar vi till ökad produktivitet hos våra kunder.

Rekrytering

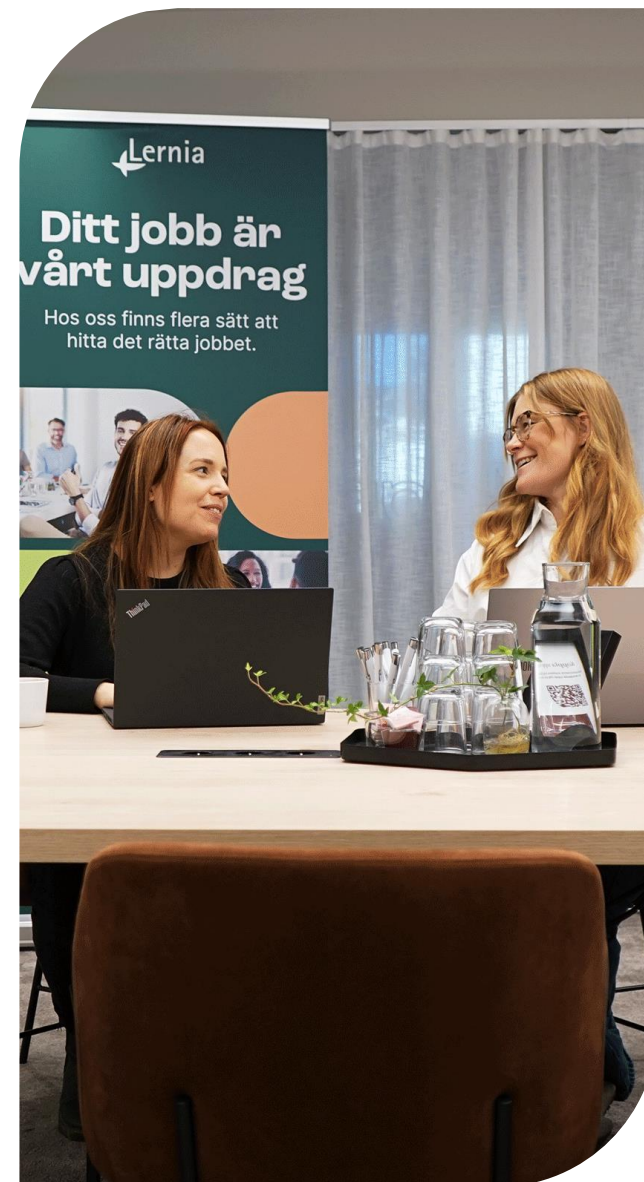
Som en av Sveriges ledande leverantörer av kompetensförsörjning har Lernia en gedigen samlad erfarenhet av både volymrekrytering och rekrytering av spetskompetens. Lernia skräddarsyr flexibla och kostnadseffektiva lösningar anpassade efter våra kunders specifika och unika behov.

Vi arbetar utifrån en kvalitetssäkrad, agil och datadriven rekryteringsprocess vilket gör att vi vet hur och var vi hittar kandidaterna och hur vi bibehåller en hög kandidatattraktion.

Lernia erbjuder även en digital rekryteringstjänst som ger våra kunder en möjlighet till en mer digitaliserad köppplevelse om de så önskar.

Entreprenad/outsourcing

Lernia erbjuder entreprenadtjänster som innebär att vi åtar oss ett arbete, tjänst eller funktion i stället för att hyra ut en konsult. Lernia har arbetsgivaransvar, arbetsledningsansvar och arbetsmiljöansvar för konsulter som arbetar i entreprenaden. I nuläget erbjuder vi våra kunder entreprenadlösningar på tjänstemannasidan, till exempel i form av en receptionslösning.



RPO (Recruitment Process Outsourcing),

Med Lernias RPO-lösningar kan vi erbjuda ett helhetsansvar för kundens rekrytering, eller agera som en förlängd arm till befintlig HR- eller rekryteringsorganisation samt ge råd kring arbetsgivarvarumärke och EVP (Employee Value Proposition).

Workforce mobility

Vi stöttar privata och offentliga arbetsgivare i frågeställningar som rör internationell rekrytering för att attrahera internationell kompetens till Sverige, relocation för att stötta arbetsgivares nyanställda med eventuell familj att komma på plats i Sverige och arbetstillståndsfrågor för att säkerställa arbetsgivares nuvarande och blivande medarbetares rätt att arbeta i landet. Vi erbjuder även skraddarsydd rådgivning inom dessa frågor utifrån ett företags individuella behov.

Matchning

Via tjänsten Rusta och matcha får arbetssökande som är inskrivna på Arbetsförmedlingen ett individuellt stöd. Med hjälp av Lernias matchningsansvariga, som har nära kontakt med utbildningsanordnare och arbetsgivare inom många olika branscher, kan de arbetssökande hitta ett arbete som matchar deras erfarenhet och kompetens eller hitta rätt utbildning så att de kan få den kompetens de saknar. För att underlätta för deltagare och matchningsansvariga erbjuder Lernia bland annat den prisbelönta matchningsroboten Leja, som med hjälp av AI matchar deltagarens kompetens mot tillgängliga jobb och utbildningar.

Omställning

Vi stöttar medarbetare, fackförbund och arbetsgivare vid organisationsförändringar och personalminskning. Vi kan vara med i hela processen – före, under och efter – och erbjuder tjänster som leverantör till omställningsförsäkringar som stöttar individen på vägen till ett nytt jobb, exempelvis via Trygghetsfonden TSL. Vi erbjuder även karriärcoachning direkt till individer.

Outplacement och ledarskapsutveckling

Lernia erbjuder företag, som står inför förändring och omstrukturering, flera typer av stöd och karriärväxling för ledare och medarbetare. Våra tjänster inom coachning, förändringsledning och outplacement hjälper företag att navigera framgångsrikt genom förändringarna.

Kompetenskartläggning

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

Validering

Validering synliggör och översätter individers reella kompetens till formell kunskap i form av intyg eller betyg. Lernia arbetar med validering i samarbete med såväl företag som myndigheter och kommuner.

Yrkehögskola

Yrkehögskoleutbildning är en eftergymnasial utbildningsform som utbildar direkt mot en specifik yrkesroll. Lernia är specialiserad på yrkehögskoleutbildningar inom IT, teknik, samhällsbyggnad, ekonomi, administration, försäljning samt hälso- och sjukvård. Alla utbildningar är framtagna i nära samarbete med näringslivet och andra aktörer. Det är Myndigheten för yrkeshögskolan som tilldelar utbildningar till utbildningsanordnarna. Inom Yrkehögskolan finns även korta kurser som riktar sig till yrkesverksamma personer som vill kompetensutveckla sig inom ett efterfrågat område. Kurserna tas fram tillsammans med företag och organisationer och är direkt anpassade efter deras behov.

Företagsutbildningar

Lernia erbjuder olika möjligheter för organisationer att höja kunskapsnivån med utbildningar som kan anpassas utifrån kundens behov. Tack vare vår spetskompetens inom ett flertal olika branscher kan vi hjälpa till med allt från dagskurser till valideringar av kompetens.



Lernias strategiska mål för hållbart värdeskapande

Lernia har som syfte att stärka företags konkurrenskraft genom rätt kompetens. Vår affärsidé är att vara en ledande aktör inom kompetensförsörjning genom att identifiera, utveckla och matcha människors kompetens med företags behov på ett hållbart sätt. Lernias strategiska mål för hållbart värdeskapande har vi satt upp för att uppnå vårt syfte och affärsidé.

Hållbar kompetensförsörjning

- Vara en ledande aktör inom kompetensförsörjning
- Vår verksamhet ska upplevas digitalt framåtlutade
- Vår verksamhet ska levereras med hög säkerhet och robusthet

Finansiell hållbarhet

- Avkastning på eget kapital ska uppgå till minst 13 procent
- Soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent
- Ordinarie utdelning ska uppgå till mellan 30 och 70 procent av årets resultat, med ett riktvärde om 50 procent, under förutsättning att soliditeten efter utdelning hamnar inom målintervallet samt med beaktande av genomförandet av koncernens strategi och investeringsbehov
- Koncernens verksamheter ska omfatta en tjänstemix som tillsammans ger en stabil positiv avkastning med begränsad volatilitet

Affärsetisk hållbarhet (Antikorruption och Mänskliga rättigheter)

- En hållbar affärsetisk verksamhet, som säkerställs genom interna regelverk och principer för att motverka mutor och korruption i verksamheten, en säker informationshantering och system för avvikelshantering och visselblåsning
- Krav på leverantörer i fråga om hållbart och etiskt agerande. Internationellt erkända mänskliga rättigheter ska respekteras i alla led

Social hållbarhet

- Öka antalet personer i nytt jobb.

Hållbar arbetsmiljö

- Vara en attraktiv arbetsgivare
- Verka för en jämställd arbetsmiljö
- Ha en säker arbetsmiljö

Miljömässig hållbarhet

- Minska våra CO2-utsläpp successivt varje år



” Vi har fortsatt en ambition att leda utvecklingen av digitala tjänster i vår bransch och under året har en digital rekryterings-tjänst lanserats, som ger våra kunder en möjlighet till en mer digitaliserad köppplevelse ”

Vd har ordet

Minskade intäkter och ett lägre rörelseresultat i en vikande marknad, men med en stark plattform för framtiden

Koncernens intäkter och rörelseresultat påverkades negativt av omstruktureringskostnader kopplade till utbildningsverksamheten, samt av lägre intäkter och marginaler inom bemanning och rekrytering. Lernia har under året fortsatt dra nytta av AI för att effektivisera processer och ge våra deltagare mer värde och bidrog under 2024 till att runt 8 700 personer fick ett nytt arbete.

2024 har varit ett utmanande år för marknaden för bemanning och rekrytering, vilket exempelvis syns tydligt i Kompetensföretagens statistik över de största medlemmarnas intäkter och marknadsandel. Kompetensföretagens senaste kvartalsrapport 2024 visar exempelvis att bemanningsbranschen som helhet har upplevt en nedgång på 14 procent, vilket är en tydlig effekt av lågkonjunkturen och den nya 24-månadersregeln i uthyrningslagen. Den negativa utvecklingen har påverkat hela landet och alla tjänsteområden. Branschen där Lernia har störst omsättning,

Industri & tillverkning, hör till de områden som minskar mest med en nedgång på 22 procent.

Under senare delen av 2024 har minskningen i efterfrågan även på Lernias bemannings- och rekryteringstjänster blivit allt tydligare. För helåret minskade intäkterna inom bemanning- och rekryteringsverksamheten med 8 procent jämfört med föregående år. Marginalen har dessutom fortsatt att pressas nedåt av bland annat kostnadsökningar kopplat till pensioner hänförligt till uthyrda konsulter. Under fjärde kvartalet aktualiserades den nya regeln i

uthyrningslagen, den så kallade 24-månadersregeln, och förändringen har haft en ytterligare dämpande effekt på efterfrågan och marginal inom bemannings- och rekryteringsverksamheten.

Trots en utmanande marknad är Lernias kunder och konsulter inom division Bemanning & Rekrytering mycket nöjda. För den femte kundundersökningen i rad ökar vi vårt totala NPS från en redan mycket hög nivå i vårens undersökning. I den senaste konsultundersökningen ökade även eNPS från redan höga nivåer.

Matchningsverksamheten har haft ett utmanande år med en nedgång på nära en femtedel i omsättning och ett negativt resultat jämfört med föregående år. Nedgången beror på lägre marknadsvolym i kombination med en förändrad ersättningsmodell med lägre ersättningsnivåer från Arbetsförmedlingen. Lernia är trots detta störst på marknaden de sista månaderna 2024 när det gäller nya deltagare i tjänsten Rusta och matcha 2. Omställningstjänsterna ökar till skillnad från övriga tjänster som en följd av lågkonjunkturen. Trots utmanande förutsättningar med lågkonjunktur och ökande arbetslöshet fortsätter Lernia att göra ett viktigt arbete för att hjälpa människor att komma i arbete inom både Rusta och matcha och omställningstjänster.

Arbetsmarknadsutbildning & Yrkesvux är under avveckling och intäkterna minskar därför enligt plan. Intäkterna för Yrkeshögskolan, som är ett fortsatt satsningsområde för Lernia, ökar under året med 8 procent och Lernia tar marknadsandelar. Det negativa rörelseresultatet förklaras främst av utbildningsmixen och högre uppstartskostnader för nya utbildningsprogram. Myndigheten för yrkeshögskolan meddelade den 29 januari 2025 att Lernia beviljas nio nya yrkeshögskoleutbildningar. Lernia är fortsatt marknadsledande inom Teknik och tillverkning och befäster satsningen inom Samhällsbyggnad ytterligare med nya utbildningar.

Lernia fortsätter dra nytta av AI för att effektivisera interna processer och ge deltagare mer värde genom exempelvis vidareutvecklingen av matchningsroboten Leja. Som bolag har vi fortsatt en ambition att leda utvecklingen av digitala tjänster i vår bransch och under året har en digital rekryteringstjänst lanserats, som ger våra kunder en möjlighet till en mer digitaliserad köppplevelse om de så önskar.

Ett av Lernias sociala hållbarhetsmål är att bidra till att få människor ut i jobb och vi har ett högt ställt årsmål på 10 000 personer i nytt arbete. Utfallet 2024 blev att ca 8 700 personer fick nytt arbete genom våra tjänster. Det lägre utfallet jämfört med målet beror främst på lägre volymer inom matchnings-, bemannings- och rekryteringsverksamheten.

Andra viktiga hållbarhetsmål är att unga ska hitta ett arbete och att människor med utländsk bakgrund ska komma in på arbetsmarknaden. Under 2024 var 51 procent av bemanningskonsulterna 24 år eller yngre och knappt hälften av Lernias medarbetare under året hade utländsk bakgrund. En god arbetsmiljö är centralt för Lernia och vårt mål är att ingen ska skadas på arbetet, något vi mäter genom frånvaro per miljon arbetade timmar där vårt mål är en årlig minskning. Under 2024 blev utfallet 20,1 jämfört med 19,9 året före. Vi såg inte den minskning vi strävat efter och fortsätter arbeta tillsammans med våra kunder för att vända utvecklingen.

Varje år utser Karriärföretagen Sveriges mest attraktiva arbetsgivare för studenter och Young Professionals. Lernia är glada och stolta över att vara ett av de nominerade företagen 2024. För oss på Lernia är det avgörande att vara en attraktiv arbetsgivare för att både behålla och locka rätt medarbetare.

Lernias syfte är att stärka företags konkurrenskraft genom kompetens, och under 2024 hjälpte vi över 500 kunder med deras kompetensförsörjning.

2025 startar en ny spännande fas i Lernias historia. Den 31 januari 2025 avtalade regeringen om att sälja Lernia AB inklusive dotterbolag till det globala investeringsbolaget Aurelius och tillträde förväntas ske under första kvartalet 2025. Jag ser fram emot att utveckla Lernias verksamhet tillsammans med den nya ägaren, med utgångspunkt i bolagets starka plattform med nöjda kunder, medarbetare och konsulter, samt ett starkt varumärke. Tillsammans fortsätter vi bidra till svenska företags konkurrenskraft och ett hållbart samhälle.

Stockholm, mars 2025

Veronica Rörsgård
Vd och koncernchef



Året i korthet

Förmedlade
9 400
bemanningskonsulter

Så många som
8 700
personer fick nytt jobb

Utbildade och coachade
15 500
personer

Hjälpte över
500
företag med kompetenslösningar

Ekonomisk översikt	2024	2023	2022	2021	2020
Rörelsens intäkter, mkr	3 155	3 504	3 304	2 941	2 090
Rörelseresultat, mkr	-59	-11	44	160	-5
Rörelsemarginal, %	-1,9	-0,3	1,3	5,5	-0,3
Avkastning på eget kapital, %	-4,0	-2,2	6,5	32,7	-4,9
Soliditet, %	38	33	37	36	31
Utdelning, mkr	-	9	36	-	-
Föreslagen utdelning, mkr	-	-	9	36	-

Vårt hållbarhetsarbete

För Lernia handlar hållbarhet väsentligen om att leverera rätt kompetens till företag och förse individer med kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar. Sysselsättning och ekonomisk självständighet är centralt i ett socialt hållbart samhälle. Vi vill bygga en hållbar arbetsmarknad genom en inkluderande kompetensförsörjning.

Värdeskapande för en hållbar arbetsmarknad

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

Vi guidar och vidareutvecklar individer i arbetslivets alla skeden, från att hitta sitt första arbete eller utbildningen som leder till en anställning till vidareutveckling för nästa steg i karriären. Vi stöttar våra förmedlande kunder inom den offentliga sektorn, till exempel Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan och kommuner, med expertis inom utbildning och arbetsmarknad. Genom ett stort nätverk av kontakter i näringslivet ökar vi chansen för fler människor att hitta arbete och kunna försörja sig själva.

Samhällsvinsten blir en ökad livskvalitet och en högre grad av egenförsörjning samt möjlighet för företag att växa och vara konkurrenskraftiga tack vare tillgång till kompetens. Fler människor som har arbete ger ökade skatteintäkter till nytta för hela samhället, samtidigt som kostnader i form av olika typer av försörjningsstöd minskar. Social hållbarhet sätter människan i fokus och handlar om våra mänskliga rättigheter.

Sysselsättning och ekonomisk självständighet är centralt i ett socialt hållbart samhälle. Vi vill bygga en hållbar arbetsmarknad genom en inkluderande kompetensförsörjning.

Affärsidé, strategi och värderingar			
Intressenter	Tjänster	Processer	Resurser
<ul style="list-style-type: none"> Kunder (företag och organisationer) Kandidater Deltagare i kurser, utbildningar och program Medarbetare Bransch- och intresseorganisationer Fackliga organisationer Leverantörer Media och Samhälle Ägare 	<ul style="list-style-type: none"> Bemanning Rekrytering Entreprenad/outsourcing RPO (Recruitment Process Outsourcing) Workforce mobility Matchning Omställning Outplacement och ledarskapsutveckling Kompetenskartläggning Validering Yrkehögskola Företagsutbildningar <p><i>Tjänsterna Arbetsmarknadsutbildningar och Komvux/Yrkesvux är under avveckling</i></p>		<p>Medarbetare Intern medarbetare inom Lernia och bemanningskonsulter på uppdrag hos kund</p> <p>Varumärke Väletablerat och välkänt varumärke hos våra primära målgrupper</p> <p>Infrastruktur Processer, arbetssätt, IT, lokaler, utrustning, närhet till kund</p> <p>Finansiella medel Kapital för att finansiera löpande verksamhet, infrastruktur och effektivisering av verksamheten. Finansiella värden i form av utdelning till ägare, skatter och återinvesteringar i verksamheten.</p>
Hantering av risker och möjligheter			

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

Lernias intressenter

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

utbildningar och program. Platschefer, konsultchefer och säljare har kontakt med Lernias kunder. Lernia genomför regelbundna mätningar bland kunder, deltagare/elever och medarbetare kund- och medarbetarundersökningar för att analysera och utvärdera verksamheten på ett effektivt sätt och för att kunna vidareutveckla våra tjänster utifrån våra intressenters krav och behov. Under året har pulsmätningar gjorts bland både interna medarbetare och

bemanningskonsulter. Inom utbildningsverksamheten genomfördes utvärderingar för deltagare som går yrkeshögskole-, arbetsmarknads- och vuxenutbildningar. Mätningar har även genomförts bland kunder som köper bemannings- och rekryteringstjänster.

