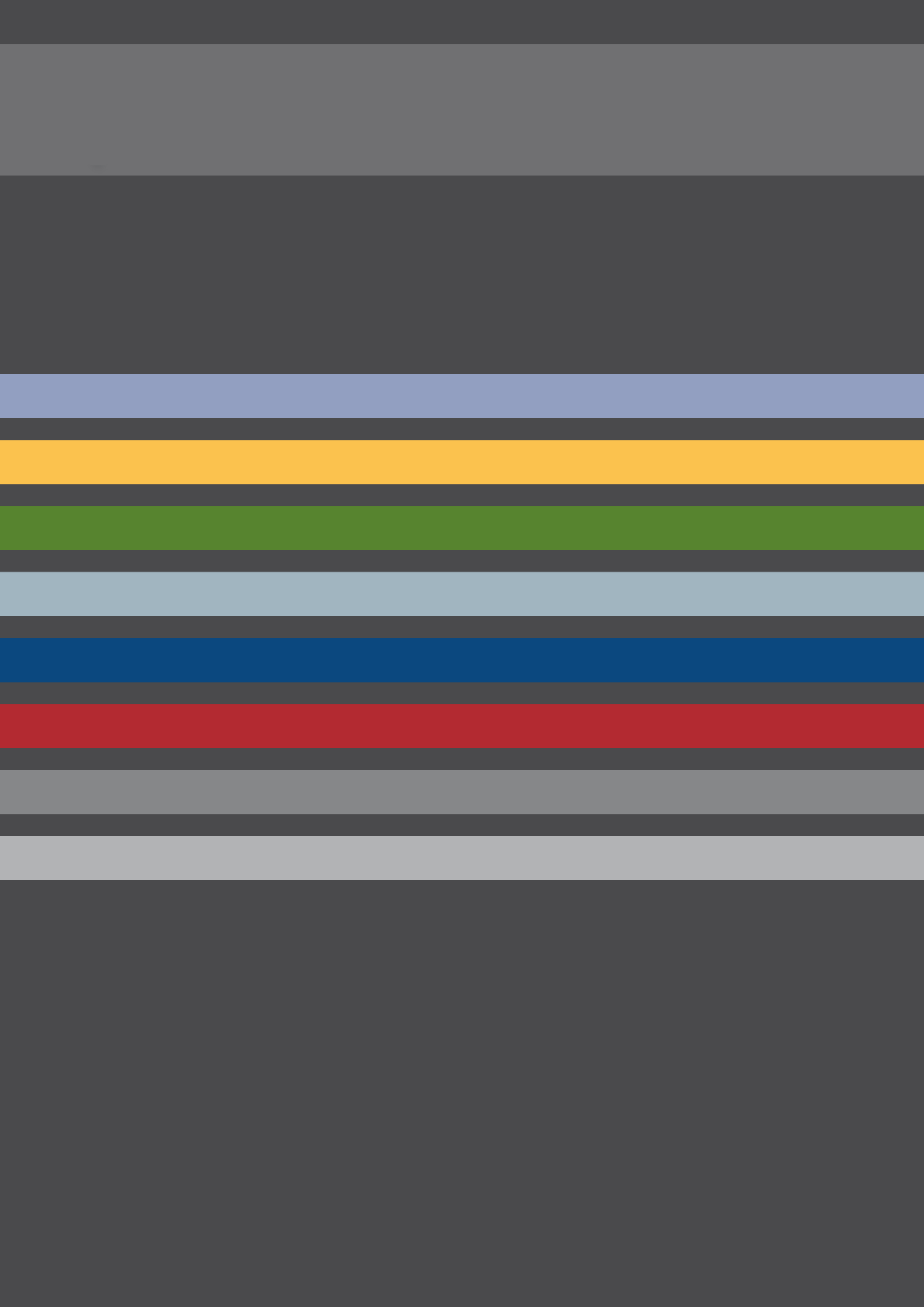




LERNIA ÅRSREDOVISNING 2007



INNEHÅLL

Året i korthet	3
----------------	---

Vd-ord	4
--------	---

Affärsidé, mål och strategier	6
-------------------------------	---

Omvärld och trender	8
---------------------	---

Affärsenhet Bemanning	10
-----------------------	----

Affärsenhet Utbildning	14
------------------------	----

Ett hållbart perspektiv	18
-------------------------	----

Årsredovisning och Koncernredovisning

Ordlista och Definitioner	22
Förvaltningsberättelse	24
Koncern resultaträkningar	28
Koncern balansräkningar	29
Koncern kassaflödesanalyser	31
Moderbolag resultaträkningar	32
Moderbolag balansräkningar	33
Moderbolag kassaflödesanalyser	35
Noter	36
Revisionsberättelse	56
Bolagsstyrningsrapport	57
Styrelse	66
Företagsledning	68
Ekonomisk översikt	71

Lernia finns över hela Sverige och erbjuder tjänster inom kompetensförsörjning som bemanning, utbildning, rehabilitering och omställning till individer, företag, myndigheter och organisationer. Lernia är ett statligt ägt bolag med 4 000 medarbetare och en omsättning på cirka 2,3 mdr. Lernia har 5 900 kunder, utbildar årligen 50 000 personer och hyr ut 6 000 konsulter till industriföretag. Lernia är kvalitets- och miljöcertifierat och är auktoriserat både som bemanningsföretag och utbildningsföretag av respektive branschorganisation.

Tillsammans med våra kunder utvecklar vi våra bemannings- och utbildningstjänster

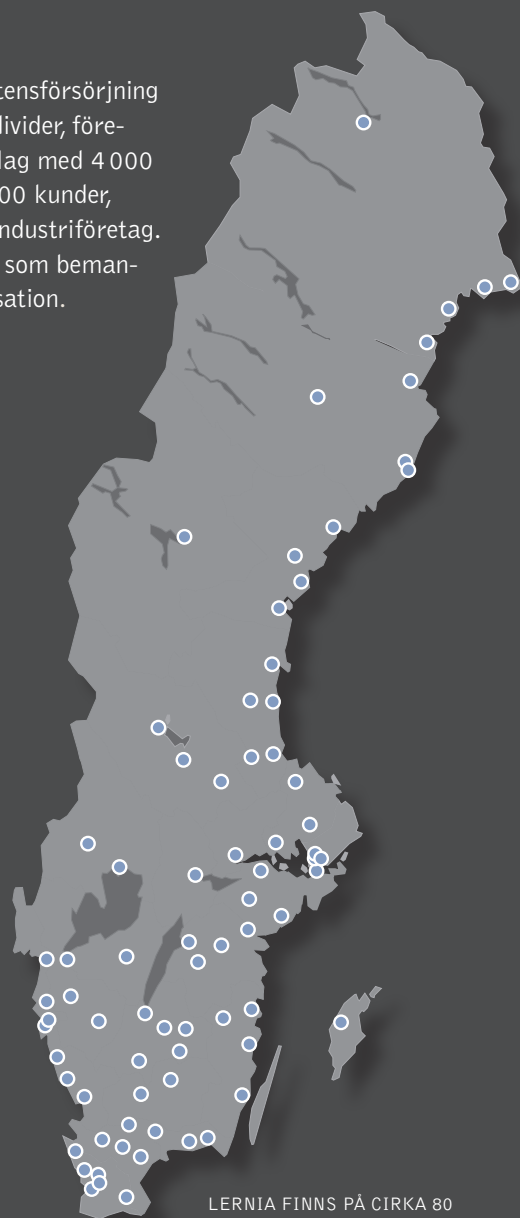
Bemannings-tjänster:

- Uthyrning – akut, arbetstopp, säsongsbemanning, projektbemanning, semesterbemanning samt strategisk bemanning.
- Hyrrekrytering – hyr först, anställ sedan.
- Rekrytering – hela rekryteringsprocessen från behovsanalys och sökprocess till urval, intervjuer och referenstagning.

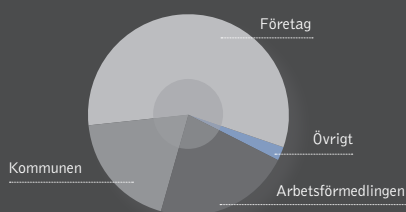
Utbildningstjänster:

- Verksamhetsutveckling
- Outsourcing
- Rekryteringsutbildning
- Vuxenutbildningsentreprenader
- Svenska för invandrare (sfi)
- Arbetsmarknadsutbildningar
- Certifieringsutbildningar
- Validering
- Arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster
- Omställningstjänster vid arbetsväxling

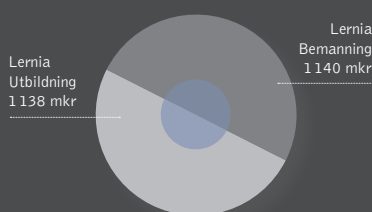
Besök gärna www.lernia.se



LERNIA FINNS PÅ CIRKA 80
ORTER I SVERIGE



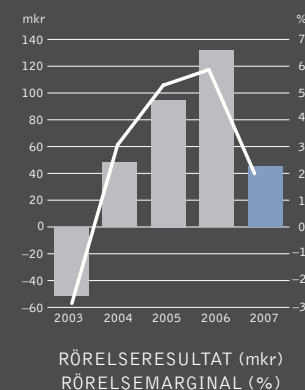
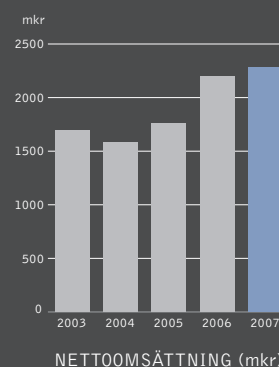
FÖRDELNING PER KUNDSEGMENT



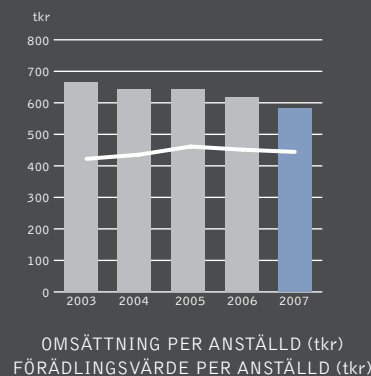
OMSÄTTNING PER AFFÄRSENHET

: Året i korthet

- Nettoomsättningen ökade med 4 procent till 2 259 (2 179) mkr.
- Rörelseresultatet för helåret uppgick till 45 (132) mkr och rörelsemarginalen uppgick till 2,0 (6,0) procent. Försämringen beror främst på utvecklingen inom Lernia Utbildning. På grund av politiska beslut har efterfrågan på arbetsmarknadsutbildningar minskat och det har inverkat negativt på rörelseresultatet. Samtidigt redovisar Lernia Bemanning en lägre lönsamhet till följd av investeringar i affärsutveckling.
- Resultat efter skatt uppgick till 52 (150) mkr.
- Styrelsen föreslår en utdelning på 25 (50) mkr för 2007, motsvarande 25 (50) kr per aktie.
- Under året har Lernia tecknat avtal med ett antal stora företag, organisationer, kommuner och arbetsförmedlingar.
- Johan Lagerhäll, ekonomidirektör i Lernia AB, tillträdde som tillförordnad vd och koncernchef under tredje kvartalet.



NYCKELTAL	2007	2006	2005	2004	2003
Nettoomsättning, mkr	2 259	2 179	1 742	1 563	1 669
Rörelseresultat, mkr	45	132	95	48	-51
Rörelsemarginal, %	2,0	6,0	5,4	3,1	neg
Resultat efter skatt, mkr	52	150	109	46	-60
Avkastning på eget kapital, %	10,4	34,3	34	18,9	neg
Soliditet, %	55	57	59	48	45
Medelantal anställda	3 919	3 562	2 652	2 422	2 541
Omsättning per anställd, tkr	582	616	644	641	665
Förädlingsvärde per anställd, tkr	440	447	457	431	418



Utveckling föder motivation och motivation ger arbetsglädje

: Gott år för Bemanning, mindre gott för Utbildning

Nettoomsättningen ökade med 4 procent till 2 259 miljoner kronor, medan rörelseresultatet minskade till 45 miljoner från 132 miljoner kronor. Resultatförsämringen beror framför allt på vikande omsättning på marknaden för arbetsmarknadsutbildning inom affärsenheten Lernia Utbildning. Omsättningen i Lernia Bemanning ökade kraftigt, samtidigt som lönsamheten blev lägre än föregående år till följd av utvecklingsinvesteringar.

Ett blandat år bakom oss

Verksamhetsåret präglades av en stark högkonjunktur, och efterfrågan på våra bemanningstjänster slog nya rekord. Med 1,1 miljarder kronor i omsättning, över 6 000 uthyrda konsulter och ett stort antal nya kunder, lägger Lernia Bemanning ett framgångsrikt år bakom sig. Våra tillväxtmål har infriats.

Lernia Utbildning har inte lyckats nå uppställda mål. Den främsta orsaken är minskad efterfrågan på offentligt upphandlad arbetsmarknadsutbildning. Att volymerna skulle minska med 30 procent inför 2007 var känt sedan tidigare. Vi förmådde också i tid ställa om organisationen och Lernia Utbildning visade en rimlig lönsamhet under första halvåret 2007.

Vid mitten av 2007 aviserades ytterligare en 30-procentig nedskärning i efterfrågan på arbetsmarknadsutbildning till följd av omfördelningar i AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen), budget. Intagningsstopp till nya utbildningar infördes med kort varsel.

I syfte att minska sårbarheten inför snabba politiska omprioriteringar som slår mot vår utbildningsaffär, har Lernia sedan flera år prioriterat tillväxt på företagsmarknaden. Där lyckades vi under 2007 växa med cirka 10 procent.

För Lernia som helhet kunde motgångarna för Lernia Utbildning emellertid uppvägas av en kraftig tillväxt inom Lernia Bemanning.

Förändrad utbildningsmarknad framför oss

Under 2008 kommer ett antal utredningar inom utbildningsområdet att leverera sina betänkanden. De kan komma att innebära förändrade förutsättningar på den offentliga utbildningsmarknaden.

Vi ser positivt på Lernias möjligheter att ta en stark

position på utbildningsmarknaden i Sverige. Inom företaget har vi stor kompetens som ger oss fördelar när vi nu analyserar på vilka delar av framtidens utbildningsmarknad vi ska finnas.

Vi stärker Sveriges konkurrenskraft

Vi tror på svenska företags förmåga till anpassning i en tid som kännetecknas av kraftigt ökad global konkurrens. Vi är övertygade om att det svenska näringslivet med hjälp av forskning och ny teknik kan möta skiftande trender och nya efterfrågemönster. Företag som Lernia spelar en viktig roll genom att underlätta strukturella anpassningar och bidra till en flexiblare produktionsapparat. Och våra egna erfarenheter från bemannings- och utbildningsverksamheten understryker den enskildes vilja och förmåga att ta ett större ansvar för sin egen kompetens- och yrkeslivsutveckling.

Lernias mål är att stärka svensk konkurrenskraft och bidra till ökad sysselsättning. Det gör vi genom snabba, skräddarsydda och effektiva insatser för att bemanna industrin och höja medarbetarnas kompetens. Lernia är ett av Sveriges största utbildningsföretag och har samtidigt en tongivande position inom bemanning för industri, lager och logistik. Synergierna mellan våra verksamhetsområden ger oss också en möjlighet att fungera som en komplett HR-partner för samtliga skeden i ett företags kompetensförsörjningscykel.

Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv bidrar vi till att styra om resurser från företag som ställs inför vikande efterfrågan till företag som verkar på en växande marknad.

Vi har arbetat med människor i mer än 80 år

När vår föregångare startade verksamheten på 20-talet

ingick det i uppdraget att ta samhällsansvar. Lernia har sedan dess fortsatt att arbeta med arbetsmarknadsfrågor i syfte att utveckla människor, företag och organisationer.

Idag, nästan hundra år senare, finns vi över hela Sverige och bidrar till att stödja det lokala arbetslivets behov av kompetensförsörjning.

Jag anser att Lernia på många sätt är ett speciellt företag och jag är övertygad om att framtiden talar för oss. En viktig anledning är vår förmåga att attrahera kompetenta och lojala medarbetare, som motiveras av att arbeta i ett värderingsstyrt företag.

Att utveckla människor och företag är utvecklande för oss själva. Utveckling föder motivation och motivation ger arbetsglädje.

Väl mött 2008!

Johan Lagerhäll
Tf vd Lernia

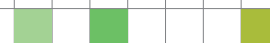


Ny vd utsedd för Lernia AB.

Vid styrelsemötet 10 mars 2008 utsågs Matthias Kjellberg till ny koncernchef och vd för Lernia AB. Matthias tillträder sin befattning den 1 april i år.



Vi tar marknadens bredaste grepp på kompetensförsörjning



: Sveriges kompletta HR-partner för alla skeden i företagets utveckling

Lernias vision är att vi ska upplevas som det svenska arbetslivets ledande partner inom kompetensförsörjning. Vi vill aktivt bidra till att utveckla våra kunders konkurrenskraft och öka individers attraktivitet i arbetslivet. Det gör vi genom att erbjuda tjänster inom främst bemanning och utbildning men också rehabilitering och omställning.

Vår affärsidé är att erbjuda företag, organisationer och människor rätt kompetens med tjänster inom kompetensförsörjning. Det finns många företag som sysslar med bemanning eller utbildning eller rehabilitering, men inget som erbjuder samma bredd som Lernia.

Vår kärnaffär kan sammanfattas i ett ord – kompetensförsörjning. Vi erbjuder en rad olika tjänster som uppfyller företagets behov i vitt skilda situationer. Ökad efterfrågan ger behov av tillfällig bemanning och utbildning. Förändrad efterfrågan och teknisk utveckling kräver utbildning av medarbetare och minskad efterfrågan kräver stöd i samband med avveckling och omställning.

Genom att utgöra ett långsiktigt resurstöd i alla faser av en organisations utveckling är Lernia en betydande HR-partner. Av naturliga skäl är det inte många företag som behöver alla våra tjänster på samma gång. Men över tiden är de flesta i behov av någon av våra tjänster i ett visst skede. Genom att bygga upp ett nära och långsiktigt samarbete lär vi känna kundens verksamhet och kan på så sätt sätta in rätt typ av åtgärd vid varje tillfälle.

Skräddarsydda lösningar för varje förändring

HR är idag ett strategiskt område till följd av bland annat kommande stora pensionsavgångar och brist på kvalificerad arbetskraft inom många områden. Ökad global konkurrens i förening med allt snabbare teknik- och produktutveckling skärper kraven på flexibel och resurseffektiv produktion.

Lernia strävar efter att bli en långsiktig HR-partner till sina kunder för att tillsammans med dem anpassa kompetensförsörjning efter marknadsutveckling och efterfrågan. Vårt partnerskap innebär att vi vid varje förändring i kundens affär, behov och organisation kan skräddarsy en relevant och effektiv lösning som är optimal för företag och medarbetare.

Vi analyserar, tillför, utvecklar och bistår

Vi analyserar företagets behov, tillför kompetens eller resurser, utvecklar medarbetare och bistår vid omställning och rehabilitering.

Ett företags varumärke påverkas idag av hur man hanterar neddragningar och omställningar, i synnerhet på den ort eller i den region där företaget är verksamt. Genom att anlita Lernia för att hjälpa medarbetarna att växla kompetens och hitta nya infallsvinklar visar företaget att man tar ansvar för sina medarbetare, både för dem som stannar kvar och för dem som går vidare mot nya mål i sitt yrkesliv.

Vi breddar vårt erbjudande

Lernia är idag ett av landets ledande bemanningsföretag för yrkesarbetare till industri, lager och logistik. Nu bygger vi vidare på de relationer och den kunskap vi byggt upp och breddar vårt erbjudande genom att utvidga vår bemannings- och rekryteringsaffär till att även omfatta tjänstemän.

Utvecklingen är starkt kunddriven och ett logiskt resultat av att vi sedan länge bemannar Sveriges industri- företag med kompetens inom kollektivavtalsområdet. Vår kunskap gör det naturligt för oss att även möta behovet av kompetens på tjänstemannasidan.

MÅL OCH STRATEGIER

Lernias övergripande strategier är tillväxt, lönsamhet och värdeskapande. Lönsam tillväxt är det primära målet, och i det hänseendet har 2007 varit ett mycket lyckat år inom Bemanning medan utvecklingen inom Utbildning varit acceptabel utifrån rådande marknadsförändringar. Andra målsättningar är att vara marknadsledande inom de områden vi verkar, och att kunna erbjuda våra kunder en mer komplett helhetslösning, vilket ökar kundvärdet.

Ett av de verktyg som används för att säkerställa att målen uppnås är balanserade styrkort. De används i hela organisationen, från koncernnivå ner till platskontorsnivå. Styrkortet är ett mycket effektivt och kraftfullt styrinstrument som möjliggör effektiv planering, styrning och uppföljning.

NÖJDA KUNDER

Varje år genomför Lernia en nöjd-kund-index-mätning (NKI). Syftet är att hitta möjligheter till förbättringar och få veta vad kunderna tycker om Lernia som företag och om våra tjänster. Resultatet av 2007 års mätning blev 73 (76).

NÖJDA MEDARBETARE

Att våra medarbetare trivs och utvecklas hos oss samt har den kompetens som kunderna efterfrågar är förutsättningar för att mål och visioner ska uppnås. Därför låter Lernia årligen genomföra en nöjd-medarbetar-index-mätning (NMI). För bemanningskonsulterna blev resultatet av 2007 års NMI 4 (4) på en femgradig skala. För övriga delar av koncernen blev det sammanvägda NMI 72,2 (70,7) av ett maximalt indexvärde på 100 (se vidare sid 14).