Intressenter	Värde för intressenter utifrån behov och förväntningar	Hur Lernia påverkar intressenter och hur Lernias verksamhet påverkas av intressenter	Exempel på hur dialog förs med våra intressenter	Identifierade utmaningar och risker för Lernia att kunna möta behov och förväntningar
Kunder Företag/organisationer och förmedlande kunder (ex Arbetsförmedling och kommun)	Arbetskraft och kompetens som är matchad mot arbetsmarknadens behov. Kompetensutveckling av befintlig personal. Utbildning av arbetslösa för att kunna erbjuda arbetstagare inom bristyrken. Sysselsättning och jobb, rätt kompetens och fler människor i egenförsörjning.	Lernia påverkar direkt kunds förmåga till kompetensförsörjning och i förlängningen dess konkurrenskraft. Kunden påverkar Lernias intäkter, resultat, leveranssätt och tjänsteutbud.	<ul style="list-style-type: none"> Personliga möten, mejl och telefon Webb Kundnöjdhetsundersökningar Frukostmöten Kundevents Branschdagar Exempel på vanligt förekommande ämnen: <ul style="list-style-type: none"> Omvärldsdiskussioner Behovsanalys Leveransrelaterade frågor Avtalsspecifika frågor 	<ul style="list-style-type: none"> En stark arbetsmarknad innebär brist på arbetstagare Konjunktursvängningar Ökad konkurrens och prispress Disruptiva tekniker med nya affärsmodeller främst inom utbildning Avtalsvillkor där Lernia får stå för oproportionerligt hög finansiell risk
Kandidater Arbetsökande	Arbete, försörjning, schyssta arbetsvillkor, möjlighet till professionell utveckling, trygghet och trivsel. En attraktiv arbetsgivare.	Lernia påverkar kandidaters möjligheter till en meningsfull karriär och utveckling. Kandidater påverkar Lernias intäkter, varumärke, organisation, marknad och geografiska spridning.	Mejl och telefon <ul style="list-style-type: none"> Sociala medier Digitala kanaler, jobb- och arbetsgivarforum samt mässor Exempel på vanligt förekommande ämnen: <ul style="list-style-type: none"> Utbud av olika jobb Information om tillgängliga jobb Matchning individ och kandidatprofil 	<ul style="list-style-type: none"> Ökad konkurrens Badwill Förändrade kompetenskrav Lågkonjunktur
Deltagare Elever och deltagare i Lernias utbildningar, kurser, insatser och program	God pedagogik. Kompetensutveckling för arbete och/eller fortsatta studier. Trygghet och trivsel.	Lernia ökar deltagares möjligheter att få arbete. Kursdeltagare påverkar Lernias intäkter, varumärke, organisation, marknad och geografiska spridning.	<ul style="list-style-type: none"> Personliga möten i undervisningen Sociala medier Interna och externa digitala kanaler Student-, jobb- och arbetsgivarforum samt mässor Exempel på vanligt förekommande ämnen: <ul style="list-style-type: none"> Utbildningsinnehåll Undervisningsmetoder Administrativa rutiner 	<ul style="list-style-type: none"> Läraryrke Kvalitetsbrist Ökad konkurrens och prispress
Medarbetare Bemanningskonsulter och interna medarbetare	Anställningstrygghet, schyssta arbetsvillkor, kompetens- och karriärutveckling, arbetsmiljö och trivsel. En attraktiv arbetsgivare med sunda värderingar och ett bra ledarskap.	Lernia påverkar medarbetares välmående och utvecklingsmöjligheter. Medarbetare påverkar Lernias konkurrenskraft, intäkter, varumärke, rykte och anseende.	<ul style="list-style-type: none"> Daglig dialog, personliga möten och arbetsplatsträffar Mål- och utvecklingsdialog Medarbetarenkäter System för ständiga förbättringar där medarbetare kan ge förslag på förbättringar Systematiskt arbetsmiljöarbete Exempel på vanligt förekommande ämnen: <ul style="list-style-type: none"> Arbetsinstruktioner Feedback och återkoppling från chef 	<ul style="list-style-type: none"> Kompetensgap i förhållande till marknadens behov framåt Kompetensbrist inom vissa yrkesområden, till exempel yrkeslärare
Fackliga organisationer	God samverkan i frågor som rör arbetsmiljö, korrekta villkor samt att vara en attraktiv arbetsgivare för medlemmar	Lernia har en indirekt påverkan på fackliga organisationer. Fackliga organisationer påverkar Lernias anseende och rykte som arbetsgivare.	<ul style="list-style-type: none"> Kontinuerlig dialog med fackliga parter Förhandlingar och överläggningar Exempel på vanligt förekommande ämnen: <ul style="list-style-type: none"> Organisationsförändringar Arbetsmiljö Lönerevision 	<ul style="list-style-type: none"> Tvister i arbetsrättsliga frågor
Leverantörer	En långsiktig konkurrenskraftig affärspartner. Leverans enligt avtal och fortsatt leverantörstrohet.	Lernia har en indirekt påverkan på leverantörer. Leverantör påverkar Lernias kostnader samt företagets kvalitet både internt och externt.	<ul style="list-style-type: none"> Upphandlingar Leverantörsbedömningar Personliga möten 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetsbrist produkt/tjänst Försenade leveranser Leverantör med dåligt anseende och dåliga villkor i sina produktionsled Leverantörer som inte anpassar verksamheten till nya hållbarhetskrav
Bransch- och intresseorganisationer*	Driva branschspecifika frågor. Efterlevnad av regelverk, upprätthålla rykte och anseende för bransch.	Lernia påverkar genom medlemskap vilka frågor som drivs inom bransch- och intresseorganisationer. Bransch- och intresseorganisationer påverkar förhållanden i de branscher Lernia verkar inom.	<ul style="list-style-type: none"> Medlemskap Branschråd Styrelserepresentation Medlemsträffar 	<ul style="list-style-type: none"> Utan tillgång till bransch- och intresseorganisationer riskerar Lernia att tappa sin påverkansförmåga
Media och samhälle	Transparens och öppenhet.	Lernia kan påverka genom opinion, driva specifika frågor och sprida nyheter och beskrivningar om Lernia och Lernias verksamheter. Media kan påverka genom hur de väljer att formulera nyheter från Lernias verksamhet.	<ul style="list-style-type: none"> Pressmeddelanden Rapporter Debatt/debattartiklar 	<ul style="list-style-type: none"> Rykte och anseende Felhanterade kriser i media kan missgynna Lernias varumärke
Ägare Svenska staten	Ekonomisk avkastning. Uppfyllnad av ägarmål, hållbarhetsutveckling.	Ägare påverkar Lernia genom bolagsordning, ekonomiska mål, ägarpolicy, ägardialog och styrelserepresentation. Lernia påverkar ägare genom vår verksamhet.	Ägarpolicy <ul style="list-style-type: none"> Bolagsordning Löpande rapportering Via styrelseordförande Ägarmöten/-dialog Nätverksträffar Exempel på vanligt förekommande ämnen: <ul style="list-style-type: none"> Uppföljning av ekonomiska mål och de av styrelsen fastställda strategiska målen för ett hållbart värdeskapande Aktuella frågor av väsentlig karaktär 	<ul style="list-style-type: none"> Ökad konkurrens Politiska förändringar

* Medlemskap i nationella och internationella bransch- och intresseorganisationer 2024: Almega Kompetensföretagen, Almega Utbildningsföretagen, Vis, Riksförbundet Vuxenutbildning, Yrkeshögskoleförbundet, Sveriges Annonörer, Sveriges Marknadsförbund, Nätverket för hållbart näringsliv, FN:s Global Compact.samt Stockholms Handelskammare, Handelskammaren Mittsverige, Handelskammaren Mälardalen och Östsvenska Handelskammaren.

Väsentliga hållbarhetsområden

Utifrån Lernias strategier och mål, den faktiska påverkan samt förväntningar och krav har vi valt att redovisa tre hållbarhetsområden som är väsentliga och relevanta för företaget och våra intressenter. Utifrån Årsredovisningslagen redovisas även miljö, sociala förhållanden, medarbetare, mänskliga rättigheter och antikorrupktion. Lernias väsentliga påverkan är till avgörande del positiv genom att verksamheten bidrar till en hållbar arbetsmarknad med målet att fler människor ska kunna försörja sig själva och därmed bidra till det gemensamma. I relation till den positiva påverkan Lernia har är den negativa påverkan begränsad och utgörs av risker som finns förknippade med våra utvalda hållbarhetsområden, om vi inte skulle uppfylla krav eller uppsatta mål. Den potentiella negativa påverkan Lernias verksamheter kan ha på samhället bedöms inte väsentligen påverka företagets finansiella ställning. Lernia genomför väsentlighetsanalyser vartannat eller vart tredje år då typ av kunder och tjänster inte förändras i större utsträckning från år till år. Väsentlighetsanalysen gjordes 2021 utifrån föregående GRI Standards enligt modell till höger. Lernia har under 2024 arbetat med en ny väsentlighetsbedömning utifrån kommande lagkrav (CSRD) och det nya ramverket för hållbarhetsrapportering (ESRS). Vi följer utvecklingen av EU:s omnibusförslag gällande hållbarhetsrapportering och hur kraven på Lernias rapportering kommer att se ut med hänsyn till kommande lagkrav.

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

Jobbskapande

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

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

Lernias mål är att så många som möjligt ska komma ut i arbetslivet. I allt som vi på Lernia gör är social hållbarhet en viktig faktor. Det gäller från första kontakten med en individ och genom alla aktiviteter i våra verksamheter. Social hållbarhet på ett företag eller i en organisation innebär att man har grundläggande mänskliga rättigheter och behov som utgångspunkt för verksamheten.

Lernia samarbetar med olika aktörer för att möta arbetsmarknadens förändrade behov, idag och imorgon. På så sätt bidrar Lernia till att öka individens möjligheter i samhället, minska utanförskapet och skapa ett konkurrenskraftigt näringsliv. Allt vi gör, från vårt första möte med individer, via utbildnings-, omställnings- och matchningsinsatser till vår bemannings- och rekryteringsverksamhet, bidrar till en ökad grad av självförsörjning och ökad integration. Detta speglas också i en av våra värderingar "Vi är affärsmässiga. Vi skapar värde för våra kunder, deltagare, medarbetare, ägare och för samhället".

Ett av våra viktigaste mål är att öka andelen personer som har arbete. Sysselsättning och ekonomisk självständighet är centralt i ett socialt hållbart samhälle. Samhällsvinsten blir en ökad livskvalitet och en högre grad av egenförsörjning. Fler människor som har arbete ger ökade skatteintäkter till nytta för hela samhället samtidigt som kostnader i form av olika typer av försörjningsstöd minskar. Att ha ett arbete innebär på ett individuellt plan en trygghet i form av ekonomisk självständighet och ger möjligheter till personlig utveckling. Vi stärker människors konkurrenskraft och motivation i yrkeslivet genom att ge dem rätt kompetens och matcha dem till rätt jobb. Under 2024 utbildade och coachade vi 15 500 (18 400) personer och vi förmedlade totalt 9 400 (10 900) bemanningskonsulter.

Ett konkurrenskraftigt näringsliv och effektiva offentliga tjänster är en förutsättning för ett långsiktigt hållbart samhälle. Under 2024 hjälpte vi drygt 500 (600) kunder med kompetensförsörjning.

Insatser som gör skillnad

Vi vet att Lernias tjänster har en stor effekt för både individer och arbetsmarknad. Lernias utbildningsverksamhet skapar goda förutsättningar för människor att etablera sig på arbetsmarknaden. Lernia har processer och system för att mäta och följa upp i vilken utsträckning våra deltagare kommer i arbete. Den digitala plattformen för deltagarhantering vidareutvecklas kontinuerligt. Under 2024 bidrog Lernia till att 8 700 (12 000) personer fick nytt jobb med hjälp av Lernias tjänster. Bemannings- och rekryteringsverksamheten bidrar till integration och etablering på arbetsmarknaden för många människor som kanske har svårare att få en anställning, som till exempel unga och utlandsfödda.

Sammanfattning av aktiviteter och mått på deras effektivitet

Våra primära aktiviteter inom detta område är att vi:

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

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

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

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

Indikatorer, mål och utfall för jobbskapande

Värdeskapande – indikatorer (GRI-områden ekonomiskt utfall och indirekt ekonomisk påverkan)		2024	2023	2022
• 201-1: Skapat och genererat ekonomiskt värde (mkr):				
Direkt skapat ekonomiskt värde				
Intäkter		3 155	3 504	3 304
Skapat ekonomiskt värde för intressenter				
- Rörelsekostnader	Leverantörer	204	229	249
- Ersättning till anställda	Medarbetare	2 947	3 202	2 940
- Ersättning till finansörer	Finansörer	-	9	36
- Betalning till offentlig sektor	Stat & kommun	1	1	1
Behållet ekonomiskt värde		3	63	78
• 203-2: Indirekt skapat ekonomiskt värde				
Antal personer som med hjälp av Lernias tjänster får ett nytt jobb, varav inom:		8 701	11 952	13 706
Bemanning		5 630	6 037	7 412
Utbildning		504	2 339	2 447
Matchning		2 567	3 576	3 847
Bemanning mäts via sammanlagda nyanställningar månad för månad, en individ kan därmed räknas som flera nyanställningar om hen har haft olika uppdrag eller fått förnyad anställning hos samma uppdragsgivare. Utbildning mäts via yrkeshögskoleutbildning 6 månader efter examen Matchning mäts månadsvis inom tjänsterna Rusta och matcha, omställningstjänster inom TSL-avtalet och arbetsväxlingstjänster mot företag.				
Risker		Riskhantering		
Direkta risker Lernias största risk för egenförsörjning och kompetensförsörjning är att inte kunna matcha arbetstagare med kundernas efterfrågan på kompetens.		Vi arbetar med lösningar för att snabbare finna kandidater bland deltagarna i såväl Lernias utbildningar och matchningstjänster som i samverkan med andra aktörer. Det leder till att fler kommer i egenförsörjning och arbetsgivare finner rätt kompetens.		
Indirekta risker Lernias utbildningar baseras på kundernas efterfrågan. Om kunderna missbedömer behovet av olika utbildningar finns det risk att utbildningarna inte leder till högre egenförsörjning för deltagarna på utbildningarna.				
Ansvar	Styrning	Uppföljning		
Verksamheterna ansvarar för de ekonomiska resultaten. Affärsstöd Ekonomi har ansvar för uppföljningen.	• Bolagsordning • Ekonomiska mål • Ägarpolicy • Strategi och affärsplan	• Rapportering till styrelsen och genom att vd, CFO och koncerncontroller har månatliga möten med samtliga i koncernledningen • Budget- och prognosgenomgång • Presentation i års- och hållbarhetsredovisning		

Arbetsmiljö

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

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga

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

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

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

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

Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete

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

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

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

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

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

Friskvård för alla anställda

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

Sammanfattning av aktiviteter och mått på deras effektivitet

Våra primära aktiviteter inom detta område är att vi:

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

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

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



Indikatorer, mål och utfall för jobbskapande

Värdeskapande – indikatorer (GRI-område Yrkesrelaterad hälsa och säkerhet)		2024	2023	2022
<ul style="list-style-type: none"> 403-9: Arbetsrelaterade skador Mål: Årlig minskning av antal olycksfall med frånvaro, mätt i frekvens per 1 miljon arbetade timmar (anställda interna medarbetare, bemanningskonsulter och deltagare/elever) *Historiska tal omräknade från antal per 1000 personer till per 1 miljon arbetade timmar		20,1	19,9*	19,2*
<ul style="list-style-type: none"> Nöjda medarbetare som rekommenderar Lernia som arbetsgivare Mål: eNPS* 25 för interna medarbetare 25 för bemanningskonsulter *Employee net promotor score: rekommendationsfaktor, hur många medarbetare som rekommenderar Lernia som arbetsgivare. Första siffran i utfallen för åren som visas i kolumnerna är för interna medarbetare och den andra siffran är för bemanningskonsulter. ** Den senaste mätningen bland interna medarbetare exkluderade verksamheten för AUB/VUX då det är en enhet under avveckling.		29** 29	9 25	17 25
Risker		Riskhantering		
Direkta risker Lernias största risk är att vi inte har en säker, fysisk arbetsmiljö och en god social arbetsmiljö, vilket därmed skulle kunna medföra risk för ohälsa och olycksfall bland våra medarbetare.		Vi samarbetar med och stöttar våra kunder och företag där våra deltagare har praktik eller lärande i arbete (LIA) i deras arbetsmiljöarbete i syfte att säkerställa en god arbetsmiljön för våra bemanningskonsulter och deltagare.		
Indirekta risker Inom bemanningsverksamheten är arbetsmiljöansvaret delat mellan Lernia och kundföretagen där våra bemanningskonsulter utför sitt arbete. Om Lernias konsulter inte har rätt förutsättningar att utföra sitt arbete på ett säkert sätt innebär det risker för individen, Lernia och kundföretagen.		Vi säkerställer att alla medarbetare och deltagare får en bra introduktion och nödvändig utbildning för att kunna utföra sina uppgifter på ett hälsosamt och säkert sätt. Vi skapar en kultur där medarbetare uppmuntras att bry sig om sin egen och andras arbetsmiljö. Vi genomför skyddsronder, riskbedömningar och medarbetarundersökningar regelbundet och sätter in åtgärder omgående i syfte att eliminera och/eller minimera risker för medarbetare och deltagare/elever.		
Ansvar	Styrning	Uppföljning		
Arbetsmiljöuppgifterna är delegerade från koncernens vd, till divisionschefer, som i sin tur vidaredelegerat till chefer i respektive division. Affärsstöd HR ansvarar för uppföljningen.	<ul style="list-style-type: none"> Strategi och affärsplan Arbetsmiljöpolicy Arbetsmiljöstrategi Kollektivavtal 	<ul style="list-style-type: none"> Skyddskommittéer för respektive division Central arbetsmiljögrupp för koncernen Löpande nyckeltalsuppföljning Medarbetarundersökningar Arbetsplatsträffar Löpande dialog med skyddsombud och arbetstagarrepresentanter Intern koncerngemensam grupp för Säkerhet, Hållbarhet, Miljö, Arbetsmiljö, Regelefterlevnad/Compliance, Kvalitet Externa revisioner Rapportering till styrelsen Presentation i års- och hållbarhetsredovisning 		

Mångfald

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

Mångfald, jämställdhet och likabehandling

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

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

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

Mångfald inom Lernia

Lernia hade per den 31 december 2024 totalt 481 (635) interna medarbetare (arbetar inom Lernias verksamhet), varav 264 (339) kvinnor och 217 (296) män. Under december hade Lernia 4 702 (5 660) anställda bemanningskonsulter (uthyrda medarbetare på uppdrag hos kundföretag), varav 1405 (1 584) kvinnor och 3 297 (4 076) män. De branscher Lernia verkar inom är till stora delar

traditionellt mansdominerade, som industri, teknik och logistik. Lernia arbetar aktivt med en jämn könsfördelning vid ny inhyrning och rekrytering för våra största kunder inom traditionell industri. 30 (28) procent av bemanningskonsulterna var kvinnor. 45 (41) procent av utbildningskonsulterna var kvinnor. Av interna medarbetare som arbetar inom affärsstöd och supportfunktioner inom divisionerna var 66 (69) procent kvinnor. Av Lernias samtliga yrkesgrupper var 32 (31) procent kvinnor. 43 (46) procent av Lernias medarbetare var tillsvidareanställda och 57 (54) procent var visstidsanställda. Av tillsvidareanställda interna medarbetare jobbade 97 (96) procent heltid, medan motsvarande siffra för de visstidsanställda var 11 (14) procent. Samtliga var anställda i Sverige och förutom vd och CFO omfattas alla anställda av kollektivavtal. 50 (50) procent av cheferna var kvinnor. Koncernledningen bestod den 31 december 2024 av 8 personer, varav 38 (38) procent kvinnor och 62 (62) procent män. Styrelsen bestod vid samma tidpunkt av 7 personer, varav 43 (43) procent kvinnor och 57 (57) procent män.

Lernia vill bidra till en ökad integration på arbetsmarknaden för människor med utländsk bakgrund. Vi mäter regelbundet hur stor andel av de anställda som har utländsk bakgrund (definierat som person som själv är född utomlands eller där båda föräldrar är födda utomlands). I kartläggningen för 2024 genomförd av Nyckeltalsinstitutet jämfördes Lernia mot ungefär 40 andra arbetsgivare i deras databas. Nästan varannan anställd, 48,5 (47,5) procent, inom Lernia har utländsk bakgrund, av dem hade 35,2 (34,6) procent utomeuropeisk bakgrund, 12,3 (11,6) procent europeisk bakgrund och 1,1 (1,3) procent övrig nordisk bakgrund.

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

Motverka ungdomsarbetslöshet

Ungdomar som blir arbetslösa direkt efter gymnasiet kan löpa högre risk att fortsätta vara arbetslösa i större utsträckning än andra. Bristen på arbetslivserfarenhet är en orsak till att unga har svårare att få ett arbete. Att aktivt arbeta för att hjälpa unga till sitt första jobb är en viktig insats för att motverka ungdomsarbetslöshet. Att arbeta som bemanningskonsult är för många unga det första steget in på arbetsmarknaden. 2024 var 51 (61) procent av de bemanningskonsulterna som anställdes av Lernia 24 år eller yngre.