FINANSIELLA MÅL

Lernias verksamhet ska koncentreras mot områden där konkurrensfördelar och uthållig lönsamhet kan uppnås. De finansiella målen ska vara marknadsmässiga.

■ **Soliditet:** Långsiktig målsättning är en soliditetsnivå mellan 40 och 50 procent. Den 31 december 2007 var soliditeten 55 (57) procent.

■ **Rörelsemarginal:** Målet är en rörelsemarginal om 5 procent över en rullande femårsperiod. För perioden 2003-2007 uppgick rörelsemarginalen till 3,3 procent. Rörelsemarginalen för 2007 uppgick till 2,0 (6,0) procent.

■ **Utdelning:** Lernia ska dela ut minst 30-50 procent av nettovinsten till ägaren. För 2007 föreslår styrelsen en utdelning om 25 (50) kr per aktie.

Risker och möjligheter

MÖJLIGHETER

Lernia Bemanning

■ Bemanning blir alltmer accepterat som en del av företagens strategi och berör även kärnverksamheten, inte bara support-tjänster.

■ Stor potential för fortsatt tillväxt för bemanningsbranschen, då penetrationsgraden (den andel av arbetskraften som arbetar inom bemanning) är relativt låg i Sverige med knappt 1 procent.

■ Växande brist på kvalificerade yrkesarbetare till följd av pensionsavgångar och brist på yrkesutbildade ungdomar.

■ Lernias kunddrivna satsning på uthyrning och rekrytering av tjänstemän har stora tillväxtpotentialer.

Lernia Utbildning

■ Lernia lyckas med hjälp av en framskjuten position och ett starkt varumärke ta en ledande position på marknaden för arbetsmarknads- och vuxenutbildning.

■ Enskilda individers och företags val på utbildningsmarknaden som växer fram spelar större roll än tidigare.

■ Tillgången på kvalificerade yrkesarbetare minskar, vilket kan innebära förändrade leveransförutsättningar.

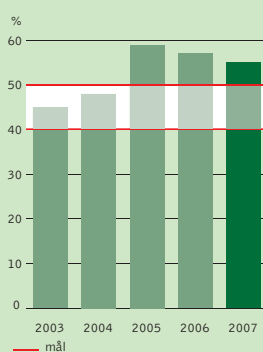
RISKER

Lernia Bemanning

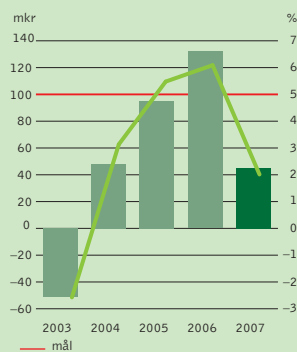
■ Växande svårigheter att rekrytera kompetent personal.

Lernia Utbildning

■ Efterfrågan på offentligt upphandlad arbetsmarknadsutbildning fortsätter att minska utöver redan aviserade neddragningar.



SOLIDITET (%)
Lernias långsiktiga målsättning är en soliditet om 40 till 50 procent.



RÖRELSERESULTAT (mkr)
RÖRELSEMARGINAL (%)
Lernias målsättning är en rörelsemarginal om 5 procent.

Bemanningsbranschen har blivit strategi/Förändrad affärslogik utmaning för utbildning

: Globalisering kräver flexibel produktion och kompetensutveckling

För svenska företag innebär ökad global konkurrens nya krav på flexibilitet och anpassningsförmåga i fråga om personalstyrkans storlek och kompetens. Samtidigt förväntas medarbetarna ta ett större personligt ansvar för sin egen kompetensutveckling.

Sveriges ekonomi har under året fortsatt att växa kraftigt och Konjunkturinstitutet, KI bedömde i januari att BNP-tillväxten uppgick till 2,7 procent. Samtidigt har tillväxten i den svenska ekonomin bromsat in, främst på grund av vikande exporttillväxt. KI spår att en fortsatt relativt stark men avtagande global tillväxt, en god inkomstutveckling för hushållen samt en expansiv finanspolitik, får BNP att stiga med i genomsnitt 2,9 procent per år 2008 och 2009. Den snabba sysselsättningsutvecklingen saktar enligt KI in och sysselsättningen bedöms öka med 65 000 personer 2008 och 20 000 personer 2009.

Regeringens reformer förväntas i hög grad påverka den ekonomiska utvecklingen i Sverige. Ett stort antal förändringar inom arbetsmarknadspolitik och utbildning är aviserade, varav en del är genomförda. Arbetslinjen står i centrum och nyckelordet är matchning av kompetens och behov. Inom arbetsmarknadsutbildningen innebär arbetslinjen och matchningskraven ökade krav på att offentligt upphandlad utbildning ska vara relevant och svara mot enskilda företags behov av specifik kompetens.

Lernia stödjer forskning

Lernia bevakar och stödjer aktivt forskning som kan ha betydelse för vår affärsverksamhet. Under 2005 – 2007 har vi varit med och finansierat två projekt hos SNS (Studieförbundet Näringsliv och Samhälle): "Internationalisering och de svenska jobben" samt "Integration". Det förstnämnda resulterade i två rapporter: "Svensk välfärd och globala marknader" samt antologin "Varför FoU", som handlar om forskning och utveckling i globaliserings-tidevarv. Lernia har ingått i referensgruppen tillsammans med några ledande multinationella företag, som Saab, Ericsson och Astra Zeneca.

Bemanningsbranschen har blivit strategi

Att hyra in en industriarbetare har blivit ett nytt sätt att provanställa. När Lernia undersökt hur industriföretag ser

på bemanningsbranschen säger 90 procent av de företag som hyrt in personal att det är lättare att anställa någon som tidigare varit inhyrd. Av de hundra företag som tillfrågats, och som alla har erfarenhet av inhyrning, säger 70 procent att de kommer att fortsätta hyra in personal ofta eller ibland.

Ännu fler, 80 procent, säger att det är viktigt att möjligheten att hyra in personal finns. Hela 85 procent av företagen har anställt personal som först varit inhyrd och cirka 40 procent säger att de har gjort det flera gånger.

Under årets sista kvartal växte den svenska bemanningsbranschen för trettonde kvartalet i rad. Sedan 2004 har omsättningen fördubblats och branschen beräknas omsätta cirka 20 miljarder kronor under verksamhetsåret. Bakom den kraftiga tillväxten ligger en stark konjunktur samt det faktum att allt fler företag utnyttjar inhyrning som en del i sin långsiktiga bemanningsstrategi.

I och med att bemanningsfrågor blivit en naturlig del av företagens personalstrategi faller personalinhyrning inom ledningsgruppens ansvarsområde. Inköp av bemannings- och rekryteringstjänster har i allt större utsträckning blivit koordinerade, affärsdrivna och långsiktiga. I syfte att matcha svängningar i produktionen och parera tillfälliga arbetstoppar jobbar många industri-företag idag medvetet med en viss procent av personalstyrkan bestående av inhyrda medarbetare. Företagen köper frihet och ersätter fasta kostnader med rörliga. Att tillsätta och avveckla tillsvidareanställd personal efter svängningar i efterfrågan kräver resurser i form av varsel, fackliga förhandlingar och stöd för omplaceringar. Genom att använda bemanningsföretag undviker företagen detta.

En studie som Lernia har genomfört, visar att inhyrd arbetskraft idag till 90 procent används inom kärnverksamheten.

Branschorganisationen Teknikföretagen menar i en rapport att bemanningsföretagens tjänster är av stor betydelse för teknikföretag. "Att inhyrningen ökat kraftigt

beror i första hand på att den svenska arbetsmarknaden är dåligt anpassad till dagens globaliserade värld. Teknikföretag verkar på internationella marknader som präglas av hård konkurrens där flexibilitet är absolut nödvändig för att de ska kunna vara framgångsrika. Att hyra in personal är ett sätt för företagen att uppnå nödvändig flexibilitet i bemanningen.”

Affärslogik under förändring

Regeringen har under året tillsatt ett antal utredningar på arbetsmarknads- och utbildningsområdet, vilkas resultat i hög grad kan komma att förändra affärslogik och marknadsförutsättningar för Lernia Utbildning.

Vid årsskiftet redovisades resultatet av utredningen ”En flexiblare arbetsmarknadsutbildning”, vars mål är att effektivisera och anpassa utbildningarna och därmed underlätta matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Arbetsmarknadsutbildningen ska i framtiden samverka i högre grad med övriga yrkesutbildningar inom det offentliga utbildningssystemet.

Yrkeshögskolan planeras till 2009

En annan utredning planerar att sammanföra eftergymnasiala yrkesutbildningar utanför högskolan till ett ramverk med namnet Yrkeshögskolan, där många olika leverantörer kommer att anordna utbildningar. Yrkeshögskolan föreslås svara för vissa av de praktiskt inriktade utbildningar som idag bedrivs vid akademiskt inriktade högskolor.

KY, kvalificerad yrkesutbildning, kommer i så fall att inlemmas i Yrkeshögskolan, som blir en viktig del av Lernias utbildningsaffär. Yrkeshögskolan kommer även att ha betydelse för företagsmarknaden, vars behov av praktisk yrkeskompetens kommer att styra volymen på olika utbildningar. Olika delar i Yrkeshögskolans utbildningsprogram kan anpassas för enskilda företags behov.

Vuxenutbildning i utveckling

Lernia har idag en stark ställning när det gäller kommunala entreprenader inom vuxenutbildning samt Svenska för invandrare (sfi). Det är en marknad där vi bedömer att det kommer att vara en fortsatt positiv utveckling och vi ser fram emot att utveckla vårt samarbete med kommunerna.



Gabrielle Widell, affärsutvecklare på Lernia AB, Stockholm.

*Lokal närvaro en stark
konkurrensfördel*

: Bemanning passerar miljardstrecket

Omsättningen för affärsenhet Bemanning ökade med 26 procent under verksamhetsåret, till drygt 1,1 miljarder kronor. Med över 6 000 uthyrda konsulter och i snitt 50 nya kundföretag varje månad har Lernia en marknadsandel på omkring 20 procent inom bemanning och rekrytering till industri, lager och logistik.

Idag kommer närmare 5 procent av arbetskraften inom svensk industri från bemanningsföretag. Av all personaluthyrning i Sverige sker 34 procent inom industri, lager och logistik, som är Lernias specialområde och bemanningsbranschens största enskilda verksamhetsområde. Därefter kommer kontor/administration med 17 procent av omsättningen, följt av ekonomi/finans med 17 procent. (Källa: Almega)

Lokal närvaro stark konkurrensfördel

Med kontor på ett 50-tal orter över hela Sverige finns Lernia där bemanningsbesluten fattas. Våra chefer ingår ofta i samma nätverk som kundföretagens beslutsfattare. Genom att känna till det lokala näringslivets behov och förutsättningar kan vi bättre och snabbare än våra konkurrenter matcha behov och kompetens. Att Lernia är en naturlig del av den lokala arbetsmarknaden underlättar också rekrytering av nya konsulter.

Vår goda geografiska täckning stärker lönsamheten genom att möjliggöra ett optimalt resursutnyttjande. Omkring 98 procent av våra konsulter har alltid full beläggning eftersom de oftast kan erbjudas uppdrag inom pendlingsavstånd. Vår beläggningsgrad och uppdragens längd är två faktorer som starkt påverkar lönsamheten.

Lernia Bemanning erbjuder sina kunder olika typer av tjänster inom uthyrning, hyrrekrytering och rekrytering, vilket ställer olika krav på Lernias förmåga att leverera. Kundernas behov skiljer sig åt i fråga om inhyrning. Ibland uppstår ett akut behov och Lernia måste på några timmar hitta rätt kompetens som passar kundföretaget. I andra fall inträffar en tillfällig arbetstopp till följd av en stor order, vilket gör att kunden behöver förstärkning under några månader. Semesterperioder och säsongsvariationer i produktionen skapar årligen återkommande behov av att hyra in personal under ett antal veckor eller månader.

Fler och fler kundföretag arbetar idag också med strategisk bemanning, vilket innebär att bemanningskonsulterna utgör en permanent andel av kundföretagets totala antal anställda.

Lernias kännedom om det lokala näringslivets behov avspeglar sig också i våra specialinriktade företagsspecifika utbildningar, som både garanterar deltagarna anställning och levererar relevant arbetskraft till våra kunder.

Goda och långvariga fackliga relationer

Att Lernia spårar sina rötter till 1920-talet – då vår föregångare anordnade omskolningskurser för arbetslösa – har givit oss en stark position inom svensk industri och hos de fackliga organisationerna.

Lokala fackliga företrädare vet att Lernia mår om arbetstagarna genom sin personalpolitik. Goda kontakter med den fackliga världen är A och O för ett bemanningsföretag med vår specialisering. Som leverantör till industrin ställs vi inför två motparter – dels företaget, dels de fackliga organisationerna. Eftersom kundföretaget måste MBL-förhandla vid inhyrning av personal är hög trovärdighet och goda relationer med facket såväl centralt som lokalt avgörande för framgång.

Överlägsen kunskap om industrins behov

Lernias långsiktiga och nära samarbete med svensk industri har givit oss en djup kunskap om företagets kompetensbehov och vi förmår snabbt matcha förändrade behov. Lernia vet vilken mix av personliga, teoretiska och praktiska kunskaper som krävs för en viss befattning och kan därför leverera rätt personal med rätt inställning i rätt tid, med leveranskontroll och uppföljning. Lernias konsultchef följer med hela vägen, från införsäljning och leverans till kontroll och uppföljning.

Tjänstemän snabbt växande affär

Uthyrning och rekrytering av tjänstemän är det snabbast växande området inom Lernia Bemanning. Under verksamhetsåret har vi därför byggt upp en ny affärsorganisation inriktad på rekrytering och uthyrning av tjänstemän. Det är en starkt kunddriven affär som baseras på vår kunskap om kundens verksamhet, vilket gör det lättare för oss att även rekrytera tjänstemän med önskade kvalifikationer och rätt attityd.

Ur lönsamhetsperspektiv innebär tjänstemannaaffären längre uthyrningstider och högre marginaler, och vårt mål på längre sikt är att den ska svara för en betydande del av Lernia Bemannings omsättning.

Som resultat av vår utvidgade bemannings- och rekryteringsaffär kan vi nu erbjuda en helhetslösning som täcker en ännu större del av industrins personalbehov. Vi går högre upp i värdekedjan och bygger nya relationer med flera kontaktpersoner på olika nivåer. En jämnare fördelning mellan yrkesarbetare och tjänstemän innebär också en större balans internt.

God grund för nyrekrytering

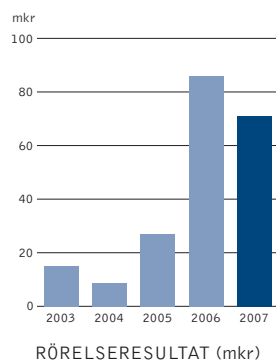
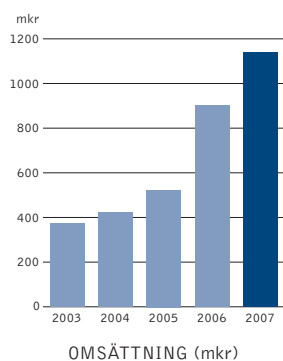
Den rådande högkonjunkturen gör det allt svårare för Lernia – liksom för branschen i övrigt – att rekrytera den kompetens som kunden efterfrågar. I konkurrensen om kandidaterna har Lernia en fördel i och med den starka lokala förankringen. Vi är en naturlig del av arbetsmarknaden på många orter.

Vi har dessutom stor trovärdighet bland arbetssökande inom industrisegmentet, eftersom vi är experter på deras yrkesområde och verkstadsgolvet är vår vardag. Vi använder våra riktade utbildningar som rekryteringskanal, samarbetar med Arbetsförmedlingen, deltar i rekryteringsmässor och utnyttjar våra goda fackliga kontakter.

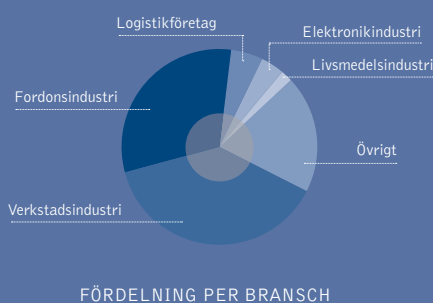
Vi har också utvecklat vår hemsidas cv-databas för att locka fler kandidater.

Bemanningsavtalet ökar acceptansen

Från och med 2008 tillämpar Lernia Bemanningsavtalet, vilket innebär att vi lämnar 60 kollektivavtal för att istället jobba med två – ett för tjänstemän och ett för yrkesarbetare. Att vi nu är auktoriserade av branschorganisationen Bemanningsföretagen innebär en trygghet för kunder och medarbetare.



Anders Andersson, kundansvarig säljare Lernia Bemanning, Köping.



BRISTKOMPETENSER SOM LERNIA ERBJUDER

Yrkesarbetare – Montörer, svetsare, truckförare, CNC-operatörer, lagerarbetare, livsmedelsarbetare, mekaniker, slipare och reparatörer.

Tjänstemän – Konstruktörer, växeltelefonister, driftstekniker, ekonomi-ansvariga, kvalitetstekniker, inköpare, materialhanterare, kontorspersonal, kvalitetstekniker och produktions-tekniker.

Uppdrag: Rekrytering av tjänstemän till Mastec



”Inhyrningsrekrytering är ett väldigt bra sätt att anställa. Lernia är lyhörda och vi har en bra dialog.”

ANNA-LOTTA LIND
Personalchef Mastec Stålvall AB.

Med Lernia från idé till produkt

Industrigruppen Mastec är underleverantör till industrin inom utveckling, konstruktion, tillverkning och montage. Affärsidén är att ta ett helhetsansvar för tillverkning av avancerade maskiner och komponenter – från idé till färdig produkt. Mastec omsätter med hjälp av närmare 600 anställda på sex orter i Sverige och en enhet i Shanghai omkring 1 miljard kronor om året.

Sedan flera år tar Mastec hjälp av Lernia för bemaning och rekrytering av yrkesarbetare och tjänstemän till sina olika bolag, berättar Anna-Lotta Lind, som är koncernens personalchef.

”Vi har inte HR-resurser att driva alla rekryteringar själva. Att lägga ut det på Lernia är ett komplement till att hantera processen själv.”

Ibland väljer företaget också att rekrytera själva eftersom det är ett sätt att marknadsföra koncernen. Gentemot Lernia jobbar man mycket med inhyrningsrekrytering, som Anna-Lotta tycker är ett bra sätt att anställa.

”Man får snabbt någon på plats och sparar in all den tid som normalt går åt i en rekryteringsprocess. Ibland vet vi inte heller hur behovet ser ut längre fram och då är det bra att inleda med att hyra. Och ibland vill vi prova först, även om vi vet att det handlar om en rekrytering. Det är ett sätt för oss och för individen att känna på varandra.”

De tjänstemän som Lernia hjälper till att rekrytera arbetar nära produktionen, inom bland annat inköp, produktionsteknik och produktionsledning. Mastec har samarbetat med Lernia sedan 2003.

”Det viktiga för oss är att arbeta med en partner som förstår våra behov och vår kultur, som har insikt i vår bransch och vet vad vi vill ha. Jag tycker samarbetet med Lernia har fungerat bra. De är lyhörda och vi har en bra dialog”, säger Anna-Lotta, som även tycker att det är en fördel att Lernia Bemannings finns på många orter i Sverige, oftast där Mastecs dotterbolag finns.

Uppdrag: Kuggen i maskineriet hos Leax

Med viljan att lära

Leax Mekaniska AB är en tillverkningsindustri inom mekanisk bearbetning och montering som grundades i Köping av Lennart Berggren och Axel Seger för 25 år sedan. Idag har företaget fabriker på fyra orter i Mälardalen och totalt 450 anställda. Kunderna återfinns främst inom fordonsindustrin.

Lernia har hyrt ut bemanningskonsulter, främst maskinoperatörer, till Leax under fem års tid. Rekryteringen har till stor del skett från Lernias egna utbildningar och Leax menar att det skulle ha varit mycket svårare att snabbt hitta rätt kompetens på egen hand.

”Eftersom Lernia är bra på att snabbt hitta lämpliga kandidater har vi inte behövt lägga ner så mycket energi själva. Jag tycker att samarbetet med Lernia fungerar jättebra. De har bra leveransprecision och är duktiga på att hitta rätt folk. Lernias konsulter har viljan att lära sig och då går det fort att sätta in dem i jobbet. Att vi har anställt så många av dem vi haft inhyrda från Lernia säger en hel del om kvaliteten”, säger Malena Bergenbäck, personalchef på kuggavdelningen vid Leax fabrik i Köping.

Kugghjul kräver kompetens

Leax har en särskild avdelning för tillverkning av kugghjul, ett område där bristen på kompetent arbetskraft är särskilt stor. Kommande pensionsavgångar och högkonjunktur bidrog också till att Leax ville säkra sin kompetensförsörjning. Därför anordnade Lernia en riktad utbildning som gav lämpliga kandidater från Lernias utbildningar möjlighet att varva teori med upplärning på företaget. Utbildningsplanen gjordes upp i samarbete med Arbetsförmedlingen.

På schemat står bland annat ritningsläsning, mätteknik, skärteknik, ISO-programmering, supportsvarvs- och fräsningskunskap, CAD/CAM samt utbildning på styrsystem från Fanuc och Siemens. Efter fyra veckors introduktion och kartläggning följer praktik i fyra veckor på Leax. Sedan är det dags för fyra veckor på skolbänken igen, följt av en period som inhyrd bemanningskonsult eller fast anställd.