Sammanfattning av aktiviteter och mått på deras effektivitet

Våra primära aktiviteter inom detta område är att vi:

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

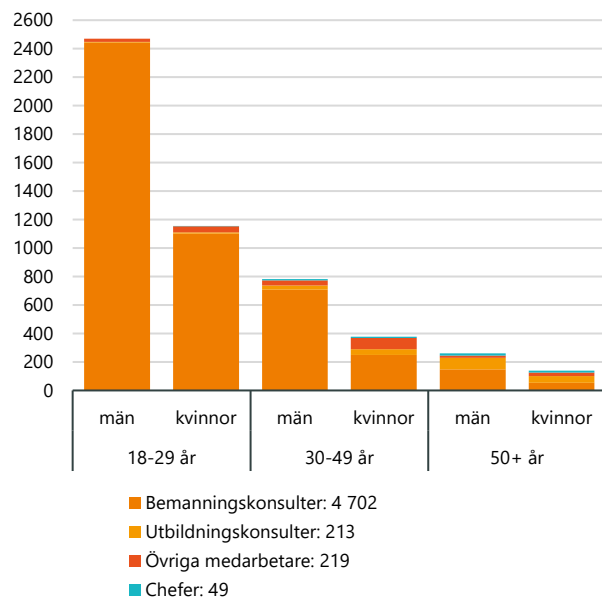
Våra primära indikatorer på om aktiviteterna är effektiva inom detta område är:

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

Indikatorer, mål och utfall för jobbskapande

Värdeskapande – indikatorer (GRI-område Mångfald och lika villkor)		2024	2023	2022
• 405-1 Mångfaldsindikatorer för ledning och medarbetare – Andel kvinnor inom Lernia Mål: Jämn könsfördelning inom Lernia. ¹⁾ Per tjänstekategori: - Chefer - Interna medarbetare inom affärsstöd och divisioners supportfunktioner - Utbildningskonsulter - Bemanningkonsulter		32%	31%	32%
Mål: Spegla samhället avseende utländsk bakgrund. Mäts i andel av medarbetare som har utländsk bakgrund (utrikes född eller har två utrikes födda föräldrar)		48,5%	47,5%	47,6%
Mål: Motverka ungdomsarbetslöshet genom att minst 50 % av de bemanningkonsulter som anställs är 24 år eller yngre		51%	61%	53%
• 405-2: Kvinnors lön i andel av männens lön ¹⁾ Mål: Inga oskäliga löneskillnader inom tjänstekategorierna ska finnas.		97%	96%	95%
Per tjänstekategori: - Chefer - Interna medarbetare inom affärsstöd och divisioners supportfunktioner - Utbildningskonsulter - Bemanningkonsulter		87%	91%	91%
		90%	87%	88%
		100%	96%	94%
		102%	101%	101%
¹⁾ Vägt genomsnitt i undergrupperna genom att beräkna snittlön för bemanningkonsulterna uppdelat på kvinnor och män samt snittlön för interna medarbetare uppdelat på kvinnor och män. Därefter beräknas det totala snittet för kvinnor respektive män och snittet för kvinnor divideras med snittet för män.				
Risker		Riskhantering		
Direkta risker Lernias risk inom mångfald är att vi inte uppfyller våra egna mål och att vi sviker vårt kundlöfte genom att ha fel kompetens i förhållande till marknadens behov.		Inom området mångfald arbetar vi ständigt med utbildning och kompetenshöjning inom företaget. Genom dialog med och utveckling av tjänster till kunderna sätter vi fokus på och stöttar mångfaldsarbete genom inkludering på arbetsmarknaden.		
Indirekta risker Lernias målsättning är att bidra positivt till mångfald genom inkludering hos våra kunder men vi är beroende av kundernas förhållningssätt till området. För att uppnå mångfald är vi beroende av att hitta en mångfald av kandidater vilket kan vara utmanande inom yrken som idag inte präglas av mångfald.		Genom marknadsföring och dialog med kandidater strävar vi efter att bidra till ökad mångfald bland kandidaterna.		
Ansvar	Styrning	Uppföljning		
Vd och övriga i koncernledningen har ansvaret för mångfaldsarbetet. Affärsstöd HR ansvarar för uppföljningen.	• Ägarpolicy • Strategi och affärsplan • Kollektivavtal • Bemanningssavtal • Mångfaldspolicy • Likabehandlingsplan • Uppförandekod • Lernias värderingar	• Årliga mål- och utvecklingssamtal med medarbetare • Medarbetarundersökningar • Arbetsplatsträffar • Löpande dialog med fackliga representanter • Rapportering till styrelsen • Presentation i års- och hållbarhetsredovisning		

ANTAL ANSTÄLLDA



ANTAL MEDARBETARE

	2024		2023	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Tillsvidareanställda interna medarbetare heltid ¹⁾	213	179	269	244
Tillsvidareanställda interna medarbetare deltid ¹⁾	9	5	15	5
Tillsvidareanställda bemanningss konsulter ²⁾	478	1 357	588	1 765
Visstidsanställda interna medarbetare heltid ¹⁾	3	5	7	7
Visstidsanställda interna medarbetare deltid ¹⁾	39	28	48	40
Visstidsanställda bemanningss konsulter ²⁾	927	1 940	996	2 311
Summa anställda	1 669	3 514	1 923	4 372
Summa anställda per år		5 183		6 295

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

LÖNESTATISTIK

	Andel kvinnor		Kvinnors medellön i % av mäns	
	2024	2023	2024	2022
Chefer ³⁾	50%	50%	87%	91%
Interna medarbetare (affärsstöd och supportfunktioner)	66%	69%	90%	87%
Utbildningskonsulter/lärare	45%	41%	100%	96%
Bemanningss konsulter	30%	28%	102%	101%

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

Affärsetik, miljö och mänskliga rättigheter

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

Affärsetik för en hållbar verksamhet

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

Lernia har en dataskyddsorganisation för att möta kraven i Dataskyddsförordningen (GDPR) och har en riktlinje för tillämpning av dataskyddsförordningen, tillhörande dataskyddslagstiftning samt riktlinje rörande integritet och personuppgiftsskydd. Lernia behandlar personuppgifter systematiskt och i stor omfattning och till viss del även känsliga personuppgifter och har utsett ett dataskyddsombud, DPO. Lernia har under året infört uppdatering av GDPR-kunskaper

som en årlig obligatorisk rutin för samtliga interna medarbetare.

Hantering av oegentligheter

Lernia följer "Kod mot korruption i näringslivet" (Näringslivskoden) som Institutet mot mutor förvaltar. Intern rapportering sker till närmaste chef, chefschef eller till Lernias chefsjurist. Lernia har även ett visseblåsarsystem på plats för att underlätta rapportering av eventuella oegentligheter kopplade till vår verksamhet. Den som misstänker missförhållanden, som strider mot Lernias värderingar, uppförandekod eller lagen ska ha möjlighet att komma till tals utan rädsla för repressalier. För att skydda uppgiftslämnare finns Lernias visseblåsarpolicy. Rapportering kan ske anonymt till en extern och oberoende aktör vars rapporteringssida kan nås via Lernias intranät och externa webbplats. Rapporteringskanalen är även tillgänglig för utomstående personer med koppling till Lernias verksamhet, till exempel kunder, leverantörer och deltagare. En visseblåsarkommitté ansvarar för bedömning, eskalering och uppföljning av ärenden. Kommittén består av revisionsutskottets ordförande, Lernias chefsjurist och ytterligare en ledamot. Allvarliga oegentligheter ska eskaleras till koncernledning och därefter till styrelse. Beroende på anmälandets innehåll tar den externa aktören och visseblåsarkommittén beslut om vidare åtgärder. 2024 rapporterades inga bekräftade icke-affärsetiska incidenter. Hur visseblåsning fungerar och vad som händer med en anmälan beskrivs närmare på sidan om visseblåsning på Lernias hemsida.

Miljö

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

Lernia bedriver utbildning som i vissa delar är anmälningspliktig verksamhet enligt 9 kap 6 § Miljöbalken. Denna verksamhet utgörs av utbildning inom svets- och verkstadsteknik samt fordonslack. Omfattningen av miljöpåverkan är begränsad eftersom det rör sig om utbildning och inte produktion.

Mänskliga rättigheter

En central del i regeringens bolagsstyrning är att bolag med statligt ägande ska agera ansvarsfullt och arbeta aktivt för att följa internationella riktlinjer om miljö- och klimathänsyn, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, anti-korruption och affärsetik. Lernia ställer sig bakom FN:s Global Compacts tio principer, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Lernia arbetar för att aktivt att följa internationella riktlinjer om miljöhänsyn, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, antikorruption och affärsetik innefattar bland annat utformning av interna regelverk och principer för att motverka mutor och korruption i verksamheten samt brott mot mänskliga rättigheter, hantering av konfidentiell information samt rapportering av oegentligheter. Lernia verkar på den svenska arbetsmarknaden under svenska arbetslagar och frågor som rör mänskliga rättigheter finns integrerade i våra befintliga processer och rutiner, till exempel som en del av vårt arbete med mångfald, jobbskapande, hälsa och säkerhet samt i uppförandekod för leverantörer och samarbetspartners samt leverantörsbedömningar.





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

Leverantörers hållbarhet

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

Bidrag till FN:s globala mål för hållbar utveckling

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

Lernias aktiviteter inom väsentliga hållbarhetsområden Jobbskapande	 4 GOD UTBILDNING FÖR ALLA Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla	 5 JÄMSTÄLLDHET Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt	 8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla	 10 MINSKAD OJÄMLIKHET Minska ojämlikheten inom och mellan länder
Utbildar människor Coachar människor i hur de skall söka jobb Matchar/förmedlar konsulter och kandidater till arbetsgivare Aktiviteter riktade mot specifika grupper där vi ser ett extra stort behov av stöd för att hitta vägen till utbildning och jobb	Delmål 4.4 Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet		Delmål 8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla	Delmål 10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering
Arbetsmiljö Arbetar systematiskt efter en handlingsplan som syftar till att främja en god, säker och utvecklande arbetsmiljö för våra medarbetare och deltagare/elever			Delmål 8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla Delmål 8.8 Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla	
Mångfald Arbetar efter en handlingsplan som syftar till att främja jämställdhet och likabehandling av anställda, inhyrda konsulter, kursdeltagare, kunder, leverantörer och övriga intressenter Insatser för att motverka ungdomsarbetslöshet		Delmål 5.1 Utrota diskriminering av kvinnor och flickor Delmål 5.5 Säkerställa fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande	Delmål 8.6 Främja ungas anställning, utbildning och praktik	Delmål 10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering

Styrning och uppföljning

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

Ansvar och styrning av hållbarhetsarbetet

Lernias koncernledning är ansvarig för framtagande av underlag till strategi, policydokument, mål gällande ekonomisk och hållbar utveckling och har en central roll i att övervaka och styra verksamhetens arbete mot uppsatta mål och Lernias styrelse är ansvariga för att fastställa desamma. Koncernledningen säkerställer att intressentperspektivet integreras i beslutsfattandet genom kontinuerlig dialog med olika intressentgrupper och ansvarar för uppföljning av uppsatta mål i verksamheten. Lernias styrelse är ansvarig för upprättande och publicering av hållbarhetsredovisningen och det är i styrelsens revisionsutskott som rapportering av hållbarhetsfrågor sker. Hållbarhet är en stående punkt på revisionsutskottets agenda och rapportering sker av hållbarhetsansvarig eller CFO..

Lernias verksamheter är kvalitetscertifierat enligt ISO 9001:2015 och har ett ledningssystem kallat Verksamhetshandboken. Verksamhetshandboken innehåller styrdokument såsom policydokument, processbeskrivningar och riktlinjer för samtliga verksamheter (divisioner och affärsstödet). Det är detta system som våra medarbetare använder på daglig basis för att hämta information om hur arbetet på Lernia skall bedrivas. Verksamhetshandboken är således också ett av de viktigaste verktygen för styrningen av Lernias hållbarhetsarbete. Efterlevnaden kontrolleras löpande med interna revisioner av dedikerade resurser för internkontroll samt genom en årlig extern revision. För att säkerställa att organisationens processer är effektiva genomför koncernledningen årliga genomgångar av miljö- och kvalitetsledningssystem utifrån utfallet av externa och interna revisioner. Vidare följs verksamheten upp med nyckeltal i verksamhetens ordinarie affärsplanearbete.

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

för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Socialt ansvar

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

Lernia arbetar aktivt för att:

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

Lernia analyserar löpande sociala områden som kan påverka verksamheten i olika dimensioner:

- Lernias sociala risker bedöms inte år 2024 väsentligen påverka företagens finansiella ställning
- Lernias väsentliga sociala påverkan är till avgörande del positiv genom bidrag till en hållbar arbetsmarknad som påverkar förutsättningarna för en effektiv omfördelning av välbefinnande
- Lernias sociala kostnader är i relation till de värden som produceras begränsade

Redovisning enligt EU-taxonomin

Lernia, som statligt bolag utan aktier eller obligationer på en reglerad marknad, omfattas inte av taxonomiförordningen, som är ett regelverk framtaget av Europeiska kommissionen för att styra investeringar i hållbar riktning. Lernia har dock på eget initiativ utvärderat vilka delar i bolaget som är förenliga enligt taxonomin och rapporterar som frivillig upplysning. Lernias huvudsakliga ekonomiska verksamheter är inom bemanning, matchning och utbildning, och dessa ingår ännu inte i den nuvarande förordningen. Andelen av Lernias totala omsättning, som omfattas av taxonomiförordningen är därför 0 procent. Lernia har även utvärderat verksamhetens investeringar med bedömningen att Lernias andel av kapitalutgifter och driftkostnader som omfattas av taxonomiförordningen är 0 procent. Lernias ambition är att följa utvecklingen av Taxonomin för att säkerställa att verksamheten uppfyller eventuella framtida krav på klassificering och rapportering av sina ekonomiska aktiviteter i linje med förordningen.

Prioriteringar 2025

Lernias har under 2024 arbetat med att förbereda redovisning för räkenskapsåret 2025 utifrån direktivet för hållbarhetsrapportering Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och tillhörande redovisningsstandarder European Sustainability Reporting Standards (ESRS) som är en del av EU:s strategi som syftar till att förbättra företagens rapportering om hållbarhetsfrågor som miljö, socialt ansvar och företagsstyrning (ESG). Under 2025 planeras en ny väsentlighetsanalys att fastställas för implementering i verksamheten.

Innehållsförteckning enligt GRI Standards 2021

Lernia redovisar sitt hållbarhetsarbete enligt GRI Reporting Initiatives riktlinjer för hållbarhetsredovisning, GRI Standards 2021. Hållbarhetsredovisningen omfattar sid 9-24 och utgör också Lernias lagstadgade hållbarhetsrapport i enlighet med ÄRL, 6 kap. Vi redovisar områden där vi bedömer att Lernia har ett väsentligt inflytande och där vår verksamhet har en betydande påverkan. För miljöinformation se sid 19, för sociala förhållanden och personal se sid 16-18 och motverkande av korruption se sid 19. Information om mänskliga rättigheter finns på sid 19. Mänskliga rättigheter är integrerade i våra befintliga processer och rutiner, till exempel som en del av vårt arbete med jobbskapande, sid 12-13, vårt arbete med mångfald, sid 16-18 samt i vårt arbete med arbetsmiljö, hälsa och säkerhet, sid 14-15. I innehållsförteckningen nedan anges standardupplysningar och de indikatorer som identifierats som mest relevanta utifrån den väsentlighetsanalys som genomfördes 2021 utifrån föregående GRI Standards samt utifrån den möjlighet Lernia har att mäta och redovisa de specifika upplysningarna. Hållbarhetsredovisningen omfattar händelser och resultat under kalenderåret 2024 (1 januari 2024 till och med 31 december 2024). Lernia redovisar årligen sin hållbarhetsredovisning tillsammans med årsredovisning, som fastställts och godkänts av styrelsen. Hållbarhetsredovisningen för 2024 publicerades 26 mars 2025. För frågor om hållbarhetsredovisningen och dess innehåll skicka e-post till info@lernia.se.

Uttalande om Tillämpning		Lernia har rapporterat i enlighet med GRI Standards för perioden 1 januari 2024–31 december 2024			
GRI 1 som har tillämpats		GRI 1: FOUNDATION 2021			
GRI Standard	GRI Standard nummer / Upplysning nr	Hänvisning	Utelämnande		
			Krav som utelämnats	Orsak	Förklaring
GENERELLA UPPLYSNINGAR					
2-GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1 Information om organisationen	s. 26-28, 29,			
	2-2 Enheter som inkluderas i redovisningen	s. 26, 61			Samtliga aktiva bolag enl. not 13.
	2-3 Redovisningsperiod, redovisningscykel (frekvens) och kontaktuppgifter för frågor om redovisningen	Den här sidan			
	2-4 Förändringar i redovisningen				Inga väsentliga förändringar har ägt rum
	2-5 Externt bestyrkande	s. 25			KPMG AB har fått i uppdrag av företagsledningen att bestyrka Lernias hållbarhetsredovisning 2022.
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och övriga affärsrelationer	s. 9			
	2-7 Anställda medarbetare	s. 16-18	Information om region saknas.	Information ej tillgänglig eller komplett.	Samtliga medarbetare är verksamma i Sverige.
	2-8 Medarbetare som inte är anställda		Information saknas om medarbetare som inte är anställda av Lernia men som kontrolleras av organisationen.	Information ej tillgänglig eller komplett.	Inhyrda medarbetare utför i regel likvärdiga uppgifter som anställda medarbetare.
	2-9 Styrningsstruktur och sammansättning av styrelse	Regeringens hemsida			Regeringskansliet nominerar styrelseledamöter och styrelsens ordförande väljs av bolagsstämman. Beskrivning av processen finns att läsa i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020.
	2-10 Nominering och tillsättning av styrelse	Regeringens hemsida			Se ovan i upplysning 2-9
	2-11 Styrelseordförande	s. 29,35			
	2-12 Företagsledningens ansvar för övervakning och hantering av påverkan	s. 21			
	2-13 Delegering av beslutsfattande för att hantera påverkan	s. 21			

	2-14 Styrelsens ansvar för hållbarhetsredovisning	s. 21		
	2-15 Intressekonflikt	Regeringens hemsida & Kollegiet för bolagsstyrnings hemsida		Som statligt ägt bolag följer bolaget riktlinjerna i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020 och Svensk kod för bolagsstyrning.
	2-16 Kommunikation kring kritiska/känsliga frågor/problem	s. 19		Inga inrapporterade kritiska frågor/problem.
	2-17 Kunskapsnivå hos styrelsen	Regeringens hemsida		Styrelsen är ytterst ansvarig för hållbarhet. Beskrivs i Statens ägarpolicy och principer för
	2-18 Utvärdering av styrelsens prestation	Regeringens hemsida		Beskrivs i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020
	2-19 Ersättningspolicy	s. 53-57		
	2-20 Process för beslut om ersättning	s. 53-57		
	2-21 Total årlig ersättning	s. 53-57		
	2-22 Uttalande från vd om strategi för hållbar utveckling	s. 6-7		
	2-23 Riktlinjer och initiativ för ansvarsfullt företagande	s. 19, 21		
	2-24 Förankring av riktlinjer och initiativ för ansvarsfullt företagande	s. 19, 21		
	2-25 Process för gottgörelse av negativa effekter	s. 19		
	2-26 Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter	s. 19		
	2-27 Lag- och regelefterlevnad	s. 19,21		
	2-28 Medlemskap i organisationer	Den här sidan		Almega Kompetensföretagen, Almega Utbildningsföretagen, Sveriges Annonserer, Sveriges Marknadsförbund, Stockholms Handelskammare, Handelskammaren Mittsverige, Handelskammaren Mälardalen, Östsvenska Handelskammaren, Vis Riksförbundet Vuxenutbildning, Yrkehögskoleförbundet, Nätverket för hållbart företagande och FN:s Global Compact
	2-29 Tillvägagångssätt för intressentdialog	s. 10-11		
	2-30 Kollektivavtal	s. 16		
Väsentliga frågor				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-1 Process för väsentlighetsanalys	s. 10-11		
	3-2 Väsentliga frågor	s. 11		
Ekonomiska frågor				
GRI 201: Ekonomisk utveckling 2016	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 13, 21		
	201-1 Direkt skapat och distribuerat ekonomiskt värde	s. 13		
	201-3 Förmånsbestämda förpliktelser och andra pensionsplaner	s. 48-51, 54-58, 59, 63-65, 69		
Indirekt ekonomisk påverkan				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 11, 13, 21, 22		
GRI 3: Indirekt ekonomisk påverkan 2016	203-2 Väsentlig indirekt ekonomisk påverkan	s. 12-13		

Antikorruption					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 19			
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-2 Kommunikation och utbildning avseende riktlinjer och rutiner för anti-korruption	s. 19	Information om andel medarbetare som tagit del av utbildning saknas	Information ej tillgänglig eller komplett	
	205-3 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	s. 19			
Skatt					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 33			
GRI 207: Skatt 2019	207-1 Förhållningssätt till skatt	s. 33			Skattepolicyn i sin helhet hittas på Lernias hemsida under Bolagsstyrning på sidan Dokument och bilagor
	207-2 Hantering av skatt, kontroll och riskhantering	s. 33			
	207-3 Samarbeten med intressenter och hantering av skattefrågor	s. 33			
Arbetsmiljö					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentliga frågor	s. 14-15			
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Ledningssystem för arbetsmiljö	s. 14-15			
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och utredning av incidenter	s. 14-15			
	403-3 Företagshälsovård	s. 14-15			
	403-4 Medarbetardeltagande, samråd och kommunikation om hälsa och	s. 14-15			
	403-5 Utbildning för medarbetare om hälsa och säkerhet på	s. 14-15			
	403-6 Främjande av medarbetares hälsa	s. 14-15			
	403-7 Förebyggande och hantering av hälso- och säkerhetspåverkan	s. 14-15			
	403-8 Medarbetare som omfattas av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	s. 14-15			
	403-9 Arbetsrelaterade skador	s. 14-15	Lernia rapporterar endast olycksfall med frånvaro.	Information ej tillgänglig eller komplett.	
Mångfald och lika möjligheter					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Hantering av väsentliga frågor	s. 16-17			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Mångfald inom ledning och medarbetare	s. 16-18, 35-36, 54			
	405-2 Förhållandet mellan grundlön och kvinnors lön i andel av männens	s. 16-17			

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

Till Lernia AB, organisationsnummer 556465-9414

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i Lernia AB att översiktligt granska Lernia AB:s hållbarhetsredovisning för år 2024. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 22 i detta dokument varav den lagstadgade hållbarhetsrapporten omfattas av sidorna 9-24.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen inklusive den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med tillämpliga kriterier respektive årsredovisningslagen enligt den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024. Kriterierna framgår på sidorna 22 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av ramverket för hållbarhetsredovisning utgivet av GRI (Global Reporting Initiative) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

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

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

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

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

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

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

Uttalanden

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

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 26 mars 2025

KPMG AB

Tomas Mathiesen
Auktoriserad revisor

Karin Sivertsson
Specialistmedlem i FAR

Förvaltningsberättelse 2024

Styrelsen och verkställande direktören för Lernia AB avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2024, vilket är sammanfallande med kalenderåret 2024. Bolagets organisationsnummer är 556465-9414 och bolaget har sitt säte i Stockholm.