Sammanlagt har nio personer genomgått utbildningsprogrammet. Deltagarna delades in två grupper som varvade teori och praktik. Fördelen med detta var enligt Malena att ”vi hela tiden hade folk i produktionen och därmed slapp driftsavbrott”.

Leax menar att företagsspecifik yrkesutbildning är en klar fördel även för yrkesarbetare som redan har någon form av industriutbildning. ”I praktiken är det kanske inte samma kunskaper som behövs ute i verkstaden. Kuggteknik står till exempel inte på schemat i gymnasieskolan”, påpekar Malena.

På Lernia, däremot, står precis det som kunden behöver på schemat.



”Jag tycker samarbetet med Lernia fungerar jättebra. De har bra leveransprecision och är duktiga på att hitta rätt folk.”

MALENA BERGENBÄCK
Personalchef Leax Mekaniska AB.

Vi tillämpar en pedagogisk plattform anpassad för vuxet lärande

: En ny marknad växer fram

Lernia Utbildning utvecklar människor, företag och organisationer med hjälp av en bred uppsättning tjänster inom kompetensförsörjning och medarbetarutveckling. Den offentligt upphandlade arbetsmarknadsutbildningen minskar och inom kort ser utbildningsmarknaden i Sverige helt annorlunda ut. Individens och företags val av utbildningsleverantör kommer att spela mycket större roll än idag.

För året som helhet uppvisade Lernia Utbildning ett resultat om 48 miljoner kronor, vilket innebär en minskning från 124 miljoner kronor. Omsättningen sjönk till 1 128 miljoner från 1 292 miljoner kronor. Lernia Utbildning hade under 2007 i genomsnitt 1 190 årsanställda, fördelade på cirka 80 orter över hela Sverige och utbildade sammanlagt 50 000 individer.

Marknaden för offentligt upphandlad arbetsmarknadsutbildning minskade kraftigt till följd av regeringens beslut att minska antalet platser i arbetsmarknadsutbildning. För Lernias del innebär detta lägre volymer och en negativ belastning på vårt resultat.

Samtidigt noterades fortsatt brist på utbildad arbetskraft inom vissa specialområden och därmed fortsatt god efterfrågan på riktad yrkesutbildning. Därför såg Lernia Utbildning en viss återhämtning av efterfrågan under slutet av året. Som en av Sveriges större leverantörer av bemanningstjänster inom industri, lager och logistik är vi väl förtrogna med vilken typ av kompetens svensk industri behöver i en tid av snabba förändringar.

Intresset för kvalificerad yrkesutbildning, KY, ökade bland såväl utbildningsföretag som kursdeltagare till följd av brist på utbildad arbetskraft och en stark konjunktur. Lernia har under året bedrivit KY inom bland annat el och automation, applikationsutveckling, ledarskap inom handel samt vård och omsorg. Det ökade intresset för kvalificerad yrkesutbildning innebär att vi under 2008 kommer att utöka antalet KY-utbildningar.

Lernia bedriver även vuxenutbildning och sfi (svenska för invandrare) på entreprenad i ett tjugotal kommuner, däribland samtliga storstadsregioner.

Stora förändringar under utredning

Regeringen har under året tillsatt ett antal utredningar på arbetsmarknads- och utbildningsområdet, vilkas resultat i hög grad kommer att påverka utbildningsmarknaden. Hur vuxenutbildningen kommer att se ut de närmaste

åren blir tydligt först när utredningarna lämnat sina förslag under våren 2008 och remissinstanser och riksdag tagit ställning.

Med Lernias gedigna kunskap om – och erfarenhet av – vuxenutbildning blir vi en attraktiv partner inom framtidens vuxenutbildning, såväl inom teoretiska som yrkespraktiska delar. Vår erfarenhet visar att unga människor allt mer söker sig till utbildningar som leder till arbete, och gymnasieskolans yrkesinriktade program har fler sökande än någonsin

Utbildning viktigt för konkurrenskraften

Vi märker en ökad medvetenhet hos företag och organisationer om vikten av att utveckla medarbetarnas kompetens för att vara konkurrenskraftig i den globala ekonomin. Att varor och tjänster ständigt blir mer kunskapsintensiva ställer också nya krav. Lernia avser att förstärka satsningen på att erbjuda sina kunder flexibla lösningar för personalens kompetensutveckling.

Lernia bedriver idag företagsutbildning inom bland annat verksamhetsutveckling, grupp- och ledarutveckling. Vi har under året genomfört verksamhetsutveckling för ett flertal stora och medelstora företag. Vi erbjuder också konsulttjänster, rekryteringsutbildning samt certifiering och validering inom olika yrkesområden.

Utvecklad pedagogisk modell

Med undantag av ett mindre antal kommunala entreprenader av gymnasieutbildning i yrkesämnen arbetar Lernia uteslutande med vuxna. Det gör det möjligt för oss att tillämpa pedagogiska modeller som är speciellt anpassade för vuxet lärande, vilket kräver andra metoder än undervisning av barn och ungdomar. Lernia har idag en stark position inom vuxenutbildning tack vare en pedagogisk plattform anpassad för vuxet lärande. I slutet av året lanserade vi en förbättrad version av denna plattform, baserad på nya rön från landets främsta auktoriteter inom vuxet lärande.

I vår pedagogik och i våra undervisningsmetoder blandas olika leveransformer såsom distans och närundervisning, samt arbetsplatsförlagd utbildning.

Nya uppdrag inom rehabilitering

I Lernia Utbildning ingår även omställnings- och rehabiliteringstjänster, eftersom utbildning och kompetensutveckling är avgörande faktorer i att ge individer nya möjligheter i yrkeslivet.

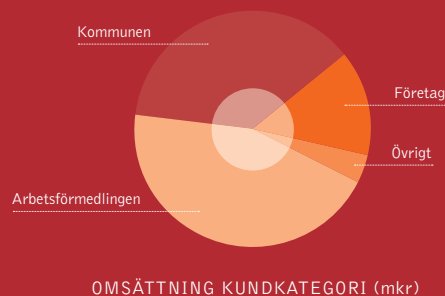
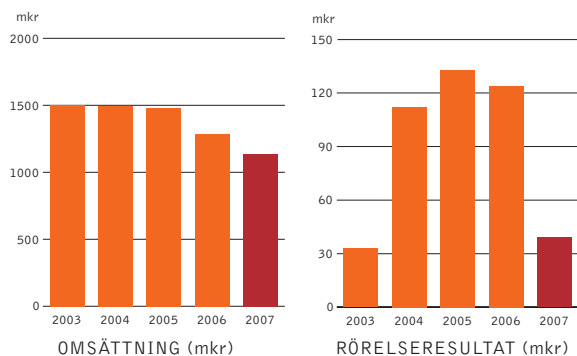
Försäkringskassan och Arbetsmarknadsstyrelsen har utvidgat projekt Pila – pilotinsatser för långtidssjukskrivna till arbete – till att omfatta hela landet. Målgruppen är alla som varit sjukskrivna i två år eller mer och samtliga personer med tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning. Syftet är att ta tillvara deras arbetsförmåga och underlätta en återgång till arbetslivet. Lernia har engagerats för att testa och kartlägga arbetsförmågan inom denna grupp.

Stor efterfrågan på omställning

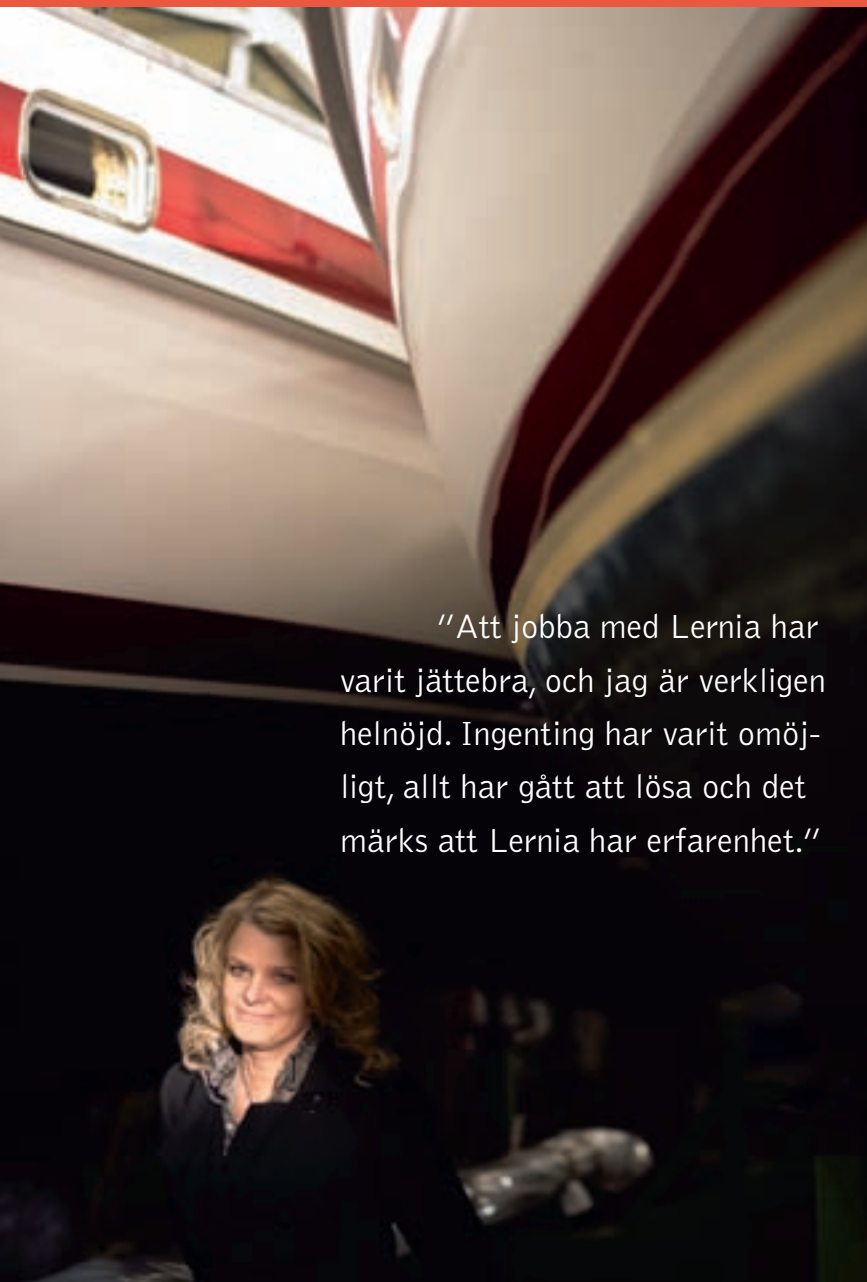
Lernia är en aktiv leverantör på marknaden för omställningstjänster, där vi har avtal med Trygghetsfonden, TSL. Lernia hjälper företagen att snabbt komma igång med omställningsarbetet, oavsett om det gäller att omplacera medarbetare internt eller hjälpa enskilda individer till en ny karriär. Vi har genomfört ett stort antal uppdrag under året, och bland annat hjälpt medarbetare vid Cloetta Fazer att växla kompetens och karriär i samband med personalneddragningar.