Allmänt om verksamheten

I förvaltningsberättelsen beskrivs koncernens verksamhet, inklusive moderbolagets resultat och ställning. Bolagsstyrningsrapporten ingår som en del i förvaltningsberättelsen. Utgångspunkten har varit att göra en sammanhållen förvaltningsberättelse för Lerniakoncernen. I moderbolaget ingår koncernens affärsledning och juridikfunktion liksom affärsstöden Affärsutveckling, Ekonomi, HR, IT och Marknad. Koncernens verksamhet består sedan den 1 januari 2024 av fyra segment:

- **Bemannning & rekrytering** – erbjuder rekrytering och bemanning av yrkesarbetare och tjänstemän i flertalet branscher över hela landet. Kompetensbranschen som helhet har upplevt en nedgång under 2024, vilket är en tydlig effekt av lågkonjunkturen och den nya 24-månadersregeln i uthyrningslagen.
- **Matchning** – erbjuder arbetssökande professionell hjälp att hitta ett jobb eller utbildning samt erbjuder företag och organisationer omställningstjänster i samband med omorganisering och personalminskning. Trots färre etableringar och lägre volymer i matchningstjänsten jämfört med föregående år är Lernia den näst största leverantören av tjänsten.
- **Yrkeshögskola** - erbjuder tjänster inom vuxenutbildning på uppdrag av Myndigheten för Yrkeshögskolan. Lernia har inom tjänsten Yrkeshögskola 15 procent fler utbildningar jämfört med samma period föregående år.
- **Arbetsmarknadsutbildningar och Yrkesvux** - erbjuder tjänster inom vuxenutbildning som bland annat innefattar utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser på uppdrag av Arbetsförmedlingen, kommuner och företag. Till följd av betydande lönsamhetsproblem i kombination med höga riskfaktorer i avtalsvillkoren har Lernia under 2024 beslutat om och påbörjat nedläggning av utbildningar inom segmentet Arbetsmarknadsutbildningar och Yrkesvux.

Inriktning

Lernia är en av Sveriges ledande aktörer inom kompetensförsörjning med tjänster inom bemanning, rekrytering, utbildning, matchning, omställning och karriärväxling. Lernia utvecklar människors kompetens och matchar till jobb och utbildning i arbetslivets alla skeden. På det sättet stärker vi företags och organisationers konkurrenskraft och förmåga att möta arbetsmarknadens skiftande utmaningar.

Lernia erbjuder tjänster inom uthyrning av personal och rekrytering till ett stort antal kunder exempelvis inom den svenska tillverkningsindustrin samt lager och logistik. Lernias kunder inom utbildning är framför allt Myndigheten för yrkeshögskolan, Arbetsförmedlingen, kommuner och företag med behov av kompetensutveckling. Inom matchningsverksamheten levereras erbjudandet till kunder som Arbetsförmedlingen och omställningsförsäkringar men också till företag i behov av coaching och ledarskapsutveckling.

Lernia ägs av svenska staten men har inget samhällsuppdrag. Bolag som ägs av staten har som övergripande mål att vara värdeskapande. Det innebär att statens bolag ska agera långsiktigt, effektivt, lönsamt och ges förmågan att utvecklas samt skapa värde genom ett hållbart företagande. Lernia bedriver verksamheten på marknadsmässiga villkor och ska finansiera sin egen utveckling. Per den 31 januari 2025 avtalade regeringen om att sälja Lernia AB inklusive dotterbolag till det globala investeringsbolaget Aurelius. Tillträde förväntas ske under första kvartalet 2025. Moderbolagets resultat och ställning kommenteras under särskild rubrik.

Ekonomiska mål

Lernia förser arbetsmarknaden med kompetens med huvudinriktning på bemanning och utbildning där konkurrensfördelar och uthållig lönsamhet kan uppnås. Lernias ekonomiska mål fastställdes på årsstämman i april 2021. Soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent. Soliditeten uppgick på balansdagen till 38 (33) procent. Avkastning på eget kapital ska uppgå till minst 13 procent. Avkastningen för året uppgick till -4 (-2,2) procent. Ordinarie utdelning ska uppgå till mellan 30 och 70 procent av årets resultat, under förutsättning att soliditeten efter utdelning hamnar inom målintervall och samt med beaktande av genomförandet av koncernens strategi och investeringsbehov. Styrelsens rekommendation till årsstämman 2025 är att 0 (0) mkr delas ut till aktieägaren motsvarande 0 (0) procent av årets resultat.

Hållbarhetsrapport enligt ÅRL

I enlighet med ÅRL 6 kap 11§ har Lernia valt att upprätta hållbarhetsrapporten som en från årsredovisningen avskild rapport. Hållbarhetsrapporten omfattar koncernen och de dotterbolag som uppfyller kraven på en hållbarhetsredovisning enligt ÅRL. Se sidan 22 för hänvisningar till sidor där de lagstadgade hållbarhetsupplysningarna finns.

Marknadens utveckling

Enligt Almega Kompetensföretagens senaste publicerade statistik av Topp 25-listan är Lernia fortsatt den största aktören inom uthyrning av yrkesarbetare i Sverige, med en marknadsandel om 15,7 procent. På den totala bemanningsmarknaden har Lernia avancerat till det näst största bemanningsföretaget med en marknadsandel om 8,5 procent.

Intäkter från Arbetsförmedlingens upphandlade tjänster utgör merparten av såväl segment Arbetsmarknadsutbildningar och

Yrkesvux som segment Matchnings totala omsättning. Det sammanlagda värdet av Arbetsförmedlingens upphandlade tjänster som avser det område som Arbetsmarknadsutbildningar och Yrkesvux verkar inom, uppgick 2024 till 1,1 (1,0) mdkr.

Inom det område som Lernia Matchning verkar uppgick det sammanlagda värdet av Arbetsförmedlingens upphandlade tjänster 2024 till 1,9 (2,5) mdkr.

Intäkter och resultat koncernen

Koncernens nettoomsättning minskade med 10 procent till 3 129 (3 482) mkr. I övriga rörelseintäkter ingår ersättningar och bidrag för personalkostnader och uppgick till 26 (22) mkr.

Rörelseresultatet uppgick till -59 (-11) mkr. Resultatförsämringen inkluderar -34 (-24) mkr i jämförelsestörande poster som består av förlustkontrakt och nedskrivning av anläggningstillgångar hänförligt till nedläggningen av segment Arbetsmarknadsutbildning och Yrkesvux. Resultatet har även påverkats negativt med 18 mkr avseende ökade pensionskostnader för bemanningskonsulter. Koncernens resultat efter skatt uppgick till -44(-10) mkr. För resultaträkning, se sid 39.

Resultat segment Bemanning & rekrytering

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

Nettoomsättningen uppgick till 2 808 (3 050) mkr, en minskning med 8 procent jämfört med föregående år. Den lägre intäktsnivån hänförs främst till en minskad volym då behovet av inhyrd personal minskat i flertalet branscher och där kundföretag genomfört övertag av inhyrda konsulter kopplat till 24-månadersregeln.

Rörelseresultatet, uppgick till 21 (64) mkr, en minskning med 43 mkr jämfört med föregående år. Det försämrade resultatet är främst hänförligt till en minskad volym, ökade pensionskostnader för uthyrda konsulter samt ökade arbetsgivaravgifter för unga jämfört med föregående år. De ökade kostnaderna kompenseras något av förbättrade beläggningsgrader för uthyrda konsulter

Resultat segment Matchning

Segmentet erbjuder:

- Omställningsuppdrag främst inom försäkringarna TSL för arbetare inom LO-kollektivet och TRR för tjänstemän inom privata sektorn.

- Matchning för arbetssökande inskrivna på Arbetsförmedlingen i form av ett individuellt stöd att hitta ett arbete eller utbildning via tjänsten Rusta och matcha 2.

Nettoomsättningen uppgick till 117 (144) mkr, en minskning med 19 procent jämfört med samma period föregående år. Minskningen är främst hänförlig till färre etableringar, lägre volymer i matchningstjänsten och skiftet från tjänsten Rusta och matcha till tjänsten Rusta och matcha 2 där ersättningsmodellen är lägre.

Rörelseresultatet uppgick till -5 (4) mkr. Resultatförsämringen jämfört med föregående år förklaras främst av de lägre marknadsvolymer inom Arbetsförmedlingens matchningstjänster och den förändrade ersättningsmodellen

Resultat segment Yrkeshögskola

Segmentet erbjuder eftergymnasial utbildning med tydlig näringslivsförankring.

Nettoomsättning uppgick till 78 (72) mkr, en ökning med 8 procent jämfört samma period föregående år. Lernia har inom tjänsten Yrkeshögskola 15 procent fler utbildningar jämfört med samma period föregående år.

Rörelseresultatet för helåret uppgick till -2 (3) mkr. Det negativa resultatet förklaras främst av utbildningsmixen, högre uppstartskostnader för nya utbildningsprogram, högre kostnader för utbildningskonsulter och ökade omkostnader.

Resultat segment Arbetsmarknadsutbildningar och Yrkesvux

Segmentet erbjuder:

- Arbetsmarknadsutbildningar för arbetslösa anpassad efter arbetsmarknadens behov.
- Kommunal vuxenutbildning (Komvux) – gymnasial utbildning för vuxna.

Nettoomsättning uppgick till 125 (215) mkr, en minskning med 58 procent jämfört samma period föregående år. Den lägre omsättningen är främst hänförlig till färre bedrivna utbildningar som ett resultat av den pågående nedläggningen. Övriga rörelseintäkter uppgick till 17 (11) mkr och avser primärt avyttring av materiella anläggningstillgångar.

Rörelseresultatet för helåret, exkluderat för jämförelsestörande poster och IFRS16, uppgick till -6 (-30) mkr. Resultatförbättringen jämfört med föregående år förklaras av engångseffekter hänförliga till försäljning av utrustning samt av färre bedrivna utbildningar.

Jämförelsestörande poster består av avsättningar för förlustkontrakt samt nedskrivning av tillgångar uppgående till 33 (27) mkr, som är ett resultat av koncernens beslut att upphöra med att bedriva utbildningsinsatser på uppdrag av

Arbetsförmedlingen och kommuner. Den bokförda avsättningen för förlustkontrakt avser att täcka samtliga befintliga förpliktelser för pågående avtal.

Säsongvariation

Verksamheten påverkas av antalet faktiska arbetsdagar i respektive månad i främst bemannings- och matchningssegmentet.

Viktiga uppskattningar och bedömningar

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

Investeringar

Investeringarna uppgick till 2 (7) mkr, och avser immateriella anläggningstillgångar.

Finansiell ställning och likviditet

Balansomslutningen uppgick per den 31 december 2024 till 1 019 (1 255) mkr varav det egna kapitalet uppgick till 386 (419) mkr, vilket ger en soliditet uppgående till 38 (33) procent. Nyttjanderättstillgångarna har minskat med 41 mkr jämfört med samma period föregående år. Det beror främst på att segment Utbildning inte har varit verksamma i lika många lokaler som föregående år och i september 2024 har en nedskrivning av segmentets återstående lokaler gjorts med 10 mkr.

Den minskande andelen lokaler för segment Utbildning förklarar även att de lång- och kortfristiga räntebärande skulderna minskat i jämförelse mot föregående år.

Kundfordringarna var på balansdagen 187 mkr lägre jämfört med föregående år och förklaras huvudsakligen av en lägre omsättning jämfört med samma period föregående år. Per den 31 december 2024 var disponibel likviditet 73 (39) mkr. Exklusive checkräkningskredit om 100 (100) mkr, samt möjlig blockbelåning om 300 (300) mkr.

Pensionstillgångarna har minskat jämfört med samma period föregående år och uppgår på balansdagen till 52 (73) mkr. Under året har pensionsförpliktelsen minskat med 27 mkr hänförligt till 2024 års pensionsutbetalningar. Lernia har under året tagit full götgörelse för 2024 års pensionsutbetalningar samt även

retroaktivt för 2023 års pensionskostnader. Totalt har årets utbetalda gottgörelser under året minskat tillgångarna med 54 mkr.

Kassaflöde

Årets kassaflöde uppgick till 34 (-49) mkr varav kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick till 91 (29) mkr. Kassaflödet har i jämförelse med föregående år påverkats positivt av den lägre omsättningen. För helåret påverkade minskningen i rörelsefordringar kassaflödet positivt med 213 (-138) mkr. Förändring av rörelseskulder, främst hänförliga till personalrelaterade kostnader, har påverkat kassaflödet negativt för helåret med -173 (+95) mkr.

Nyttjandet av blockbelåning och checkräkningskredit uppgick på balansdagen till 0 (0) mkr.

Medarbetare

Medelantalet heltidstjänster minskade under 2024 till 4 698 (5 359). Jämfört med utgången av 2023 minskade antalet heltidstjänster per den 31 december 2024 med 1 126, från 4 973 till 3 847. Minskningen i antal heltidstjänster beror till stor del på den minskade verksamheten inom segment Utbildning.

Ägarförhållanden

Regeringen har beslutat att sälja Lernia AB inklusive dotterbolag till Aurelius (AURELIUS Investment Lux Fourteen SARL), vilket kommunicerats av Regeringskansliet den 31 januari 2025. Aurelius förvärvar 100 procent av aktierna i Lernia och tillträde av aktierna i Lernia kommer, bland annat efter förvärsanmälan och konkurrensprövning samt prövning enligt lagen om granskning av utländska direktinvesteringar, preliminärt ske under första kvartalet 2025.

På balansdagen ägdes Lernia till 100 procent av svenska staten. Samtliga dotterbolag ägs till 100 procent av Lernia AB.

Koncernen har verkat på marknadsmässiga villkor och har inte haft något särskilt beslutat samhällsuppdrag. Från och med 1 januari 2023 ansvarar Finansdepartementet för avdelningens verksamhet.

Händelser av väsentlig betydelse som inträffat efter räkenskapsårets slut

Per den 31 januari 2025 avtalade svenska staten om att sälja Lernia AB inklusive dotterbolag till det globala investeringsbolaget Aurelius. Tillträde förväntas ske under första kvartalet

2025. Inga i övrigt väsentliga händelser finns att rapportera efter räkenskapsårets utgång.

Resultat och ställning Moderbolag

För helåret uppgick intäkterna till 131 (155) mkr, vilket är en minskning med 24 mkr jämfört med samma period föregående år.

Under året har Lernia AB erhållit en retroaktiv gottgörelse för pensionsrelaterade kostnader som har påverkat resultat positivt med 34 (0) mkr. En kassaflödesvärdering av dotterbolagsaktier har på balansdagen medfört en nedskrivning om 146 (0) mkr.

Balansomslutningen var på balansdagen 492 (618) mkr varav likvida medel inklusive nyttjad checkräkningskredit uppgick till 73 (38) mkr. På balansdagen var det egna kapitalet 339 (500) mkr och nyttjad checkräkningskredit 0 (0) mkr. Investeringarna uppgick till 2 (7) mkr.

Framtidsutsikter

Marknaden för bemanningstjänster och deltagarvolymerna inom matchningsverksamheten har fortsatt mattats av under 2024. Kompetensföretagens senaste kvartalsrapport 2024 visar att kompetensbranschen som helhet har upplevt en nedgång på 14 procent, vilket är en tydlig effekt av lågkonjunkturen och den nya 24-månadersregeln i uthyrningslagen. Den negativa utvecklingen har påverkat hela landet och alla tjänsteområden. Branschen där Lernia har störst omsättning, Industri & tillverkning, hör till de områden som minskat mest. Matchningsverksamheten har haft ett utmanande sista kvartal 2024 på grund av lägre marknadsvolymer i tjänsten Rusta och matcha 2. Däremot ökar omställningstjänsterna till skillnad från övriga tjänster som en följd av lågkonjunkturen.

Myndigheten för yrkeshögskolan meddelade den 29/1 2025 att Lernia beviljas nio nya yrkeshögskoleutbildningar. Lernia är fortsatt marknadsledande inom Teknik och tillverkning och befäster satsningen inom Samhällsbyggnad ytterligare med ett antal nya utbildningar.

Det rådande säkerhetspolitiska läget i världen leder till ökad osäkerhet i omvärlden vilket kan påverka koncernens framtida utveckling både direkt och indirekt. Bolaget lämnar inte någon prognos för 2025.

Finansiella risker och osäkerhetsfaktorer

De största riskerna för Lernia är politiska, strukturella och konjunkturella marknadsrisker inom såväl bemanning och rekrytering som utbildning och matchning. Det rådande

säkerhetspolitiska läget i världen leder till ökad osäkerhet i omvärlden vilket kan påverka koncernens framtida utveckling både direkt och indirekt. Lernia följer löpande marknadsutvecklingen och utvärderar dess påverkan på koncernens resultat och ställning. Finansiella risker och osäkerhetsfaktorer beskrivs i not 22.

Ersättning till ledande befattningshavare

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

Redogörelse för styrelsearbetet under året

För en beskrivning av styrelsen och en redogörelse av dess arbete, där ersättningsfrågor för ledande befattningshavare inkluderas, hänvisas till Lernias bolagsstyrningsrapport för 2024 som upprättats enligt 6 Kap 6 § ÅRL. Bolagsstyrningsrapporten är en del av förvaltningsberättelsen.

Förslag till vinstdisposition

Balanserat resultat	163 516 660
Årets resultat	-161 754 951
Summa kronor	1 761 709

Styrelsen föreslår att vinstmedel disponeras så att:

Till aktieägare utdelas 0 kronor per aktie	0
I ny räkning överförs	1 761 709
Summa kronor	1 761 709

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

Styrelsens rekommendation till årsstämman är att ingen utdelning sker för räkenskapsåret 2024. Lernias finansiella mål anger att ordinarie utdelning ska uppgå till mellan 30 och 70 procent av årets resultat, med ett riktvärde om 50 procent, under förutsättning att soliditeten efter utdelning hamnar inom målintervall samt med beaktande av genomförandet av koncernens strategi och investeringsbehov. Ägarnämnarna anger att soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent. Koncernens soliditet uppgick per 31 december 2024 till 38 procent. Motsvarande värde för moderbolaget är 69 procent.

Bolagsstyrningsrapport

Lernia bildades genom bolagisering av AmuGruppen 1993 och ägs till 100 procent av svenska staten. Koncernen ska verka på marknadsmässiga villkor och har inget särskilt beslutat samhällsuppdrag. Denna rapport är upprättad enligt riktlinjerna i Svensk kod för bolagsstyrning i sin lydelse från 1 januari 2020 och kraven i 6 kap årsredovisningslagen.

Bolagsstyrelse

Antal: 7 ordinarie (3 kvinnor, 4 män)

Styrelsen och dess utskott

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

Styrelsens ordförande

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

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

Nominering av styrelse

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

rekryteringsbehov och rekryteringsarbetet inleds. Styrelseledamöter väljs av årsstämman på förslag av ägaren och mandattiden är ett år. Se vidare i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020.

Utvärdering av styrelse och revisorer

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

Affärsstöd

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

Vd och koncernledning

Antal: 8 (3 kvinnor, 5 män)

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

Koncernledningen består av koncernchefen, divisionscheferna för Bemanning och Matchning samt CFO, HR-chefen,

Affärsutvecklingschefen, CIO och Marknadschefen. Såväl vd som koncernledning är oberoende i förhållande till ägare och styrelse.

Divisioner

Lernia har utöver moderbolaget under året haft två rörelsedrivande dotterbolag. Verksamheten bedrivs i en divisionsstruktur.

Dotterbolagen Lernia Utbildning AB och Lernia Bemanning AB ingår i en skattemässig kommission med moderbolaget.

Lernia Utbildning AB

Består av division Utbildning, som från och med 1 januari 2024 delats upp i två operativa verksamheter; Arbetsmarknadsutbildning & Komvux/Yrkesvux och Yrkeshögskola samt division Matchning.

Lernia Bemanning AB

Består av division Bemanning & Rekrytering.

Bolagsstämma

1 ägare

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

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

Ägare, aktiestruktur och rösträtt

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

Extern revision

Revisorer

Revisorernas uppdrag är att oberoende granska styrelsens och den verkställande direktörens förvaltning samt bolagets årsredovisning och bokföring. Ansvaret för val av revisorer ligger hos styrelsen och val av revisorer beslutas på årsstämman. Revisorerna har en mandatperiod om ett år. Vid upphandling av revisor hanteras upphandlingsprocessen av bolaget under ledning av revisionsutskottet. Regeringskansliets handläggare följer arbetet. Bolagets revisor deltar i minst två styrelsesammanträden per år samt i revisionsutskottets möten. Revisorerna delger sina iakttagelser från årets granskning direkt till styrelsen i plenum. Styrelsen träffar bolagets revisorer minst en gång per år, utan närvaro av verkställande direktören eller annan person från koncernledningen.

Viktiga externa regelverk

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

Interna regelverk

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

Intern kontrollmiljö

Intern styrning och kontroll

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

För styrelsens kontrollaktiviteter 2024, se sid 33. Vd ansvarar för det system av interna kontroller som krävs för att hantera väsentliga risker i den löpande verksamheten. Här ingår bland annat riktlinjer för olika befattningshavare för att de ska förstå och inse betydelsen av sina respektive roller för upprätthållandet av god intern kontroll.

Visselblåsning

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

Internrevision

Lernias styrelse har beslutat att inte inrätta en särskild internrevisionsfunktion med en anställd internrevisor. Lernias internkontrollmiljö upprätthålls genom ett internkontrollramverk. Återrapportering sker till revisionsutskottet och styrelsen enligt fastlagda rutiner.

Uppförandekod

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

Utöver den interna Uppförandekoden har Lernia en motsvarande uppförandekod som gäller för bolagets leverantörer och samarbetspartners.

Styrelsens arbete under 2024

Styrelsen har haft 10 sammanträden under 2024, varav 6 som fysiska möten.

Ledamot	Styrelse- möte	Revisions- utskott	Ersättnings- utskott
Peter Blomqvist	10/10	6/6	2/2
Niklas Flyborg	10/10		2/2
Kjell Hasslert	10/10		2/2
Karin Svensson	10/10		
Tommy Ohlström	10/10		
Gunilla Rittgård	10/10	6/6	
Gunilla Spongh	10/10	6/6	

Ersättningsutskottet och revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor inför styrelsemötet 15 februari.

1. Styrelsemöte 15 februari

På mötet fastställdes bokslutskommuniké och förslag till resultatdisposition för 2023.

Revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor inför styrelsemötet 26 mars.

2. Styrelsemöte 26 mars

Styrelsen fastställde reviderade hållbarhetsmål för 2024. Styrelsen beslutade även om avgivande av årsredovisning för 2023 och kallelse till årsstämma, samt om förslag till riktlinje för ersättningar till ledande befattningshavare, ersättningsrapport och fullmakt för vd att företräda moderbolaget på stämmor i dotterbolag. Extern revisor deltog i mötet och lämnade rapport över bokslutsgranskning och talade med styrelsen utan att ledningen var närvarande. Styrelsen beslutade att välja KPMG som revisor för Lernia AB med dotterbolag 2024.

3. Extra styrelsemöte 4 april

Det extra styrelsemötet hölls med anledning av att strategin kring den kommande VC-upphandlingen behövde lyftas med styrelsen. Vidare diskuterades tidplan och förberedelse inför planerad försäljning av Lernia.

Årsstämma 26 april

- Årsstämman beslutade: Att fastställa i årsredovisningen intagna resultat- och balansräkningen samt kassafödesanalys för såväl bolag som koncern. Resultatet för 2023 disponerades så att utdelning skulle ske med 0 kr, och att 16 135 021 kr balanseras i ny räkning överfördes i ny räkning. Att bevilja styrelsen och vd ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2023.
- Att välja styrelsen; Kjell Hasslert, styrelseordförande, Niklas Flyborg, Gunilla Rittgård, Gunilla Spongh, Peter Blomqvist, Tommy Ohlström och Karin Svensson (samtliga omval).
- Att som revisor för tiden från stämman utse revisionsbolaget KPMG AB med angiven huvudrevisor Tomas Mathiesen (omval).
- Att fastställa riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare.
- Att godkänna Lernias ersättningsrapport för 2023.
- Protokollet från årsstämman finns i sin helhet på www.lernia.se.

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

5. Konstituerande styrelsemöte 26 april

Delårsrapporten för första kvartalet fastställdes. Sammanhållet styrdokument för styrelsearbetet med arbetsordningar för styrelse och utskott, vd-instruktion, rapportinstruktion och årsplan fastställdes. Val gjordes av firmatecknare, sekreterare m.m. Ledamöter utsågs till Lernias utskott. Vd och styrelseledamöter redovisade sina väsentliga uppdrag i andra styrelser. Policydokument behandlades. Styrelsen beslutade att inte ha en internrevisionsfunktion för 2024 och att fastställa strategiska hållbarhetsmål för Lernia.

6. Styrelsemöte 4 juni

Styrelsen informerades om Lernias aktuella affärsläge och ekonomi. Inledande strategidiskussioner fördes och diskussioner kring hur försäljningsprocessen påverkar strategin och planerade satsningar under året.

Revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsen den 12 juli.

7. Styrelsemöte 12 juli

Styrelsen informerades om Lernias affärsläge och ekonomi. Delårsrapporten för andra kvartalet fastställdes. Styrelsen fick en presentation av prognos P2 och övergripande framtidsprognos 2025–2027.

Den 24–25 september träffades styrelsen och koncernledningen för strategigenomgångar.

8. Styrelsemöte 25 september

Styrelsen informerades om Lernias affärsläge och ekonomi. Beträffande strategin stod styrelsen bakom den beslutade strategiska planen 2023 då den tidigare beslutade strategin fortsatt var relevant. Ambitionen är att fortsätta arbeta i enlighet med den lagda strategiplanen. Status för CSRD-arbetet presenterades av hållbarhetsansvarig. Vidare presenterade EY sina reflektioner från finansiell vendor due diligence.

9. Extra styrelsemöte 21 oktober

Det extra styrelsemötet hölls med anledning av vikande efterfrågan av tjänster inom division Bemanning & Rekrutering men även volymtapp inom utbildningstjänster. Styrelsen fick en presentation av vidtagna och planerade åtgärder med anledning av det ekonomiska läget.

Ersättningsutskottet och revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor inför styrelsemötet den 29 oktober.

9. Styrelsemöte 29 oktober

Styrelsen informerades om Lernias affärsläge och ekonomi. CFO presenterade även en övergripande framtidsprognos för P3 2024. Fastställandet av årsplan för 2025 flyttades fram med anledning av svenska statens pågående försäljningsprocess av bolaget. Delårsrapporten för tredje kvartalet fastställdes.

Revisionsutskottet sammanträdde och beredde frågor till styrelsemötet den 27 november.

10. Styrelsemöte 27 november

Lernias ledning presenterade affärsplan och budget med diverse satsningar och risker för hela koncernen samt för respektive division. Affärsplan och budget antogs för 2025 med mål för rörelsemarginal, intäkter och hållbarhet.

Arvoden 2024

Till arbetstagarrepresentanter och anställda i Regeringskansliet utgår ingen ersättning.

Styrelsen

Ordförande	363 000 kr
------------	------------

Stämмоvalda ledamöter	169 000 kr
-----------------------	------------

Ersättningsutskottet

Ordförande	25 800 kr
------------	-----------

Ledamot	20 600 kr
---------	-----------

Revisionsutskottet

Ordförande	47 000 kr
------------	-----------

Ledamot	34 000 kr
---------	-----------

Lernias uppdrag

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

Utskottsarbete

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

Ersättningsutskottet har bestått av: Kjell Hasslert (ordförande), Niklas Flyborg och Peter Blomqvist. Samtliga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget. Ersättningsutskottet har under året hållit 2 sammanträden. HR-chefen har fört protokoll i ersättningsutskottet.

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

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

Ersättning till vd och koncernledningen

Bolaget följer de principer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i statliga bolag som definieras i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020. Till medlem av Lernias koncernledning utgår fast lön. Rörlig lön eller prestationsstyrda ersättningar utgår inte. Ersättningar och pensionsförmåner för 2024 till medlemmar av Lernias koncernledning framgår av not 5.

Ersättningssystem

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

Intern kontroll över finansiell rapportering

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

Kontrollmiljö

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

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

Riskbedömning

Riskbedömning avseende den finansiella rapporteringen för att identifiera och utvärdera de verksamhetsområden och processer där det föreligger störst risk för fel som kan få en väsentlig påverkan på den finansiella rapporteringen sker på flera nivåer i företaget. Företagsledningen identifierar och utvärderar löpande riskområden för att säkerställa att det finns tillförlitliga kontroller i de berörda processerna i syfte att undvika fel i den finansiella rapporteringen.

Riskanalys och risker kopplade till den finansiella rapporteringen diskuteras regelbundet med bolagets externa revisorer som också årligen presenterar sin riskbedömning för revisionsutskott och styrelse.

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

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

Kontrollaktiviteter

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

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

Information och kommunikation

Väsentliga riktlinjer, manualer m.m. av betydelse för den finansiella rapporteringen uppdateras och kommuniceras till berörda medarbetare löpande. Det finns såväl formella som informella informationskanaler till ledningen för väsentlig information från medarbetarna. Interna informationskanaler i övrigt består bland annat av regelbundna möten i koncernledningen, samt

arbetsplatsträffar och möten i olika forum för berörda specialistfunktioner. Revisionsutskottet informeras regelbundet av såväl CFO som externa revisorer och hålls därigenom uppdaterat på aktuella iakttagelser inom intern styrning och kontrollområdet. Revisionsutskott och styrelsen erhåller finansiell information av företagsledningen vid varje bokslutstillfälle. Extern rapportering sker i enlighet med Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020.

Uppföljning och utvärdering

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

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

Skattepolicy

Lernia har en skattepolicy som är tillgänglig för allmänheten. Se lernia.se > Om Lernia > Bolagsstyrning > Dokument och bilagor.

Verksamhetsrisker

Riskerna i verksamheten är marknadsrelaterade snarare än produktrelaterade. De största riskerna för Lernia är strukturella och konjunkturella marknadsrisker på både utbildnings- och bemanningsmarknaden i tillägg till politiska risker framför allt vad gäller marknaden för arbetsmarknadsutbildningar men även till exempel nystartsbidrag och EU:s bemanningsdirektiv. Utbildnings- samt omställningstjänster har vanligen ett bättre konjunkturläge vid lågkonjunktur medan bemanningstjänster har ett sämre.

Utbildningstjänsterna har emellertid haft en negativ resultatutveckling under en längre tid med anledning av Arbetsförmedlingens låga anvisningsvolymerna inom AUB-utbildningarna. Ett omstruktureringsprogram har initierats med anledning av utvecklingen. Det råder en stark prispress på de större marknader där Lernia verkar. Lernia är känsligt för negativ publicitet, speciellt med tanke på de tjänster Lernia levererar inom utbildning mot offentlig kund. Även konkurrenters negativa medieexponering påverkar branschen i stort. Mer än en tredjedel av koncernens intäkter kommer från två kunder, vilket medför att förändringar i dessa kunders köpbeteende får stor inverkan på koncernens intäkter och resultat. Försäljningen av utbildningstjänster går närmast uteslutande till offentliga kunder som upphandlar enligt Lagen om offentlig upphandling (LOU). Kontraktslängden är vanligen motsvarande två till fyra år, ofta med ensidig möjlighet för kunden att förlänga för ytterligare tid.

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

Lernia är försäkrat mot egendoms-, avbrotts- och ansvarsrisker orsakade av affärsverksamheten. Lernias finansiella riskexponering bedöms som låg med avseende på kreditförluster och valutarisker. Koncernen har historiskt haft oväsentliga kreditförluster och bedömer att risken för kundförluster är låg då försäljningen i hög grad sker till kunder med vilka koncernen har haft långa samarbeten och/eller goda erfarenheter av betalningsviljan. De ekonomiska effekterna av det instabila världsläget med ryska invasionskriget i Ukraina, stigande priser och en oväntat hög inflation med snabbt höjda styrräntor och lågkonjunktur som följd, kan dock komma att påverka både efterfrågan på Lernias tjänster, i synnerhet bemanningstjänster, samt kreditvärdigheten hos kunderna. Med anledning därav ökar Lernia vaksamheten för tecken på obestånd samt har beredskap för snabb omställning av verksamheten om efterfrågan på tjänsterna dyker.

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

Nyttjad belåning av pantsatta kundfordringar uppgick vid balansdagen till 0 (0) mkr och ej utnyttjat belåningsutrymme inklusive checkräkningskredit uppgick till 400 (400) mkr. Per den 31

december 2024 var disponibel likviditet 73 (39) mkr exklusive checkräkningskredit och möjlig blockbelåning.

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

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

Kvalitets- och miljöcertifiering

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

Styrelsen



Kjell Hassler

Ordförande

Född: 1953

Ledamot sedan: 2018. Ordförande i ersättningsutskottet.

Nuvarande befattning: Egen konsultverksamhet

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

Tidigare befattningar: Koncernchef Telge, stadsdirektör Södertälje kommun

Utbildning: Socionom, Socialhögskolan



Niklas Flyborg

Ledamot

Född: 1962

Ledamot sedan: 2019

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

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

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

Utbildning: Civilekonom, Handelshögskolan i Stockholm



Tommy Ohlström

Ledamot

Född: 1954

Ledamot sedan: 2021

Nuvarande befattning: VD SBB Idrott för alla AB

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande i Styrelseinstitutet och Riksbbyggen ekonomisk förening. Styrelseledamot i Riksidrottsstyrelsen

Tidigare befattningar: Kanslichef LO, Statssekreterare Arbetsmarknadsdepartementet, Planeringschef Statsrådsberedningen, Biträdande Partisekreterare Socialdemokraterna, Gruppsekreterare Riksdagen, Partikassör Socialdemokraterna, vd Kooperativa Förbundet (KF), Ordförande KF

Utbildning: Universitetskurser, Specialkurser



Gunilla Rittgård

Ledamot

Född: 1960

Ledamot sedan: 2019

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

Styrelseuppdrag: Styrelseordförande Kårservice Östergötland AB och IHM Business School AB.. Styrelseledamot i Poppels Bryggeri AB

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

Utbildning: Företags- och förvaltningsjurist samt Civilekonom, Göteborgs universitet



Gunilla Spongh

Ledamot

Född: 1966

Ledamot sedan: 2019. Ordförande i revisionsutskottet

Nuvarande befattning: Egen verksamhet

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

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

Utbildning: Civilingenjör Industriell Ekonomi, Linköpings Tekniska Högskola



Karin Svensson

Ledamot

Född: 1965

Ledamot sedan: 2023

Nuvarande befattning: Egen verksamhet (från 1 juli 2023)

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Evidence Operations

Tidigare befattningar: EVP People & Change Tele2, Founder K Advisory, CHRO Bisnode, Partner Accenture

Utbildning: Civilekonom, Umeå Universitet

Förändringar i styrelsen

Peter Blomqvist, kansliråd Finansdepartementet, lämnade styrelsen i februari 2025.

Koncernledning



Veronica Rörsgård

VD & Koncernchef

Född: 1974

Anställd i Lernia sedan: 2022

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i Fryshuset

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

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



Inge Lindberg

CFO

Född: 1965

Anställd i Lernia sedan: 2014 (tf under 2013)

Styrelseuppdrag: Styrelseledamot i SOS Alarm och AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997

Tidigare befattningar: CFO Telenor Sverige, Ekonomidirektör Teracom, Konsultchef Deloitte Consulting, Ekonomichef Telia Megacom, Redovisningschef Telia Finans och Revisor PwC.

Utbildning: Civilekonom, Uppsala universitet



Christian Hultén

Divisionschef Bemanning & Rekrytering

Född: 1967

Anställd i Lernia sedan: 2021

Styrelseuppdrag: -

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

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



Andreas Sillén

Divisionschef Matchning & Utbildning

Född: 1985

Anställd i Lernia sedan: 2019 (2011)

Styrelseuppdrag: -

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

Utbildning: Personal, organisation & ledarskapsprogrammet, Högskolan i Skövde



Karl Jansson

CIO

Född: 1971

Anställd i Lernia sedan: 2023

Styrelseuppdrag: -

Tidigare befattningar: VP Community Interpreting Technology och CIO Semantix, teknikchef och gruppchef IT-stöd INK Sverige

Utbildning: Fil kand Systemvetenskap, Uppsala universitet



Åsa Lundell

Marknads- och kommunikationschef

Född: 1972

Anställd i Lernia sedan: 2022

Styrelseuppdrag: -

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

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



Susanne Ununger

HR-chef, tillförordnad

Född: 1980

Anställd i Lernia sedan: 2024 (tf)

Styrelseuppdrag: -

Tidigare befattningar: HR-chef eWork, Ingram Micro, Bannerflow och Dustin

Utbildning: Master Business Administration; Management and Organisation & Psychology, Stockholms universitet

Förändring i koncernledningen

HR-chef Marie-Louise Bondesson har på egen begäran avslutat sin anställning och lämnade Lernia i december 2024. Hon har ersatts av interim HR-chef Susanne Ununger.

Affärsutvecklingschef Patric Eklöf har på egen begäran avslutat sin anställning och lämnade Lernia i januari 2025.

CFO Inge Lindberg har på egen begäran sagt upp sin anställning, med sista anställningsdag 31 mars och har ersatts av interim CFO Fredrik Åkerman.

Marknadschef Åsa Lundell har valt att säga upp sin anställning och lämnar Lernia under våren 2025.