Fredrik Langborg, organisationskonsult Lernia Utbildning, Stockholm.



Uppdrag: Rekryteringsutbildning för Najad



”Att jobba med Lernia har varit jättebra, och jag är verkligen helnöjd. Ingenting har varit omöjligt, allt har gått att lösa och det märks att Lernia har erfarenhet.”

JACQUELINE WIDSTRÖM
Quality and Environment Manager, Najad.

Vind i seglen för Åmål

Den svenska båtbranschen växer kraftigt, samtidigt som båtbyggarkompetens är en bristvara. Med stöd av länsarbetsnämnden tog Lernia fram den kompetens som behövdes för att Najad skulle kunna flytta produktion från Danmark till Dalsland.

Hos den svenska båtbyggaren Najad är orderboken redan full för 2008 års leveranser av Najadbåtar och beställningar för leverans 2009 strömmar in. Företagets exklusivaste modell Najad är 57 fot lång och kostar i standardutförande cirka 15 miljoner kronor.

Båtarna byggs färdigt vid Najadvarvet i Henån på Orust men skroven producerades tidigare i Danmark. I början av 2007 bestämde sig Najad för att ta hem tillverkningen.

”Skrovet utgör 30 procent av den färdiga båten. Vi ville uppnå bättre kontroll över kvaliteten och pröva en helt ny tillverkningsmetod”, berättar Jacqueline Widström, Quality and Environment Manager.

Men de befintliga lokalerna på Orust räckte inte till och dessutom är det ont om båtbyggarkompetens på ön utanför Bohuslänns kust, där många varv slåss om arbetskraften. Najad började leta alternativ och fastnade för Åmål, där det fanns lediga lokaler.

Trots att arbetslösheten i Dalsland är hög saknades den kompetens inom båtbyggande och laminering som krävdes. Och Najad behövde 40 personer i ett första skede. Dessutom ville man använda en teknik som är helt ny inom den svenska båtbranschen – vakuuminjicering av epoxi, som är en tvåkomponentplast med bra kvalitets- och miljöegenskaper för såväl yttre miljö som arbetsmiljö.

”Det är en metod som inte innebär några utsläpp av flyktiga organiska ämnen som skadar ozonlagret. Skrovet blir starkare och lättare och man får en bättre arbetsmiljö”, förklarar Jacqueline.

För att snabbt utbilda 40 laminärer tog Åmåls kommun kontakt med länsarbetsnämnden, som åtog sig att finansiera en rekryteringsutbildning. Uppdraget gick till Lernia, som drog igång en 40 veckors kurs i Nilfisks gamla lokaler, med bland annat arbetsmiljö, produktions- teknik och kemisk teknik på schemat. Den nya fabriken invigdes 14 december och landshövding Göte Bernhards- son menar att ”arbetsmarknadsutbildningen har spelat en viktig roll för etableringen av skrovfabriken i Åmål”.

Och framtiden ser ljus ut. Under 2008 ska Lernia utbilda ytterligare 40 båtbyggare och Jacqueline hoppas att samarbetet med Lernia ska bli permanent.

”Jag skulle gärna se att det blir en fast punkt och att Lernia kan utveckla någon form av utbildning på mellannivå mellan gymnasium och högskola, kanske en KY-utbildning. Kompetens är en stor bristvara i vår bransch”, avslutar Jacqueline.

Uppdrag: Kompetensväxling hos Cloetta Fazer

Med smak för nystart

Cloetta Fazer är Nordens största choklad- och sockerkonfektyrföretag med en marknadsandel på 22 procent och många kända varumärken, däribland Kexchoklad, Polly, Plopp och Center. Vid fabriken i Ljungsbro tillverkas varje dag omkring 100 ton godis och företaget spelar en nyckelroll på orten, "nästan som i forna tiders brukssamhälle", säger Christina Björck, personalchef vid Cloetta Fazer Sverige.

Cloetta Fazer har under en tid haft behov av att växla delar av produktionen från dagtid till skift för att öka effektiviteten i Ljungsbrofabriken. Produktionsledningen såg även behov av att öka flexibiliteten och kompetensen bland produktionspersonalen. Detta kunde inte lösas genom vanlig övertalighetsförhandling utan företaget tog hjälp av Lernia för att utveckla medarbetarna utanför företaget i stället.

"I början hade vi en ganska vag idé om hur det skulle gå till. Men vi visste att vi hade behov av en aktör med stor förmåga att hjälpa människor att växla kompetens, attityd och förmåga. Lernia är väldigt duktiga på att genomföra kompetensanalyser för enskilda medarbetare och utforma individuella handlingsplaner. Vi har varit lösningsorienterade från bägge håll", säger Christina.

Lernias analyser och förslag utmynnade i ett utvecklingsprogram som gediget förankrades hos företagsledning, fackliga representanter och övriga medarbetare. Åtgärderna i programmet byggde på samverkan mellan Lernias samtliga tjänsteområden: Bemanning, Utbildning, Rehabilitering och Omställning.

Alla medarbetare i produktionen på Cloetta Fazer i Ljungsbro fick söka till utvecklingsprogrammet. De 22 som antogs, erbjöds en personlig handlingsplan med garanterad utbildning och anställning i Lernia Bemanning i upp till ett år med bibehållna anställningsvillkor.

"Lernia presenterade en plan för hur individerna ska kunna komma vidare i sin utveckling, och att utvecklas kan ju ibland innebära att få nya möjligheter hos en annan arbetsgivare", säger Christina.

För somliga medarbetare stod behovet av rehabilitering i fokus. "På ett trovärdigt, humant och utvecklingsorienterat sätt kunde Lernia ta sig an medarbetare som behövde hjälp", säger Christina.

För Cloetta Fazers del innebar åtgärds paketet en investering som leder till en minskning av de fasta personalkostnaderna med cirka 8 procent.

"Det är en investering som går att räkna hem på mindre än två år", påpekar Christina. "Dessutom är det så här vi vill behandla vår personal."

Christina tillägger att gensvaret från medarbetarna varit mycket positivt – både bland de 22 anställda som valde att lämna företaget och bland dem som stannat kvar. Den stora utmaningen nu är att säkerställa att de 400 medarbetare som finns kvar har rätt kompetens.

"Jag skulle gärna se att Lernias insatser inom såväl bemanning som utbildning och rehabilitering utgjorde en integrerad del av vårt företags ständiga utvecklingsarbete."



CHRISTINA BJÖRCK
Personalchef Cloetta Fazer Sverige AB.

Respekt, Engagemang, Professionalism, Ansvar



: Vi skapar värde genom att ta ansvar

Hela Lernia förenas av en tro på varje individs förmåga att växa. För att våra egna medarbetare ska kunna hjälpa individer och företag att växa och gå vidare måste vi som arbetsgivare skapa trygghet och integritet. Det gör vi genom en tydlig gemensam värdegrund och fortlöpande kompetensutveckling.

Våra medarbetare finns spridda över hela Sverige. De ställs kontinuerligt inför nya utmaningar, samtidigt som de representerar Lernia i varje möte med kundföretag eller med kursdeltagare. Då är det extra viktigt att ha en gemensam värdegrund att stå på och därför är vi ett värderingsstyrt företag.

Våra värderingar ger en vägledning i vardagen för alla de beslut som ska fattas. De är också en grund för våra relationer till varandra, våra kunder och andra intressenter. Alla policydokument och processer bygger på denna värdegrund.

Lernias värdegrund vilar på fyra hörnstenar:

Respekt – Allas lika värde

Engagemang – Vi står för det vi gör och tror på det

Professionalism – Våra insatser ger resultat och skapar värde

Ansvar – Man kan lita på oss och allt ska tåla genomlysning

Vi trivs med vårt jobb

En av hörnstenarna är att ta ansvar för att medarbetare och kunder är nöjda. Nöjda medarbetare ger nöjda kunder och våra undersökningar visar att Lernias anställda trivs med att jobba på Lernia. För Lernia Bemannings konsulter görs en årlig konsultenkät. Index ligger på 4 (skala 1-5), vilket är samma betyg som år 2006. Inom Lernia i övrigt görs en nöjd-medarbetar-mätning som i år steg från 70,8 till 72,2 på en skala 0-100.

Vi erbjuder ett personalvårdsprogram som bland annat ger stöd vid ekonomiska problem, juridisk hjälp och behov av psykologstöd. Det gör vi eftersom vi tror att våra medarbetares privata förhållanden påverkar deras arbetssituation. Dessutom har alla medarbetare tillgång till företagshälsovård.

Lernia Bemanning har tidigare på försök erbjudit tjänsten sjuk- och friskänmälan till en mindre grupp anställda och har sett att sjukfrånvaron minskar. Därför permanentar vi nu tjänsten och utvidgar den till hela

Lernia Bemanning. Tjänsten innebär att våra bemanningskonsulter får rådgivning i samband med sjukdom och även när de är på väg att bli sjuka. Genom att identifiera orsaken till sjukfrånvaron hos varje medarbetare direkt när den uppstår, och ge professionella medicinska råd över telefon, minskar våra kostnader för sjukfrånvaron samtidigt som våra medarbetares välbefinnande höjs.

Vi underlättar kontakterna

Årets satsning på en förbättrad kommunikationsportal har tagits väl emot. Särskilt uppskattade är de virtuella "samarbetsrum" som medger samarbete i projektform oberoende av tid och plats. Deltagarna kan exempelvis arbeta med gemensamma dokument, föra diskussioner, spara mötesprotokoll och använda rummen för kunskapsdelning. Denna kanal har blivit ett viktigt stöd och ett forum för erfarenhetsutbyte.

Lernias webbplats www.lernia.se som har cirka 70 000 unika besökare varje månad är certifierad av Funka Nu. Detta innebär att Funka Nu garanterar att webbplatsen uppfyller relevanta delar av de internationella kraven på tillgänglighet för personer med funktionshinder.

Vi tar ansvar för kvalitet och miljö

Alla Lernias verksamheter är kvalitetscertifierade enligt SS EN ISO 9001:2000 och miljöcertifierade enligt SS EN ISO 14001:2004. Flera interna kvalitets- och miljörevisioner genomförs varje år. En eller två gånger per år görs en tredjepartsrevision. Lernia Bemanning är auktoriserat av Bemanningsföretagen och Lernia Utbildning är auktoriserat av Sveriges Auktoriserade Utbildningsföretag.

Som kompetensförsörjningsföretag vill vi genom vårt aktiva miljöarbete vara ett föredöme och därmed stärka vår konkurrenskraft. Därför ska omsorgen om miljön påverka all verksamhet och ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet. I enlighet med vår inköpspolicy väljer vi miljömärkta produkter om så är möjligt och kursdeltagare som genomgår en längre utbildning får en grundläggande miljöutbildning.