Finansiella rapporter & Noter

Ekonomisk översikt.....	38
Resultaträkning, koncern	39
Rapport över totalresultat, koncern	39
Balansräkning, koncern	40
Rapport över förändringar i eget kapital, koncern.....	41
Kassaflödesanalys, koncern	42
Resultaträkning, moderbolaget	43
Rapport över totalresultat, moderbolaget	43
Balansräkning, moderbolaget	44
Rapport över förändringar i eget kapital, moderbolaget.....	45
Kassaflödesanalys, moderbolaget	46
Noter till de finansiella rapporterna	47
Styrelsens intygande	69



Ekonomisk översikt

mkr	2024	2023	2022	2021	2020
Resultatposter					
Nettoomsättning	3 129	3 482	3 269	2 898	2 029
Summa rörelsens intäkter	3 155	3 504	3 304	2 941	2 090
Rörelseresultat efter avskrivningar	-59	-11	44	160	-5
Rörelseresultat exklusive jämförelsestörande poster	-25	13	40	125	20
Resultat efter finansiella poster	-57	-11	39	151	-10
Årets resultat	-44	-10	30	119	-11
Balansposter					
Anläggningstillgångar	121	178	296	246	216
Omsättningstillgångar	825	1 038	902	846	704
Likvida medel och placeringar	73	39	88	100	48
Summa tillgångar	1 019	1 255	1 286	1 192	968
Eget kapital	386	419	475	433	296
Avsättningar och skulder	633	836	811	759	672
Summa eget kapital, avsättningar och skulder	1 019	1 255	1 286	1 192	968
Investeringar brutto					
Förvärv av immateriella tillgångar	2	7	10	-	1
Förvärv av materiella tillgångar	-	0	2	4	1
Förbättringsutgift på annans fastighet	-	-	-	-	-
Förvärv dotterbolag	-	-	-	-	-
Summa investeringar	2	7	12	4	2

mkr	2024	2023	2022	2021	2020
Personal					
Medelantal anställda ¹	4 698	5 359	5 494	4 687	3 377
Nyckeltal					
Rörelsemarginal, %	-1,9	-0,3	1,3	5,5	-0,3
Vinstmarginal, %	-1,8	-0,3	1,2	5,1	-0,5
Omsättningsförändring, %	-10,1	6,5	12,8	42,8	-22,8
Omsättning per anställd, tkr ¹	666	650	595	618	601
Förädlingsvärde per anställd, tkr ¹	615	595	543	566	544
Resultat per anställd, tkr	-9	-2	5	25	-3
Avkastning på totalt kapital, %	-1,3	-0,5	3,6	14,8	0,5
Avkastning på sysselsatt kapital, %	-3,0	-1,0	7,2	29,5	-1,0
Avkastning på eget kapital, %	-4,0	-2,2	6,5	32,7	-4,9
Soliditet, %	37,9	33,4	36,9	36,3	30,6
Kassalikviditet, %	146,9	136,3	143,6	135,4	127,5
Resultat per aktie, kr	-44	-10	30	119	-11
Antal aktier, st	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj
Utdelning, mkr	-	9	36	-	-
Föreslagen utdelning, mkr	-	-	9	36	-

¹ Metoden att mäta antalet heltidstjänster har ändrats vilket har påverkat jämförelsetalen för 2023. Antal heltidstjänster (FTE) mäts fr o m kvartal 1 2024 som summan av antalet arbetade timmar dividerat med normal årsarbetstid. Tidigare som summan av antalet anställdas sysselsättningsgrad.

Resultaträkning

Koncernen 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2024 Helår	2023 Helår
Nettoomsättning		3 129	3 482
Övriga rörelseintäkter	4	26	22
Summa rörelsens intäkter	2, 3	3 155	3 504
Personalkostnader	5	-2 947	-3 202
Övriga externa kostnader	6, 7	-204	-230
Avskrivningar/nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	10, 11, 12	-63	-82
Summa rörelsekostnader		-3 214	-3 515
Rörelseresultat	3	-59	-11
Finansiella intäkter		6	5
Finansiella kostnader		-4	-5
Finansnetto	8	2	0
Resultat före skatt		-57	-11
Skatt	9	13	1
Årets resultat		-44	-10
Årets resultat hänförligt till moderföretagets aktieägare	17	-44	-10
Resultat per aktie före och efter utspädning, Kr		-44	-10
Genomsnittligt antal aktier, st		1 milj	1 milj
Totalt resultat per aktie före och efter utspädning, Kr		-33	-46

Rapport över totalresultat

Koncernen 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2024 Helår	2023 Helår
Årets resultat		-44	-10
Poster som inte ska återföras i resultatet:			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		13	-46
Skatteeffekt av omvärdering av nettoförpliktelsen		-3	10
Årets totalresultat hänförligt till moderföretagets aktieägare		-33	-46

Balansräkning

Koncernen 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2024-12-31	2023-12-31
Tillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	10, 11	13	14
Materiella anläggningstillgångar	12	0	5
Nyttjanderättstillgångar	23	45	86
Finansiella anläggningstillgångar		6	-
Pensionstillgångar	18	52	73
Uppskjuten skattefordran	9	5	-
Summa anläggningstillgångar		121	178
Aktuella skattefordringar		14	0
Kundfordringar	14	738	925
Övriga fordringar		15	4
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	59	110
Likvida medel	28	73	39
Summa omsättningstillgångar		898	1 077
Summa tillgångar		1 019	1 255

Belopp i mkr	Not	2024-12-31	2023-12-31
Eget kapital			
Aktiekapital	16	100	100
Balanserade vinstmedel inklusive årets resultat		286	319
Eget kapital hänförligt till moderföretagets aktieägare		386	419
Skulder			
Uppskjuten skatteskuld	9	-	5
Långfristiga räntebärande skulder	22, 23	22	41
Summa långfristiga skulder		22	46
Kortfristiga räntebärande skulder	22, 23	30	61
Leverantörsskulder		34	32
Övriga skulder	20	119	178
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	21	389	505
Avsättningar	19	39	14
Summa kortfristiga skulder		611	790
Summa skulder och eget kapital		1 019	1 255

Rapport över förändringar i eget kapital

Koncernen

Belopp i mkr	Aktiekapital	Balanserade vinstmedel	Totalt Eget kapital
Ingående balans 1 januari 2023	100	375	475
Årets resultat		-10	-10
<i>Övrigt totalresultat</i>			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		-36	-36
Årets totalresultat		-46	-46
<i>Transaktioner med ägare</i>			
Lämnad utdelning		-9	-9
Utgående balans 31 december 2023	100	319	419
Ingående balans 1 januari 2024	100	319	419
Årets resultat		-44	-44
<i>Övrigt totalresultat</i>			
Omvärdering av nettopensionsförpliktelsen		10	10
Årets totalresultat		-33	-33
<i>Transaktioner med ägare</i>			
Lämnad utdelning		-	-
Utgående balans 31 december 2024	100	286	386

Kassaflödesanalys

Koncernen 1 januari – 31 december		2024	2023
Belopp i mkr	Not	Helår	Helår
Årets rörelseresultat		-59	-11
Erhållen ränta		6	5
Erlagd ränta		-4	-5
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	28	108	83
Betald skatt		-	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital		51	71
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		213	-138
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		-173	95
Kassaflöde från den löpande verksamheten		91	29
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	11	-2	-7
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	12	0	0
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		8	5
Omklassificering av spärrade medel		-	-
Kassaflöde investeringsverksamheten		6	-3
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		-	-9
Utbetalningar som avser amorteringar av leasingskulder	23, 28	-63	-66
Nyttjad blockbelåning/checkräkningskredit		-	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-63	-75
Periodens kassaflöde		34	-49
Likvida medel vid årets början		39	88
Likvida medel vid årets slut		73	39

Resultaträkning

Moderbolaget 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2024	2023
		Helår	Helår
Nettoomsättning		0	0
Övriga rörelseintäkter	2, 4	131	155
Summa rörelsens intäkter		131	155
Personalkostnader ¹⁾	5	-52	-85
Övriga externa kostnader	6, 7	-75	-104
Avskrivningar/nedskrivningar	11	-4	-4
Summa rörelsekostnader		-130	-193
Rörelseresultat		1	-38
Resultat från finansiella poster			
Resultat från andelar i koncernföretag		-146	-
Ränteintäkter och liknande resultatposter		5	4
Finansnetto	8	-141	4
Bokslutsdispositioner	25	-28	12
Resultat före skatt		-168	-22
Skatt	9	6	4
Årets resultat		-162	-18

¹⁾ Gottgörelse avseende pensionsbetalningar uppgår till 33 (26) mkr.

Rapport över totalresultat

Moderbolaget 1 januari – 31 december

Belopp i mkr	Not	2024	2023
		Helår	Helår
Årets resultat		-162	-18
Årets totalresultat		-162	-18

Balansräkning

Moderbolaget per den 31 december

Belopp i mkr	Not	2024-12-31	2023-12-31
Immateriella anläggningstillgångar	11	13	14
Materiella anläggningstillgångar		-	-
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernföretag	13	366	512
Övriga finansiella anläggningstillgångar		6	-
Uppskjuten skattefordran	9	16	10
Summa finansiella anläggningstillgångar		388	522
Summa anläggningstillgångar		401	536
Kundfordringar		-	0
Fordringar hos koncernföretag		-	-
Övriga fordringar		8	5
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	11	39
Summa kortfristiga fordringar		19	44
Kassa och bank	28	72	38
Summa omsättningstillgångar		91	82
Summa tillgångar		492	618

Belopp i mkr	Not	2024-12-31	2023-12-31
Eget kapital	16		
Bundet eget kapital			
Aktiekapital		100	100
Uppskrivningsfond		204	350
Reservfond		20	20
Fond för utvecklingsutgifter		13	14
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		164	35
Årets resultat		-162	-18
Summa eget kapital		339	500
Avsättningar			
Övriga avsättningar	19	10	4
Kortfristiga räntebärande skulder		-	-
Leverantörsskulder		9	15
Skulder till koncernföretag	26	129	91
Övriga skulder	20	3	4
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	21	3	4
Summa kortfristiga skulder		143	114
Summa skulder och eget kapital		492	618

Rapport över förändringar i eget kapital

Moderbolaget

Belopp i mkr	Bundet eget kapital				Fritt eget kapital	
	Aktie- kapital	Uppskrivnings- fond	Reserv-- fond	Fond för utvecklings- utgifter	Balanserat resultat inklusive årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående balans 1 januari 2023	100	350	20	11	46	528
Årets resultat					-18	-18
Aktieutdelning					-9	-9
Årets utvecklingsutgifter				3	-3	-
Utgående balans 31 december 2023	100	350	20	14	16	500
Ingående balans 1 januari 2024	100	350	20	14	16	500
Årets resultat					-162	-162
Uppskrivningar/Nedskrivningar		-146			146	-
Aktieutdelning					-	-
Årets utvecklingsutgifter				-1	1	-
Utgående balans 31 december 2024	100	204	20	13	1	339

Kassaflödesanalys

Moderbolaget 1 januari – 31 december

		2024	2023
Belopp i mkr	Not	Helår	Helår
Årets rörelseresultat		1	-38
Erhållen ränta		5	5
Erlagd ränta		0	-1
Kommissionärsbidrag		-28	12
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	28	5	7
Betald skatt		-	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar i rörelsekapital		-17	-15
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		-5	-23
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		59	5
Kassaflöde från den löpande verksamheten		37	-33
Investeringsverksamheten			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar	11	-2	-7
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-	-
Omklassificering av spärrade medel		-	-
Kassaflöde investeringsverksamheten		-2	-7
Finansieringsverksamheten			
Aktieutdelning		-	-9
Nyttjad checkräkningskredit		-	-
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-9
Årets kassaflöde		34	-50
Likvida medel vid årets början		38	88
Likvida medel vid årets slut		72	38

Noter till de finansiella rapporterna

Not 1. Redovisningsprinciper	48
Not 2. Intäkternas fördelning	51
Not 3. Rörelsessegment	51
Not 4. Övriga rörelseintäkter	53
Not 5. Anställda och personalkostnader	53
Not 6. Övriga externa kostnader	57
Not 7. Arvode och kostnadsersättningar till revisorer	57
Not 8. Finansnetto	57
Not 9. Skatter	58
Not 10. Nedskrivningsprövning	59
Not 11. Immateriella anläggningstillgångar	59
Not 12. Materiella anläggningstillgångar	60
Not 13. Koncernbolag	61
Not 14. Kundfordringar	61
Not 15. Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	62
Not 16. Eget kapital	62
Not 17. Resultat per aktie	62
Not 18. Pensioner	62
Not 19. Avsättningar	64
Not 20. Övriga skulder	65
Not 21. Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	65
Not 22. Finansiella risker och finanspolicy	65
Not 23. Leasing	66
Not 24. Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventualtillgångar	66
Not 25. Bokslutsdispositioner	66
Not 26. Närstående	67
Not 27. Förvaltning av kapital	67
Not 28. Kassaflödesanalys	67
Not 29. Händelser efter balansdagen	68
Not 30. Uppgifter om moderbolaget	68

Not 1. Redovisningsprinciper

Överensstämmelse med normgivning och lag

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

Förutsättningar vid upprättande av moderbolagets och koncernens finansiella rapporter

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

Att upprätta de finansiella rapporterna i enlighet med IFRS kräver att företagsledningen gör bedömningar och uppskattningar samt gör antaganden som påverkar tillämpningen av redovisningsprinciperna och de redovisade beloppen av tillgångar, skulder, intäkter och kostnader. Verkliga utfallet kan avvika från dessa uppskattningar och bedömningar. Uppskattningarna och antagandena ses över regelbundet. Ändringar av uppskattningar redovisas i den period ändringen görs om ändringen endast påverkat denna period, eller i den period ändringen görs och framtida perioder om ändringen påverkar både aktuell period och framtida perioder.

Nya och ändrade standarder

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

Intäkter

Koncernen tillhandahåller tjänster, i form av konsultarvoden, inom utbildning, bemanning och matchningstjänster. Avtalen innehåller vanligtvis enbart en tjänst och redovisas därmed som ett prestationsåtagande. Intäkterna från de levererade tjänsterna redovisas i den period de tillhandahålls och samtliga tjänster är på löpande räkning till fast transaktionspris och baserat på pris per timme eller per deltagare. Intäkterna i Segment Matchning inkluderar en löpande dagsersättning under tjänstens löptid samt en resultatärsättning som utfaller när deltagaren kommit i arbete eller utbildning samt kvarstår i denna sysselsättning i minst fyra månader för tjänsten Rusta och matcha respektive tre och sex månader för den nya tjänsten Rusta och matcha 2. Den dagliga ersättningen redovisas systematiskt i resultatet över kontraktperioden. Den rörliga delen av ersättning redovisas till det förväntade värdet, baserat på historisk, aktuell och prognostiserad information. Inga övriga rörliga ersättningar förekommer.

Statliga stöd

Koncernen redovisar statliga stöd för anställda och ersättning för höga sjuklönekostnader som en övrig rörelseintäkt, över samma perioder som de kostnader bidragen är avsedda att kompensera för.

Ersättningar till anställda

Avgiftsbestämda planer

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 intjänade pensionsförmåner till och med 1993 i statliga pensionsavtal. Koncernens nettoförpliktelse avseende förmånsbestämda planer beräknas separat för varje plan genom en uppskattning av den framtida ersättning som den anställda intjänat genom sin anställning; denna ersättning diskonteras till ett nuvärde och det verkliga värdet på eventuella förvaltningstillgångar dras av. Vid fastställande av diskonteringsränta tillämpas räntan på svenska säkerställda bostadsobligationer med en löptid som motsvarar durationen av pensionsskulden, som är 7,3 år. 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.

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.

Immateriella tillgångar

IT-utveckling

Koncernens immateriella tillgångar består i all väsentlighet av IT-utveckling i form av verksamhetsnära systemstöd. IT-utveckling redovisas som tillgång i balansräkningen om det är sannolikt att framtida ekonomiska fördelar kommer att komma bolaget till del och anskaffningsvärdet för tillgången kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

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

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

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

Avskrivning

Avskrivningar redovisas i resultaträkningen linjärt över immateriella tillgångars beräknade nyttjandeperioder. Beräknade nyttjandeperioder för IT- utveckling uppgår till mellan 3-7 år.

Materiella anläggningstillgångar

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

Materiella anläggningstillgångar redovisas i koncernen till anskaffnings-värde efter avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår inköpspriset samt utgifter direkt hänförliga till tillgången för att bringa den på plats och i skick för att utnyttjas i enlighet med syftet med anskaffningen. Exempel på direkt hänförliga kostnader som ingår i anskaffningsvärdet är kostnader för leverans och hantering, installation, lagfarter, konsulttjänster och juristtjänster. Redovisnings-principer 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. Bedömning av en tillgångs restvärde och nyttjandeperiod görs årligen.

Avskrivning

Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod.

Maskiner	3-10 år
Fordon exklusive lastbilar	5 år
Lastbilar	5-7 år
Övriga inventarier	5 år
Förbättringsutgift annans fastighet: aktuellt hyreskontrakts kvarvarande avtalstid	

Nedskrivningar

De redovisade värdena för koncernens materiella- och immateriella anläggningstillgångar prövas vid varje balansdag för att bedöma om det finns indikation på nedskrivningsbehov. Om någon sådan indikation finns beräknas tillgångens återvinningsvärde. En nedskrivning redovisas när en tillgångs eller kassagenererande enhets redovisade värde överstiger återvinningsvärdet. En nedskrivning belastar resultaträkningen.

Leasing

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

Leasingbetalningarna diskonteras med den marginella låneräntan.

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

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

Kundfordringar

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

Blockbelåning

Principen för blockbelåning är att med kundfordringar som säkerhet frigöra kapital till löpande betalningar. Belåningsunderlaget består av segment Bemanning & rekryterings 75 största kunders fakturor till 80 procent av fakturabeloppen. Maximalt låneutrymme uppgår till 300 mkr och motsvarar kundfakturor uppgående till 375 mkr inklusive moms.

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 balansräknings-metoden 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.

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.

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.

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. Om inte annat anges har moderbolagets redovisningsprinciper under 2024 förändrats i enlighet med vad som anges ovan för koncernen. Skillnader mellan koncernens och moderbolagets redovisningsprinciper framgår nedan.

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

Kostnader hänförliga till eget utvecklingsarbete avseende IT-system som aktiverats som immateriell tillgång har förts till fond för utvecklingsutgifter i eget kapital. Moderbolaget tillämpar inte IFRS 9 Finansiella instrument.

Dotterbolag

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

Leasade tillgångar

Moderbolaget tillämpar inte IFRS 16, i enlighet med undantaget som finns i RFR 2. Som leasatagare redovisas leasingavgifter som kostnad linjärt över leasingperioden och således redovisas inte nyttjanderätter och leasingskulder i balansräkningen.

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.

Kommissionärsredovisning

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

Not 2. Intäkternas fördelning

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET ¹⁾	
	2024	2023	2024	2023
Totala intäkter tjänsteuppdrag	3 129	3 482	0	0
Övriga intäkter	26	22	131	155
Summa rörelsens intäkter	3 155	3 504	131	155

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

Not 3. Rörelsesegment

Segmentinformationen presenteras utifrån företagsledningens perspektiv och rörelsesegment identifieras utifrån den interna rapporteringen till företagets högste verkställande beslutsfattare. Koncernen har identifierat koncernens vd som dess högste verkställande beslutsfattare och den interna rapporteringen som används av vd för att följa upp verksamheten och fatta beslut om resursfördelning ligger till grund för den segmentinformation som presenteras. Segmentinformationen är upprättad enligt samma redovisningsprinciper som tillämpas för koncernen. Lernias verksamhet redovisas från och med 1 januari 2024 i fyra segment. Segment Bemanning & Rekrytering erbjuder tjänster inom bemanning och rekrytering av yrkesarbetare och tjänstemän. Segment Matchning erbjuder omställnings- och matchningstjänster på uppdrag av Arbetsförmedlingen och trygghetsfonder. Tidigare segment Utbildning har från 1 januari 2024 delats upp i två olika segment: Segment Yrkeshögskola erbjuder tjänster inom vuxenutbildning på uppdrag av Myndigheten för Yrkeshögskolan. Segment Arbetsmarknadsutbildningar och Yrkesvux, som är under avveckling, erbjuder tjänster inom vuxenutbildning som bland annat innefattar utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser på uppdrag av Arbetsförmedlingen, kommuner och företag.

Intäkter per rörelsesegment

mkr

2023	Bemanning & rekrytering	Matchning	Yrkeshögskola	Arbetsmarknadsutbildning & Yrkesvux	Summa rörelsesegment	Eliminering	Totalt
Intäkter från externa kunder	3 050	144	72	215	3 481	0	3 481
Övriga intäkter	13	0	0	9	22	0	22
Interna intäkter	8	0	0	2	10	-10 ²	0
Summa intäkter	3 070	144	73	226	3 513	-10	3 503

2024	Bemanning & rekrytering	Matchning	Yrkeshögskola	Arbetsmarknadsutbildning & Yrkesvux	Summa rörelsesegment	Eliminering	Totalt
Intäkter från externa kunder	2 808	117	78	125	3 129	0	3 129
Övriga intäkter	9	0	1	15	25	0	25
Interna intäkter	5	0	0	2	7	-7 ²	0
Summa intäkter	2 822	117	79	143	3 161	-7	3 154

²⁾ Interna intäkter avser främst intern fakturering för utförda tjänster inom koncernen.

Av externa intäkter avses samtliga intäkter i Sverige. Inom segmentet Bemanning & Rekrytering finns en större kund som svarar för 39 (34) procent av koncernens intäkter. Inom segmenten Matchning och Arbetsmarknadsutbildning & Yrkesvux finns en större kund som svarar för 6 (9) procent av koncernens externa intäkter.

Rörelseresultat per rörelsesegment

mkr	2024	2023
Bemanning & rekrytering	21	64
Matchning	-5	4
Yrkeshögskola	-2	3
Arbetsmarknadsutbildning & Yrkesvux	-40	-48
Totalt resultat för rörelsesegment	-26	23
Övrigt och eliminerings	-33	-34
Finansiella poster	2	0
Koncernens resultat före skatt	-57	-11

Tillgångar per segment¹

mkr	2024	2023
Bemanning & rekrytering	795	1 019
Matchning, Arbetsmarknadsutbildning & Yrkesvux och YH	165	224
Totala tillgångar för rörelsesegment	960	1 243
Moderbolaget	508	760
Nyttjanderätter IFRS16	45	86
Nettopensionsförpliktelse IAS19	52	76
Eliminering av aktier i dotterbolag	-366	-512
Eliminering koncerninterna fordringar	-180	-395
Totala tillgångar	1 019	1 255

¹ Tillgångar redovisas per juridisk enhet.

Avskrivningar/nedskrivningar per rörelsesegment

mkr	2024	2023
Bemanning	-	-
Matchning	-	-
Yrkeshögskola	-	-
Arbetsmarknadsutbildning & Yrkesvux	-3	-4
Summa rörelsesegment	-3	-4
Moderbolaget	-4	-4
Nyttjanderätter IFRS16	-56	-75
Totala avskrivningar och nedskrivningar	-63	-83

Not 4. Övriga rörelseintäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024	2023	2024	2023
Försäljning av omsättningstillgångar	8	3	0	0
Vinst vid försäljning av anläggningstillgångar	8	4	0	0
Servicebiteringar och arvode för utförda tjänster till dotterbolagen	0	0	131	155
Bidrag för sjuklönekostnader	0	0	0	0
Bidrag för korttidspermittering	0	0	0	0
Övriga offentliga bidrag	10	13	0	0
Övrigt	1	2	0	0
Summa	26	22	131	155

Not 5. Anställda och personalkostnader

	2024	varav kvinnor, %	2023 ¹	varav kvinnor, %
Medeltalet anställda				
Moderbolaget	70	72%	76	69%
Dotterbolag	4 627	31%	5 284	30%
Koncernen totalt	4 698		5 359	

¹⁾ Metoden att mäta antalet heltidstjänster har ändrats vilket har påverkat jämförelsetalen för 2023. Antal heltidstjänster (FTE) mäts fr o m kvartal 1 2024 som summan av antalet arbetade timmar dividerat med normal årsarbetstid. Tidigare som summan av antalet anställdas sysselsättningsgrad.

Könsfördelning moderbolag och koncern

%	2024 Andel kvinnor	2023 Andel kvinnor
Moderbolaget		
Styrelsen	43%	43%
Företagsledningen	29%	38%
Koncernen totalt		
Styrelsen	43%	43%
Företagsledningen	29%	38%

Löner och andra ersättningar och sociala kostnader

mkr	2024		2023	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Moderbolaget	54	14	54	19
<i>Pensionskostnad^{1,2}</i>		(-17)		(9)
Koncernen totalt	2 109	694	2 312	745
<i>Pensionskostnad</i>		(133)		(133)

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

²⁾ Varav kostnadsreducering om -26 (1) mkr avser särskild löneskatt på retroaktiv gottgörelse.

Anställda och personalkostnader
Löner och andra ersättningar fördelade mellan styrelseledamöter och vd samt övriga anställda

mkr	2024		2023	
	Styrelse och vd	Övriga anställda	Styrelse och vd	Övriga anställda
Moderbolaget totalt	5	49	5	49
Koncernen totalt	5	2 104	5	2 307

Ersättningar till ledande befattningshavare

tkr	2024	2023
Löner och andra kortfristiga ersättningar	17 323	17 535
Ersättningar efter avslutad anställning	-866	2 010
Totalt	16 457	19 545

Vid uppsägning från bolagets sida äger verkställande direktören, utöver lön under uppsägningstiden 6 månader, rätt till avgångsvederlag motsvarande 12 månadslöner. Om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget. Uppsägningslön och avgångsvederlag för verkställande direktör överensstämmer med statens gällande principer för ersättning till ledande befattningshavare. Samtliga personer i företagsledande ställning ingår i Lernias koncernledning. Under 2024 har den bestått av en verkställande direktör, en ekonomidirektör, fyra affärsstödschefer och två divisionschefer.

I koncernledningen har det under senare delen av året varit tre kvinnor och fem män. Löner och förmåner respektive pensionsavgifter exklusive vd i moderbolag har för koncernledningen uppgått till sammanlagt 11 879 (12 250) tkr respektive 3 655 (3 964) tkr.

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

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

Avvikelse från riktlinjerna

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

Specifikation – Löner och andra ersättningar till personer i Lernias företagsledning

tkr	Grundlön 2024	Grundlön 2023	Övriga förmåner 2024	Övriga förmåner 2023	Övriga ersättningar 2024	Övriga ersättningar 2023	Pensions- kostnader 2024	Pensions- kostnader 2023	Pensions- ålder
Veronica Rörsgård VD fr o m 3 oktober 2022	4 056	4 001	54	53	-	-	1 236	1 149	65
Inge Lindberg CFO	2 355	2 240	12	9	-	-	718	711	65
Christian Hultén Divisionschef Bemanning & Rekrytering	2 221	2 159	6	5	-	-	681	726	65
Anders Hvarfner Divisionschef Utbildning t o m 31 oktober 2023	-	1 682	-	5	-866 ²	2 010 ¹	-	567	65
Andreas Sillén Divisionschef Matchning och Utbildning	1 212	1 147	91	39	-	-	382	426	65
Karl Jansson CIO fr o m 14 augusti 2023	1 432	507	6	4	-	-	457	180	65
Åsa Lundell Marknads- och kommunikationschef	1 560	1 445	6	5	-	-	483	462	65
Marie-Louise Bondesson HR-chef t o m 12 december 2024	1 389	1 435	6	5	-	-	452	433	65
Patric Eklöf Affärsutvecklingschef	1 580	1 555	6	5	-	-	482	460	65
Summa	15 804	16 173	185	132	-866	2 010	4 891	5 113	

¹ I beloppet ingår ersättning för sex månaders arbetsbefrielse och sex månaders avgångsvederlag

² Avräknat från avgångsvederlag pga. ny anställning

Ersättningar till styrelsen

tkr	Styrelsearvode 2024	Styrelsearvode 2023
Styrelsens ordförande		
Kjell-Inge Hassler	395	369
Styrelseledamöter		
Peter Blomqvist ¹⁾	-	-
Niklas Flyborg	188	184
Tommy Ohlström	168	163
Gunilla Rittgård	201	196
Gunilla Spongh	214	207
Karin Svensson	168	111
Summa	1 334	1 230

¹⁾ Anställd av Regeringskansliet

Förändring i ersättning till övriga medarbetare (baserat på heltidsanställda) 3,08%.

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

Arvoden som anges i bolagsstyrningsrapporten avser stämma till stämma.

Gällande riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare antagna april 2024

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen och är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

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

Formerna av ersättning m.m.

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

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

Upphörande av anställning

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

Lön och anställningsvillkor för anställda

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

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

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

Avvikelse från riktlinjerna

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

Not 6. Övriga externa kostnader

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024	2023	2024	2023
Lokalrelaterade kostnader	23	36	5	7
Konsulter	17	41	7	18
Material	25	33	1	1
Övriga kostnader	138	120	61	77
Summa	204	230	75	104

Not 7. Arvode och kostnadsersättningar till revisorer

tkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024	2023	2024	2023
KPMG				
Revisionsuppdrag	1 086	926	283	322
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget	74	202	74	202
Skatterådgivning	-	-	-	-
Övriga tjänster	-	-	-	-
Summa	1 160	1 128	357	524

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

Not 8. Finansnetto

Koncernen, mkr	2024	2023
Ränteintäkter	6	5
Finansiella intäkter	6	5
Räntekostnader och liknande resultatposter	-4	-5
Finansiella kostnader	-4	-5
Finansnetto	2	0

Moderbolaget, mkr	2024	2023
Ränteintäkter	5	5
Resultat från andelar i koncernbolag	-146	0
Ränteintäkter och liknande resultatposter	-141	5
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	-1
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	-1
Finansnetto	-141	4

Not 9. Skatter

Redovisad i resultaträkningen

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024	2023	2024	2023
Uppskjutna skattekostnad (-) /skatteintäkt (+)				
Aktuell skatt	-	-	-	-
Uppskjutna skatt på pensionsåtagande	9	-	1	-
Förändring av underskottsavdrag	3	2	4	4
Uppskjutna skatt på temporära skillnader	1	0	1	0
Totalt redovisad skattekostnad	13	1	6	4

Avstämning effektiv skatt

Koncernen, mkr	2024 (%)	2024	2023 (%)	2023
Resultat före skatt		-57		-11
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	20,6%	12	20,6%	2
Ej avdragsgilla kostnader, skattepliktiga intäkter och andra skattemässiga justeringar		1		-1
Redovisad effektiv skatt	23,0%	13	12,0%	1

Avstämning effektiv skatt

Moderbolaget, mkr	2024 (%)	2024	2023 (%)	2023
Resultat före skatt		-22		-22
Skatt enligt gällande skattesats för moderbolaget	20,6%	4	20,6%	5
Ej avdragsgilla kostnader, skattepliktiga intäkter och andra skattemässiga justeringar		2		-1
Redovisad effektiv skatt	27,0%	6	16,2%	4

Redovisad i balansräkningen

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024	2023	2024	2023
Skattemässiga underskott	14	10	14	10
Nyttjanderättstillgång	-9	-18	-	-
Leasingskuld	10	18	-	-
Pensionsavsättningar	-10	-15	2	-
Uppskjutna skattefordringar (+) /skatteskuld (-), netto	5	-5	16	10

Förändring av koncernens skatt i temporära skillnader och underskottsavdrag

mkr	Balans per 1 jan 2023	Redovisat mot skulder	Redovisat över resultaträkning	Redovisat mot totalresultat	Balans per 31 dec 2023
Underskottsavdrag	5	0	4	0	9
Pensionsavsättningar	-24	0	-1	9	-15
IFRS16 Leasing	2	0	-1	0	0
Förbättringsutgifter på annans fastighet	1	0	0	0	1
Nedskrivning av immateriella tillgångar	0	0	0	0	0
Summa	16	0	1	9	-5

mkr	Balans per 1 jan 2024	Redovisat mot skulder	Redovisat över resultaträkning	Redovisat mot totalresultat	Balans per 31 dec 2024
Underskottsavdrag	9	0	4	0	13
Pensionsavsättningar	-15	0	8	-3	-10
FRS16 Leasing	0	0	0	0	0
Förbättringsutgifter på annans fastighet	1	0	1	0	2
Summa	-5	0	13	-3	5

Not 10. Nedskrivningsprövning

Nedskrivningsprövning har gjorts av nyttjanderätter samt materiella anläggningstillgångar där det finns indikation på att tillgångarna har minskat i värde. Återvinningsvärdet har beräknats för den kassagenererade enhet till vilken tillgången hör.

Beräkningarna utgår från kassaflödesprognoser baserade på budgetar fastställda av ledningen för respektive kundavtal som nyttjanderätten/anläggningstillgången tillhör.

En kassaflödesvärdering av dotterbolagsaktier har genomförts på balansdagen. Beräkningarna utgår från kassaflödesprognoser baserade på förväntade framtida kassaflöde fastställda av ledningen, nettoskuld samt en vägd kalkylränta.

Not 11. Immateriella anläggningstillgångar

KONCERN	Summa immateriella anläggnings- tillgångar
IT-utveckling, anskaffningsvärde, mkr	
Anskaffningsvärde 2022-12-31	102
Årets egenupparbetade tillgångar	8
Avyttringar/utrangeringar	-1
Anskaffningsvärde 2023-12-31	109
Årets egenupparbetade tillgångar	2
Avyttringar/utrangeringar	-43
Anskaffningsvärde 2024-12-31	68
IT utveckling, ackumulerade avskrivningar, mkr	
Ackumulerade av- och nedskrivningar 2022-12-31	-91
Årets avskrivningar	-3
Ackumulerade av- och nedskrivningar 2023-12-31	-94
Årets avskrivningar	-4
Avyttringar/utrangeringar	43
Ackumulerade av- och nedskrivningar per 2024-12-31	-55
Redovisat värde enligt balansräkning 2023-12-31	14
Redovisat värde enligt balansräkning 2024-12-31	13

MODERBOLAGET	Summa immateriella anläggnings- tillgångar
IT utveckling, anskaffningsvärde, mkr	
Anskaffningsvärde 2022-12-31	101
Årets egenupparbetade tillgångar	7
Avyttringar/utrangeringar	-1
Anskaffningsvärde 2023-12-31	107
Årets egenupparbetade tillgångar	2
Avyttringar/utrangeringar	-43
Anskaffningsvärde 2024-12-31	66
IT utveckling, ackumulerade avskrivningar, mkr	
Ackumulerade av- och nedskrivningar 2022-12-31	-90
Årets avskrivningar	-3
Ackumulerade av- och nedskrivningar 2023-12-31	-93
Årets avskrivningar	-4
Avyttringar/utrangeringar	43
Ackumulerade av- och nedskrivningar per 2024-12-31	-54
Redovisat värde enligt balansräkning 2023-12-31	14
Redovisat värde enligt balansräkning 2024-12-31	13

Not 12. Materiella anläggningstillgångar

KONCERN	Arbets- maskiner	Förbättrings- utgifter på annans fastighet	Fordon	Nyttjanderätter enligt IFRS 16	Summa materiella anläggnings-tillgångar
Anskaffningsvärde per 2022-12-31	34	16	2	365	417
Nya kontrakt				13	13
Förändringar av pågående kontrakt				-12	-12
Årets anskaffningar	0	-	-		0
Avyttringar/utrangeringar	-9	-2	-1		-12
Anskaffningsvärde 2023-12-31	25	14	1	367	407
Nya kontrakt				9	9
Förändringar av pågående kontrakt				6	6
Avyttringar/utrangeringar	-18	-14	0		-31
Anskaffningsvärde 2024-12-31	7	0	1	382	391
Ackumulerade avskrivningar 2022-12-31	-26	-15	-1	-206	-248
Årets av- och nedskrivningar	-2	0	0	-75	-78
Avyttringar/utrangeringar	7	2	0		9
Ackumulerade avskrivningar 2023-12-31	-21	-13	-1	-281	-316
Årets av- och nedskrivningar	-2	0	0	-56	-58
Avyttringar/utrangeringar	16	14	0		29
Ackumulerade avskrivningar 2024-12-31	-7	0	-1	-337	-345
Redovisat värde enligt balansräkning 2023-12-31	4	0	1	86	91
Redovisat värde enligt balansräkning 2024-12-31	0	0	0	45	45

Not 13. Koncernbolag

Moderbolaget, tkr	2024	2023
Redovisat värde vid årets ingång	512 200	512 200
Nedskrivning	-146 000	-
Redovisat värde vid årets utgång	366 200	512 200

Specifikation av moderbolagets innehav av aktier i koncernbolag

Dotterbolag/Org nr/Säte	Antal aktier	2024-12-31 Andel i % ¹⁾	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag	Antal aktier	2023-12-31 Andel i % ¹⁾	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag	Huvud-saklig verksamhet
Lernia Bemanning AB, 556472–7013, Stockholm	40 000	100	209 000	262 630	40 000	100	355 000	262 630	Bemanning
Lernia Utbildning AB, 556467–3381, Stockholm	400	100	157 050	104 558	400	100	157 050	104 558	Utbildning
Skillio Sweden AB, 559090–3570, Stockholm	500	100	50	6 098	500	100	50	6 098	Vilande
Lernia Jobb & Karriär AB, 556763–0883, Stockholm	100	100	100	171	100	100	100	171	Vilande
Summa			366 200	373 457			512 200	373 457	

¹⁾ Ägarandelen av kapitalet avses, vilket överensstämmer med andelen av rösterna för antalet aktier

Not 14. Kundfordringar

Kundfordringar redovisas efter hänsyn tagen till under året befarade kundförluster som uppgick till -3 (-1) mkr i koncernen. I moderbolaget uppgick befarade kundförluster till 0 (0) mkr. Kundförlusterna är av ringa omfattning i förhållande till omsättningen.

Avsättning för befarade kreditförluster har ändrats enligt följande:

Avsättning för osäkra kundfordringar, mkr	2024	2023
Avsättning vid årets början	1	3
Reservering/upplösning för befarade förluster	3	-1
Avsättning vid årets slut	4	1
Befarade kundförluster	-3	-1
Konstaterade kundförluster	-1	3
Summa kundförluster	-3	1

Förfallostruktur kundfordringar

mkr	2024		2023	
	Belopp	%	Belopp	%
Förfallet	14	2	54	6
varav > 7 dagar	0	0	47	5
varav > 30 dagar	5	1	2	0
varav > 90 dagar	1	0	1	0

Not 15. Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2023-12-31
Upplupna intäkter	38	55	-	-
Förutbetalda lokalkostnader	11	15	1	1
Övriga förutbetalda kostnader	10	40	10	38
Summa	59	110	11	39

Not 16. Eget kapital

Aktiekapital

Antal aktier uppgår 2024 och 2023 till 1 miljon. Kvotvärdet per aktie är 100 (100) kronor. Innehavare av aktier är berättigade till utdelning som fastställs i efterhand och aktieinnehavet berättigar till rösträtt vid årsstämman med en röst per aktie.

Vinstdisposition

Balanserat resultat	163 516 660
Årets resultat	-161 754 951
Summa kronor	1 761 709

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras så att:

Till aktieägare utdelas 0 kronor per aktie	-
I ny räkning överförs	1 761 709
Summa kronor	1 761 709

Styrelsens rekommendation till årsstämman är att ingen utdelning sker för räkenskapsåret 2024. Lernias finansiella mål anger att ordinarie utdelning ska uppgå till mellan 30 och 70 procent av årets resultat, med ett riktvärde om 50 procent, under förutsättning att soliditeten efter utdelning hamnar inom målintervallet samt med beaktande av genomförandet av koncernens strategi och investeringsbehov. Ågarmålen anger att soliditeten ska uppgå till mellan 30 och 40 procent. Koncernens soliditet uppgick per 31 december 2024 till 38 procent. Motsvarande värde för moderbolaget är 69 procent.

Bundna fonder

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

Reservfond

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

Fritt eget kapital

Balanserade vinstmedel

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

Not 17. Resultat per aktie

Beräkningen av resultat per aktie för 2024 har baserats på årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare uppgående till -43 558 (-10 016) tkr och antalet aktier under 2024 uppgående till 1 000 000 (1 000 000) st.

Not 18. Pensioner

Förmånsbestämda pensionsplaner

Pensionsplaner enligt ITP som tryggas genom försäkring i Alecta är förmånsbestämda planer som redovisas som en avgiftsbestämd, se beskrivning under "Avgiftsbestämda pensionsplaner" nedan. Anställda som har en lön över 10 basbelopp kan ha en alternativ pensionsplan som är avgiftsbaserad och ingår därmed inte i redovisningen för förmånsbaserade pensionsplaner. Bolagens pensionstillgångar till och med 2007-12-31 förvaltas av Skandia. Befintliga försäkringar lades i fribrev och uppräknig (värdesäkring) sker årligen med så kallat Skandiaindex. Försäkringsavtalet med Skandia Liv innebär att Lernia inte har någon skyldighet att betala in några ytterligare försäkringspremier för till exempel värdesäkring av fribrev. Lernia har samtidigt inte rätt att få tillbaka någon form av eventuellt överskott som uppkommer på försäkringarna. Från och med 2013 har därför inte pensionstillgångarna förvaltade av Skandia ingått i beräkningen över förmånsbestämda pensionsplaner enligt IAS 19.