Miljöarbetet ska präglas av helhetssyn och innefatta alla led i verksamheten. Medarbetarnas kompetens och delaktighet är avgörande för ett framgångsrikt miljöarbete och vi strävar mot ständiga förbättringar enligt våra övergripande och detaljerade miljömål.

För 2006-2007 har Lernia satt upp miljömål vad gäller kemiska produkter, elförbrukning och koldioxidutsläpp. Vad gäller kemiska produkter har vi överträffat vårt uppsatta mål. Vår elförbrukning ökade i relation till omsättningen mellan 2005 och 2006 för att sedan under 2007 minska. Detta kan hänföras till att andelen industri-teknisk utbildning, vilken står för den stora delen av energiförbrukningen, har förändrats. På motsvarande sätt uppvisar vi en ökning av koldioxidutsläppen 2006 för att sedan minska 2007. Nivåerna för elförbrukning och koldioxidutsläpp för 2007 ligger lägre än 2005 års nivå men vi når inte uppsatta mål.

Under 2008 kommer Lernia att genomföra ett arbete för att ta fram en Hållbarhetsredovisning enligt riktlinjer från Global Reporting Initiative, GRI, ett samarbetsorgan till FN:s miljöprogram. Miljöarbetet kommer framöver att ingå som en del i detta arbete.

Lernia är anslutet till Globalt Ansvar, den svenska motsvarigheten till FN:s Global Compact. För oss är det självklart att ekonomi, miljö och socialt ansvar hänger ihop och samverkar till förutsättningar för en hållbar utveckling och lönsamhet.



Carolina Simonsson, personalchef Lernia Bemanning, Stockholm.

	2007	2006	2005	2004
Medelantal anställda	3 919	3 562	2 652	2 422
varav män	2 665	2 454	1 806	1 623
Omsättning per anställd, tkr	582	616	664	651
Förädlingsvärde per anställd, tkr	440	447	457	431
Resultat per anställd, tkr	13	42	41	19

*Lernias verksamheter ger människor
en chans att utvecklas och gå vidare*

: Vi förenas i mångfald

Lernias medarbetare representerar många olika personalkategorier. Vi förenas av ett intresse för att utveckla individer och företag. Samtidigt är Lernia ett starkt decentraliserat företag, vilket innebär att våra medarbetare själva måste ta ett stort ansvar för sin arbetssituation och kompetensutveckling. Från företagets sida erbjuder vi stöd som är anpassat för skiftande yrkesroller och arbetssituationer.

En bemanningskonsult måste med kort varsel vara beredd att sätta sig in i nya arbetsuppgifter och möta nya arbetskamrater. Uppdragen varierar i längd och våra konsulter möter dessutom ett delat chefskap, i form av en arbetsledare hos kunden och en konsultchef hos Lernia.

Våra bemanningskonsulter vet att de är välkomna hos kunden och att de utför ett mycket uppskattat arbete. De vet också att vi från Lernias sida ger möjligheter till kompetensutveckling, individuell lönesättning och en rad andra förmåner som är mindre vanliga i vår bransch.

För att stötta och hålla kontakten med bemanningskonsulterna besöker våra konsultchefer regelbundet arbetsplatserna. Samtidigt passar vi förstås på att stämma av med kunden hur konsulten fungerar i uppdraget.

Vi bygger upp kunskap

Vi bygger upp en gedigen kunskap om kundföretagets verksamhet och förutsättningar – kunskap som underlättar vår möjlighet att snabbt lösa ytterligare bemannings- eller rekryteringsuppdrag. Vi förmår också matcha behov inom utbildning, rehabilitering och omställning på ett bättre sätt. Ju mer vi lär oss om kunden, desto bättre blir matchningen.

Vi investerar i rekrytering

Liksom andra företag i bemanningsbranschen får Lernia allt svårare att rekrytera personal under en fortsatt stark konjunktur. Lernias starka ställning lokalt underlättar emellertid våra möjligheter att rekrytera arbetskraft även när konkurrensen hårdnar.

Under året har vi också investerat i att utveckla vår webbaserade cv-databas. Två av de viktigaste förbättringarna är att det blivit lättare för kandidaterna att uppdatera sin profil och att databasen blivit ännu mera sökbar för våra konsultchefer. Detta leder till både snabbare och bättre matchningar mellan uppdrag och kandidat.

Vi utbildar i mångfald

Under året har en diskussionsbaserad mångfaldsutbildning arbetats fram, som ska genomföras 2008. En extra utbildningssatsning kommer att göras för samtliga chefer som ett stöd i det fortsatta mångfaldsarbetet. En folder *Ditt och mitt värde* som behandlar Lernias värderingar, samt diskriminering och trakasserier har producerats och kommer att delas ut till deltagare i våra utbildningar.

Vi tror på människors lika värde

Lernia arbetar med utveckling av människor, företag och organisationer. Vi tror på varje individs vilja och förmåga att utveckla sina kunskaper, färdigheter och attityder. Lernias olika verksamheter bidrar på skilda sätt till att ge människor en chans att utvecklas och gå vidare genom att pröva på en ny yrkesroll eller utveckla sin kompetens.

Att arbeta som bemanningskonsult innebär till exempel ofta en snabb väg in på den svenska arbetsmarknaden för utlandsfödda eller andra grupper som av olika orsaker kan ha svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Konsultrollen kan också vara en snabb väg tillbaka till arbetslivet efter exempelvis rehabilitering eller omskolning. Alla människors lika värde är en av Lernias grundläggande värderingar.

I vår utbildningsverksamhet anpassar vi utlandsföddas yrkeskompetens till det svenska arbetslivet. Rehabilitering och omställning av människor som av olika skäl behöver växla spår i sitt yrkesliv är en annan viktig del av Lernia Utbildning. Även här är utgångspunkten en bergfäst tilltro till alla människors förmåga – oavsett deras tidigare erfarenheter.

Vi sitter själva på skolbänken

Vi kan bara utveckla andra om vi själva är beredda att ständigt utvecklas. I våra kund- och marknadsundersökningar har vi sett att pedagogisk förmåga är en mycket viktig parameter vid val av utbildningsleverantör. Därför

satsar vi på kontinuerlig fortbildning inom pedagogik.

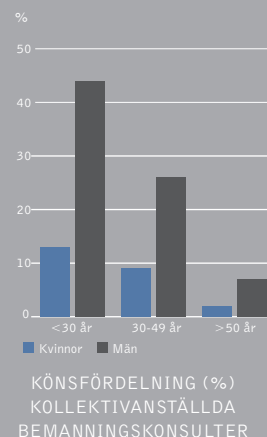
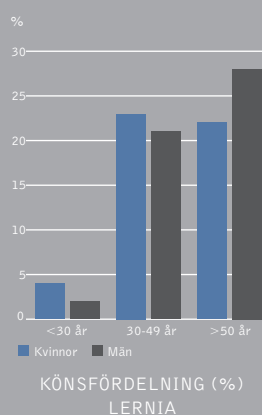
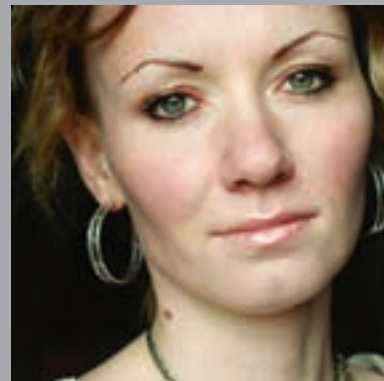
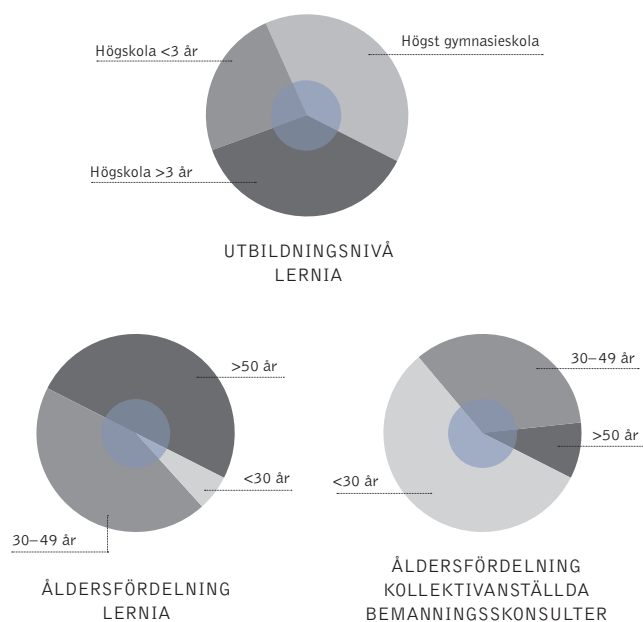
Vuxet lärande kräver andra metoder än undervisning av barn och ungdomar. Lernia tillämpar en pedagogisk plattform anpassad för vuxet lärande. I slutet av året lanserade vi en förbättrad version av denna plattform, baserad på nya rön från några av landets främsta auktoriteter inom vuxet lärande, som introduceras internt i tre steg:

1. En grundmodul – Ny syn på lärande – som alla inom Lernia Utbildning genomgår, även administrativ personal, chefer och säljare.
2. Specialiserade pedagogiska fortbildningskurser inom till exempel betyg, bedömning, validering, presentations-teknik, casemetodik och pbl (problembaserat lärande).
3. I samarbete med Lärarhögskolan i Malmö erbjuder vi högskolepoäng i vuxenpedagogik på distans.

Verksamhetsåret 2008 påbörjar Lernia Utbildning ett arbete med att identifiera vilka nya kompetenser som kommer att krävas på framtidens utbildningsmarknad.

Vi ger pedagogisk fortbildning till experter

Det blir alltmer ont om utbildade pedagoger inom fack-ämnen. Jämfört med tillgången på lärare i teoretiska ämnen finns det relativt få utbildade yrkeslärare inom exempelvis verkstad, bygg och elteknik. Vi anställer därför yrkesmässig expertis som i vår regi genomgår pedagogisk fortbildning.



Ordlista och definitioner

AMS

Arbetsmarknadsstyrelsen.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Samlingsbegrepp för alla åtgärder av social och arbetslivsinriktad karaktär som syftar till att ge den sjukskrivne förutsättningar att komma tillbaka till ett arbete eller en ny yrkesroll.

Arbetsmarknadsutbildning

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

Balanserat styrkort (BSC)

Ett system för att omvandla strategi till handling som utgår från företagets vision och strategier. Strategiska mål och kritiska framgångsfaktorer definieras och utifrån dessa upprättas handlingsplaner. Utfallet av de aktiviteter som utförs för att uppnå vision och strategi mäts.

Bemanning

Personaluthyrning och rekrytering.

Certifiering

Säkerställa kunskaper och/eller kvalitet mot en norm.

FN:s Global Compact

Initiativ taget av FN med uppmaning till det globala näringslivet att öppet deklarerat och arbeta efter tio principer om mänskliga rättigheter, grundläggande arbetsrätt och miljö.