Pensionsskulden som övertogs i samband med bolagiseringen 1993 ingår i moderbolagets totala pensionsskuld och avser utfästelse som intjänats till och med 1997. Planen är stängd för framtida intjänning och således har inga nya avgifter betalats in. Åtagandet beräknas vara avslutat år 2065 med successiv nedtrappning från år 2030. Tillgångarna förvaltas av en pensionsstiftelse, AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997. Skulden 258 (266) mkr, som är beräknad enligt Finansinspektionens anvisningar, är kreditförsäkrad via FPG/PRI. Lernia AB har erhållit 54 (26) mkr i gottgörelse avseende utbetalda pensioner under 2023 samt 2024. Den senaste aktuariella beräkningen är gjord per den 31 december 2024.

mkr	KONCERN	
Pensionssskuld och förvaltningstillgångar	2024-12-31	2023-12-31
Nettofordran balansräkning		
Pensionsförpliktelse	232	244
Fonderade medel	-284	-317
Fordran som redovisas i balansräkningen	-52	-73

mkr	KONCERN	
Pensionskostnad	2024	2023
Årets pensionsintjäning		
Räntekostnader på pensionsförpliktelser	7	7
Ränteintäkter	-9	-12
Kostnad som redovisas i resultaträkningen	-2	-4

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

mkr	2024-12-31	2023-12-31
Avstämning av den redovisade nettofordran		
Utgående nettofordran föregående period	-73	-115
Kostnad enligt resultaträkningen	-2	-4
Omvärdering redovisad i övrigt totalresultat	-13	46
Pensionsutbetalningar - gottgörelse	26	-1
Uttagen gottgörelse för övriga kostnader	3	2
Skattebetalning	6	0
Utgående nettofordran	-52	-73

Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar		
Ränteintäkter	9	12
Uttagen gottgörelse för övriga kostnader	-3	-2
Aktuariell vinst (+) eller förlust (-) på förvaltningstillgångar	15	11
Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar	21	21

Specifikationer till pensionsavsättningar

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

mkr	2024-12-31	2023-12-31
Pensionsförpliktelser		
Utgående balans föregående period	244	206
Räntekostnad	7	7
Utbetalda pensioner	-27	-26
Skattebetalningar	6	0
Aktuariella vinster (-) /förluster (+)	2	57
Utgående balans	232	244
Förvaltningstillgångar		
Ingående balans	317	321
Förväntad avkastning	9	12
Gottgörelse för pensionsutbetalningar	-54	-26
Uttagen gottgörelse för övriga kostnader	-3	-2
Aktuariella vinster (-) /förluster (+)	15	11
Utgående balans	284	317

Väsentliga aktuariella antaganden	2024-12-31	2023-12-31
Diskonteringsränta, enligt 7-årig bostadsobligation	3,10%	2,90%
Pensionsuppräknning (inflation)	1,70%	1,45%

Känslighetsanalys	2024-12-31	2023-12-31
Grundscenari, diskonteringsränta 3,10% (2,90%)	232	244
Diskonteringsränta 3,60% (3,40%)	222	233
Diskonteringsränta 2,60% (2,40%)	242	255

Vid fastställande av diskonteringsräntan har styrelsen beslutat att använda räntan på svenska säkerställda bostadsobligationer med en löptid som motsvarar durationen i Lernias pensionsskuld, 7,3 (7,2) år.

Dödlighetsantagandet har hämtats från DUS23 för gruppen "obligatoriskt försäkrade tjänstemän".

Målet med förvaltningen av tillgångarna i AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997 är att uppnå en avkastning som åtminstone uppnår den finansiella kostnaden för att bära skulden i Lernias balansräkning samtidigt som Stiftelsen undviker att utsätta kapitalet för risk som är obefogad med hänsyn till stiftelsens ändamål; att säkra möjligheten att lämna gottgörelser till Lernia avseende framtida pensionsutbetalningar för den fastställda gruppen pensionsberättigade.

Placeringsrisk

Placeringar ska till övervägande del göras i tillgångar som är föremål för handel på reglerade marknader. Placeringar i finansiella instrument och andra tillgångar som inte är föremål för handel på en reglerad marknad, en MTF-plattform eller en OTF-plattform ska hållas på aktsamma nivåer.

Värdepappersfonder är tillåtna för att implementera de olika tillgångsslagen. De föredras p.g.a. att de erbjuder en effektiv marknadsexponering och riskspridning samt en transparent prissättning. S.k. strukturerade instrument är tillåtna för att implementera de olika tillgångsslagen. Sådana kan användas för att sänka den finansiella risken i ett tillgångsslag eller för att underlätta en effektiv portföljförvaltning. Vid investering i strukturerade produkter måste kostnadsstrukturen vara transparent.

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

Tabellen nedan visar förvaltningstillgångar per kategori per balansdagen:

Förvaltningstillgångar per kategori

Belopp i mkr	Verkligt värde 2024-12-31	Verkligt värde 2023-12-31
AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997:		
Aktier & räntebärande papper	284	343
Likvida medel/Korta fordringar	1	1
Korta skulder	-1	-28
Summa verkligt värde av förvaltningstillgångar	284	317

Avgiftsbestämda pensionsplaner

Tjänstemän som har en lön över 10 basbelopp kan ha en alternativ pensionsplan som är avgiftsbaserad. Övriga tjänstemän har pensionslösning via ITP-planen som förvaltas av försäkringsbolaget Alecta. Enligt ett uttalande från Rådet för finansiell rapportering, UFR 10, är detta en förmånsbaserad plan som omfattar flera arbetsgivare. Sedan räkenskapsåret 2012 har bolaget inte haft tillgång till sådan information som gör det möjligt att redovisa denna plan som en förmånsbestämd plan. Pensionsplanen enligt ITP som tryggas genom en försäkring i Alecta redovisas därför som en avgiftsbestämd plan. Årets avgifter för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 24 (28) mkr. Alectas överskott kan fördelas till försäkringstagarna och/eller de försäkrade. Vid utgången av 2024 uppgick Alectas överskott i form av den kollektiva konsolideringsnivån till 162 (158) 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 utlyrda konsulter en avgiftsbaserad pensionslösning via försäkringsbolaget Fora. Koncernens totala pensionskostnader för avgiftsbestämda planer uppgår 2024 till 134 (124) mkr. Moderbolagets totala pensionskostnader för avgiftsbestämda pensionsplaner uppgår 2024 till 9 (9) mkr.

Inga förändringar avseende personalsammansättning förväntas under 2025 som väsentligt påverkar framtida avgifter till pensionsplaner.

Not 19. Avsättningar

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2023-12-31
Personalrelaterade avsättningar	9	2	8	0
Lokalkostnader och övrigt	7	10	2	4
Förlustkontrakt ¹	23	2	-	-
Summa	39	14	10	4
Personalrelaterade avsättningar				
Ingående balans	2	-1	0	-
Avsättning netto under perioden	10	4	8	0
Av ingående balans ianspråktaget belopp under perioden	-4	-1	0	-
Utgående balans	9	2	8	0
Lokalrelaterade och övriga avsättningar				
Ingående balans	10	7	4	2
Avsättning netto under perioden	2	4	-	2
Av ingående balans ianspråktaget belopp under perioden	-4	-1	-2	0
Utgående balans	7	10	2	4
Avsättningar för förlustkontrakt				
Ingående balans	2	0	-	-
Avsättning netto under perioden	22	2	-	-
Av ingående balans ianspråktaget belopp under perioden	-1	-	-	-
Utgående balans	23	2	-	-

¹ Avsättningar för förlustkontrakt är omräknat för föregående år i likhet med innevarande års uppställning. I redovisningen av avsättningar finns en inneboende osäkerhet. Det är därmed inte möjligt att exakt ange tidpunkten för när avsättningarna kommer att nyttjas. Huvuddelen bedöms dock komma att nyttjas under 2025.

Not 20. Övriga skulder

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2023-12-31
Momsavräkning	38	60	-	-
Personalens källskatt	33	51	1	1
Avräkning sociala avgifter	45	63	1	1
Övrigt	3	4	0	2
Summa	119	178	3	4

Not 21. Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2023-12-31
Upplupna personalkostnader	385	494	2	2
Förutbetalda intäkter	0	6	0	0
Övrigt	4	5	1	1
Summa	389	505	3	4

Not 22. Finansiella risker och finanspolicy

Koncernens placeringpolicy fastställs av styrelsen. Den utarbetas och följs upp av moderbolagets ekonomiavdelning som löpande rapporterar till styrelsen. Koncernens och moderbolagets placeringpolicy innebär att placeringar endast görs i svenska räntebärande papper utgivna av svensk bank eller svenska staten med högst tre månaders förfallotid. Vid årsskiftet var samtliga medel placerade på koncernens bankkonton. Kreditrisken beträffande kundfordringar och övriga fordringar bedöms som låg. Även koncernens och moderbolagets likviditetsrisk respektive kassaflödesrisk bedöms som relativt låg. Finansiella skulder består i allt väsentligt enbart av skulder som förfaller till betalning inom tolv månader räknat från balansdagen. Kortfristig räntebärande skuld avser nyttjad belåning av pantsatta kundfordringar vilken på balansdagen uppgick till 0 (0) mkr samt skulder avseende IFRS16 som uppgick till 30 (61) mkr. Ej utnyttjat belåningsutrymme inklusive checkkredit uppgick per balansdagen till 400 (400) mkr. Finansiella tillgångar består i allt väsentligt enbart av tillgångar som förfaller till inbetalning inom tolv månader från balansdagen. Eftersom koncernens intäkter i allt väsentligt faktureras i svenska kronor uppstår ingen valutarisk. Det redovisade värdet bedöms motsvara det verkliga värdet avseende bolagets finansiella tillgångar och skulder.

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2023-12-31
Finansiella tillgångar				
Kundfordringar	738	925	0	0
Likvida medel	73	39	72	38
Summa	810	963	72	38
Långfristiga räntebärande skulder				
Långfristiga skulder avseende IFRS16 Leasing	22	41	-	-
Summa långfristiga räntebärande skulder	22	41	-	-
Kortfristiga räntebärande skulder				
Blockbelåning kundfordringar	-	-	-	-
Kortfristiga skulder avseende IFRS16 Leasing	30	61	-	-
Summa kortfristiga räntebärande skulder	30	61	-	-
Finansiella skulder				
Kortfristiga räntebärande skulder	30	61	-	-
Långfristiga skulder avseende IFRS16 Leasing	22	41	-	-
Leverantörsskulder	34	32	9	15
Övriga skulder	2	3	0	1
Summa	88	137	9	16

Löptidsanalys finansiella skulder, mkr	2024-12-31		2023-12-31	
	Belopp	%	Belopp	%
Inom 1 månad ¹⁾	35	40	35	26
Mellan 1 och 12 månader ²⁾	30	30	61	45
Mellan 1-2 år ³⁾	7	7	25	18
Mellan 3-4 år ⁴⁾	2	2	11	8
Senare än 4 år ⁵⁾	13	13	5	3

¹⁾ Varav leverantörsskulder 34 (32) och övriga skulder 2 (3) ²⁾ Varav blockbelåning av kundfordringar 0 (0) och kortfristiga skulder leasing 30 (61) ³⁾ Varav långfristiga skulder leasing 7 (25) ⁴⁾ Varav långfristiga skulder leasing 2 (11) ⁵⁾ Varav långfristiga skulder leasing 13 (5).

Not 23. Leasing

Moderbolagets leasingkostnader uppgår till 12 (16) mkr varav 8 (11) mkr avser kontorsinventarier och hyror 4 (5) mkr.

Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara leasingavtal

mkr	MODERBOLAGET	
	2024-12-31	2023-12-31
Inom 1 år	6	9
Mellan 1 och 5 år	2	6
Senare än 5 år	-	-
Summa	8	15

Upplysningar enligt IFRS 16

Korttidsleasingavtal, kostnader för leasingavtal med lågt värde och räntekostnader för leasingkulder

mkr	KONCERN	
	2024-12-31	2023-12-31
Kostnader för korttidsleasingavtal	-5	13
Kostnader för leasing av lågt värde	8	11
Räntekostnader hänförliga till IFRS 16 leasing	0	4
Summa	2	27

Nyttjanderätter lokaler

mkr	KONCERN	
	2024	2023
Ingående balans IFRS 16 Leasing	80	157
Förändring av nyttjanderätter under räkenskapsåret	12	-6
Av- och nedskrivningar av nyttjanderätter lokaler	-51	-71
Utgående balans lokaler¹⁾	40	80

Nyttjanderätter fordon

mkr	KONCERN	
	2024	2023
Ingående balans IFRS 16 Leasing	7	3
Förändring av nyttjanderätter under räkenskapsåret	3	8
Avskrivningar nyttjanderätter fordon	-5	-4
Utgående balans fordon¹⁾	5	7

¹⁾ Se not 12

Not 24. Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventualtillgångar

mkr	KONCERN	
	2024-12-31	2023-12-31
Ställda säkerheter	-	-
<i>Varav pantsatta kundfordringar</i>	-	-
Eventualförpliktelser	5	5
<i>Varav ömsesidigt ansvar PRI kreditförsäkring</i>	5	5

Not 25. Bokslutsdispositioner

mkr	MODERBOLAG	
	2024	2023
Erhållna kommissionärsbidrag		
Lernia Bemanning AB	20	63
Lernia Utbildning AB	-48	-51
Summa	-28	12

Not 26. Närstående

Lernia AB ägs till 100 procent av staten. Moderbolaget har närstående relationer som innefattar ett bestämmande inflytande över sina dotterbolag. Lernia-koncernens produkter och tjänster erbjuds staten, statliga myndigheter och statliga bolag i konkurrens med andra leverantörer och på marknadsmässiga villkor. På motsvarande sätt köper Lernia AB och dess koncernbolag produkter och tjänster från statliga myndigheter och bolag till marknadsmässiga priser och i övrigt på normala kommersiella villkor.

Beträffande arbetsmarknadsutbildningar och matchningstjänster som upphandlas av Arbetsförmedlingen i konkurrens med övriga leverantörer på normala kommersiella villkor har koncernen 6 (6) procent av marknaden och utgör 6 (9) procent av koncernens omsättning. För resterande verksamhet svarar varken staten, deras myndigheter eller bolag för någon väsentlig andel av Lernia-koncernens nettoomsättning eller resultat.

Moderbolaget, mkr	År	Försäljning av tjänster m.m.	Inköp av tjänster m.m.	Fordran/skuld (+/-) till närstående per 31 december
Lernia Bemanning AB	2024	65	2	15
Lernia Utbildning AB	2024	66	0	107
Skillio Sweden AB	2024	-	-	6
Summa		131	3	129
Lernia Bemanning AB	2023	70	5	-3
Lernia Utbildning AB	2023	85	-	88
Skillio Sweden AB	2023	-	-	6
Summa		155	5	91

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

Not 27. Förvaltning av kapital

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

UTFALL

Mätvärden	Mål	2024	2023	Genomsnittligt senaste 5 åren
Avkastning på eget kapital	13%	-4%	-2%	5%
Soliditet	30-40%	38%	33%	35%

Not 28. Kassaflödesanalys

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 värde-fluktuationer.

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024	2023	2024	2023
Kassa och bank	0	1	0	0
Tillgodohavande på placeringskonto hos moderbolaget	-	-	-	-
Tillgodohavande på koncernkonto hos moderbolaget	72	38	72	38
Summa enligt kassaflödesanalys	73	39	72	38
Varav erhållen ränta	6	5	5	5
Betald ränta	-4	-1	0	-1

mkr	KONCERN		MODERBOLAGET	
	2024	2023	2024	2023
Av- och nedskrivningar av anläggningstillgångar	63	82	151	4
Resultat vid försäljning av anläggningstillgångar	-8	-3	-	-
Pensionskostnad beräknad enligt IAS19	33	-4	-	-
Nettoavsättningar	19	8	-1	2
Summa	108	83	150	7

Avstämning av skulder vars kassaflöden redovisas i kassaflödesanalysen

Räntebärande skulder, mkr	2022-12-31	Kassaflöden	Nya avtal/ omvärderingar	2023-12-31
Checkräkningskredit	0	0	0	0
Pantbelåning, kundfordringar	0	0	0	0
Leasingskulder	167	-66	1	102
Summa räntebärande skulder	167	-66	1	102

Räntebärande skulder, mkr	2023-12-31	Kassaflöden	Nya avtal/ omvärderingar	2024-12-31
Checkräkningskredit	0	0	0	0
Pantbelåning, kundfordringar	0	0	0	0
Leasingskulder	102	-63	14	53
Summa räntebärande skulder	102	-63	14	53

Moderbolag

Räntebärande skulder, mkr	2022-12-31	Kassaflöden	2023-12-31
Checkräkningskredit	0	0	0
Summa räntebärande skulder	0	0	0

Räntebärande skulder, mkr	2023-12-31	Kassaflöden	2024-12-31
Checkräkningskredit	0	0	0
Summa räntebärande skulder	0	0	0

Not 29. Händelser efter balansdagen

Regeringen har beslutat att sälja Lernia AB inklusive dotterbolag till Aurelius (AURELIUS Investment Lux Fourteen SARL), vilket kommunicerats av Regeringskansliet den 31 januari 2025. Aurelius förvärvat 100 procent av aktierna i Lernia och tillträde av aktierna i Lernia kommer, bland annat efter förvärsanmälan och konkurrensprövning samt prövning enligt lagen om granskning av utländska direktinvesteringar, preliminärt ske under första kvartalet 2025.

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

Not 30. Uppgifter om moderbolaget

Lernia AB är ett svensktregistrerat aktieföretag med säte i Stockholm och ägdes på balansdagen till 100 procent av staten. Per den 31 januari 2025 avtalade regeringen om att sälja Lernia AB inklusive dotterbolag till det globala investeringsbolaget Aurelius.

Postadressen till huvudkontoret är Box 787, 801 29 Gävle.

Koncernredovisningen för år 2024 består av moderbolaget och dess dotterbolag, tillsammans benämnd koncernen.

Styrelsens intygande

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

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

Stockholm den 26 mars 2025

Veronica Rörsgård
*Verkställande direktör
och koncernchef*

Kjell Hassler
Styrelseordförande

Tommy Ohlström
Styrelseledamot

Niklas Flyborg
Styrelseledamot

Gunilla Rittgård
Styrelseledamot

Gunilla Spongh
Styrelseledamot

Karin Svensson
Styrelseledamo

t

Årsredovisningen och koncernredovisningen har godkänts för utfärdande av styrelsen den 26 mars 2025.

Koncernens resultat- och balansräkning och moderbolagets resultat- och balansräkning blir föremål för fastställelse på ordinarie årsstämma den 24 april 2025.

Vår revisionsberättelse har lämnats den
26 mars 2025 KPMG AB

Tomas Mathiesen
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Lernia AB
organisationsnummer 556465–9414

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Lernia AB för år 2024 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 29-36. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår på sidorna 26-69 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderbolagets finansiella ställning per den 31 december 2024 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen.

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av koncernens finansiella ställning per den 31 december 2024 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt IFRS Redovisningsstandarder som de antagits av EU, och årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 29-36. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

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

Grund för uttalanden

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

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

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen och återfinns på sidorna 3-25 samt 73. Den andra informationen består också av ersättningsrapporten som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

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

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den

kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

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

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

Revisorns ansvar

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

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

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

□ skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.

□ utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.

□ drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.

□ utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

□ planerar och utför vi koncernrevisionen för att inhämta tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för företag eller affärsenheter inom koncernen som grund för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och genomgång av det revisionsarbete som utförts för koncernrevisionens syfte. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

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

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Lernia AB för år 2024 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

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

Grund för uttalanden

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

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets och koncernens ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt.

Verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt. .

Revisorns ansvar

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

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

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

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda

ersättningsskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

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

Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 29-36 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning omfattning som en revision

enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

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

Stockholm den 26 mars 2025

KPMG AB

Tomas Mathiesen

Auktoriserad revisor

Ordlista & 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 & Rekrytering. Personaluthyrning och rekrytering.

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

Deltagare. Elev i utbildningsverksamhet eller deltagare i omställningsprogram.

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

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

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

Global Reporting Initiative (GRI). 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, rekrytering, utbildning, matchning och omställning.

Definitioner

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

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

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

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

IFRS. International Financial Reporting Standards.

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

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

ISO 9001:2015. Kvalitetsledningssystem.

ISO 14001:2015. Miljöledningssystem.

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

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

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

Vuxenutbildning. Utbildning för vuxna på grundskole- eller gymnasienivå.

Yrkeshögskola (YH). Yrkeshögskola för eftergymnasiala Yrkesutbildningar som inte är högskoleutbildningar. Det är Myndigheten för yrkeshögskolan som hanterar tilldelning av utbildningar till utbildningsanordnare.

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 nettoomsättning.

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

Vinstmarginal. Resultat efter finansnetto i förhållande till årets intäkter.



Hållbara kompetenslösningar för framtidens arbetsmarknad

Lernia utvecklar framtidens arbetskraft. Det gör vi genom att utbilda, matcha, bemanna och rekrytera. Snabbt och utan krångel löser vi arbetsmarknadens behov så att människor och företag kan nå sin fulla potential. Det har varit vår uppgift i över hundra år. Lernia omsatte 3,2 miljarder kronor 2024 och finns över hela landet. Vi utbildade och coachade 15 500 personer och förmedlade 9 400 bemanningskonsulter. 8 700 personer fick nytt jobb genom våra tjänster. Läs mer på lernia.se.

Lernia AB

Postadress: Box 787, 801 29 Gävle

Besöksadress: c/o IOFFICE, Olof Palmes gata 11, 111 37 Stockholm

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

Organisationsnummer 556465-9414