Funka Nu

Lernia har erhållit en tillgänglighetsgaranti som innebär att Funka Nu AB garanterar att webbplatsen uppfyller relevanta delar av de internationella kraven på tillgänglighet för personer med funktionshinder.

Företagsutbildningar

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

GRI

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

Globalt Ansvar

Globalt Ansvar är ett regeringsinitiativ för att främja svenska företags sociala ansvar när det gäller mänskliga rättigheter, grundläggande arbetsvillkor, bekämpning av korruption, en bättre miljö och övriga punkter i OECD:s riktlinjer.

Företagsutbildningar

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

Kommunala utbildningsentreprenader

Grundläggande och gymnasial vuxenutbildning som kommunen handlar upp av extern utbildningssamordnare.

Kompetensförsörjning

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

Kompetensutveckling

Utbildning, verksamhets- och personalutveckling.

KY, kvalificerad yrkesutbildning

Eftergymnasial utbildningsform i det reguljära utbildningssystemet, som bygger på ett nära samarbete med arbetslivet. Mellan ett och tre år lång. Cirka en tredjedel av utbildningstiden är arbetsplatsförlagd.

Licensiering

Särskild licens till viss verksamhet.

Omställning

Kombination av åtgärder för att klara förändrade omständigheter.

Outsourcing

Lernia som utbildningspartner bedriver företags utbildningsverksamhet, helt eller delvis.

Rehabilitering

Se arbetslivsinriktad rehabilitering.

Rekryteringsutbildning

I samarbete med Arbetsförmedlingen och med garantier om anställning från aktuellt företag, skräddarsyr Lernia utbildningsprogram anpassade efter marknadens kompetensbehov.

SS EN ISO 9001:2000

Kvalitetsledningssystem.

SS EN ISO 14001:2004

Miljöledningssystem.

Svenska för invandrare (sfi)

Utbildning i svenska som andra språk.

Tillsvidareanställad

Anställning utan tidsbegränsning.

Trygghetsfonden TSL

Kollektivavtalsstiftelse som bildats av Svenskt Näringsliv och LO.

Validering

Värdering av kunskaper och färdigheter som en person förvärvat genom studier, i samhällsliv och arbetsliv.

Verksamhetsutveckling

Ledarskap, medarbetarutveckling, förändringsprocesser.

DEFINITIONER

Rörelsemarginal

Rörelseresultat efter avskrivningar i förhållande till årets fakturering.

Vinstmarginal

Resultat efter finansnetto i förhållande till årets fakturering.

Omsättning per anställd

Omsättningen dividerad med medelantal anställda.

Förädlingsvärde per anställd

Rörelseresultat med tillägg för personal-kostnader dividerat med medelantal anställda.

Management fees

Ersättning respektive kostnad för att företagsledning tillhandahålls av ett annat företag.

IFRS

International Financial Reporting Standards

IFRIC

International Financial Reporting Interpretations Committee

Resultat per anställd

Årets resultat dividerat med medelantal anställda.

Avkastning på totalt kapital

Rörelseresultat plus finansiella intäkter i procent av genomsnittlig balansomslutning.

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 eget kapital

Årets resultat efter skatt i förhållande till genomsnittligt eget kapital.

Soliditet

Eget kapital i förhållande till balansomslutningen vid årets utgång.

Kassalikviditet

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

Årsredovisning och Koncernredovisning 2007

Förvaltningsberättelse

Styrelsen och verkställande direktören för Lernia AB avger härmed årsredovisning och koncernredovisning för verksamhetsåret 2007. Bolagets organisationsnummer är 556465-9414 och bolaget har sitt säte i Stockholm.

Allmänt om verksamheten

I förvaltningsberättelsen beskrivs koncernens, inklusive moderbolagets, verksamhet, resultat och ställning. Utgångspunkten har varit att göra en sammanhållen förvaltningsberättelse för Lerniakoncernen. I moderbolaget ingår koncernens stabs-, service- och utvecklingsverksamhet. Affärsenheten Utbildnings verksamhet har från och med 1 januari 2007 överförts till dotterbolaget Lernia Utbildning AB. Moderbolagets resultat och ställning kommenteras under särskild rubrik.

Inriktning

Lernias affärsidé är att långsiktigt försörja svenskt arbetsliv med yrkeskompetens genom att erbjuda bemanning, utbildning, rehabilitering och omställning. Under 2007 utbildade Lernia cirka 50 000 personer och hyrde ut cirka 6 000 medarbetare till industriföretag.

Lernias ambition är att vara drivande i utvecklingen av den svenska marknaden för kompetensförsörjning. Lernia har inget specifikt samhällsuppdrag, utan ska bedriva verksamheten på marknadsmässiga villkor och finansiera sin egen utveckling. Verksamheten ska koncentreras till områden där företaget kan nå uthållig lönsamhet och konkurrensfördelar.

Under 2007 var Lernia organiserat i två affärsenheter, Bemanning och Utbildning samt koncerngemensamma staber (Utveckling, Ekonomi, IT, Personal och Kommunikation). I Lernia AB återfinns koncernens staber. Affärsenheterna Utbildning och Bemanning bedrivs i dotterbolagen Lernia Utbildning AB respektive Lernia Bemanning AB.

Lernia har traditionellt varit mycket beroende av marknaden för arbetsmarknadsutbildningar, vilket givit en hög riskexponering. En aktiv bearbetning av nya marknader med nya erbjudanden har genomförts under senare år och kommer att intensifieras ytterligare under kommande år.

Affärsenhet Utbildning ansvarar för utveckling, leverans och försäljning av arbetsmarknadsutbildningar, kommunal vuxenutbildning samt företagsanpassade utbildningar. Utbildning erbjuder också validering och certifiering av kunskaper inom bland annat vård- och teknikyrken, omställningstjänster samt arbetslivsinriktade

rehabiliteringstjänster till företag, organisationer och kommuner.

Affärsenhet Bemanning ansvarar för utveckling, leverans och försäljning av bemanningstjänster för i första hand industri-, teknik- och logistikföretag. Bemanning erbjuder uthyrning och rekrytering av allt från enstaka personer till hela arbetsgrupper och alla slags kompetenser och yrkesgrupper, från yrkesarbetare till tjänstemän.

Ekonomiska och finansiella mål

Lernias verksamhet ska koncentreras mot områden där konkurrensfördelar och uthållig lönsamhet kan uppnås. Målen ska vara marknadsmässiga. Soliditeten ska långsiktigt uppgå till 40–50 procent. Lernia ska ha en rörelsemarginal på 5 procent över en rullande femårsperiod.

För 2007 uppgick dessa nyckeltal till 55 (57) procent respektive 2,0 (6,0) procent.

Resultat och ställning Koncern

Nettoomsättningen för koncernen under 2007 ökade med 4 procent till 2 259 (2 179) mkr. Intäkterna från arbetsmarknadsutbildning uppgick till 22 (33) procent, kommunala utbildningsentreprenader 19 (18) procent, företagsutbildningar 5 (4) procent, omställning 1 (2) procent och bemanning 50 (41) procent. Resterande del utgjordes främst av intäkter från restaurangverksamhet samt försäljning av legotillverkade produkter.

Rörelsens kostnader inklusive avskrivningar uppgick till 2 235 (2 061) mkr. Av kostnaderna utgjorde 77 (71) procent personalkostnader och 9 (12) procent lokalkostnader. Resterande del av kostnaderna utgjordes främst av utbildningsmaterial, köpta tjänster, förbrukningsinventarier samt avskrivningar. Andelen personalkostnader ökade eftersom bemanningsverksamheten svarade för en större del av koncernens verksamhet.

Rörelseresultatet för helåret 2007 uppgick till 45 (132) mkr. Resultatförsämringen beror framförallt på sämre lönsamhet i Lernia Utbildning, vilket beror på vikande omsättning på marknaden för arbetsmarknadsutbildning. Vidare var lönsamheten i Lernia Bemanning lägre än föregående år beroende på att investeringar gjorts i affärsutveckling. Jämförelsen med fjärde kvartalet 2006 påverkas även av att ingen återföring för förmånsbaserade pensioner har gjorts under fjärde kvartalet 2007 (2006; 6). Resultat efter skatt uppgick för helåret till 52 (150) mkr.

Per den 31 december 2007 uppgick de likvida medlen till 266 (162) mkr. Beviljad checkräkningskredit uppgick till 50 mkr, varav 0 (0) mkr nyttjades per den 31 december 2007.

Koncernens anläggningstillgångar utgörs av maskiner och inventarier, och koncernens omsättningstillgångar

utgörs huvudsakligen av kundfordringar med liten kreditrisk samt förutbetalda kostnader för främst lokaler.

Det egna kapitalet var totalt 502 (500) mkr varav aktiekapitalet uppgick till 100 mkr.

Uppskjutna skattefordringar avseende underskottsavdrag i Lernia AB redovisas i den mån det är sannolikt att detta kommer att medföra lägre skatteutbetalningar i framtiden. Ackumulerade underskottsavdrag uppgick till cirka 320 mkr och värdet av skattefordran uppgick till 80 (80) mkr per den 31 december 2007, vilket motsvarar 89 (76) procent av teoretiskt värde. Den högre procentsatsen speglar en ökad säkerhet i Lernias bedömning att de ackumulerade underskottsavdragen kommer att kunna nyttjas.

Koncernens kortfristiga skulder utgörs huvudsakligen av semesterskuld till personalen samt skatteskulder avseende mervärdes- och personalskatter samt arbetsgivaravgifter. Samtliga skulder förutom lån avseende finansiell leasing var icke räntebärande.

Säsongsvariation

Verksamheten inom Utbildning påverkas liksom all utbildningsverksamhet av sommaruppehåll och julleddighet. Bemanning är starkt beroende av antalet arbetsdagar i respektive månad. Resultatutvecklingen per kvartal som finns redovisad på sidan 71 visar effekterna av säsongsvariationen.

Investeringar

Koncernens investeringar uppgick under 2007 till 6 (17) mkr, varav 3 (7) mkr avsåg it-utrustning, 3 (10) mkr övriga maskiner och inventarier. Under 2007 har dessutom investeringar i fordon gjorts via finansiell leasing motsvarande en investeringsnivå på 8 (4) mkr.

Information om icke-finansiella resultatindikatorer

Personal

Under räkenskapsåret uppgick medelantalet anställda i koncernen till 3 919 (3 562). Inom koncernen fanns vid utgången av 2007 totalt 3 652 (3 849) heltidstjänster, varav 67 (1 339) inom Lernia AB, 1 140 (0) inom Lernia Utbildning AB och 2 445 (2 510) inom Lernia Bemanning AB.

Lernia genomför årligen en nöjdmedarbetar-indexmätning (NMI). För bemanningskonsulterna blev resultatet av 2007 års NMI 4,0 (4,0) på en 5-gradig skala. För övriga delar av koncernen blev det sammanvägda NMI 72,2 (70,8) av ett maximalt indexvärde på 100.

För att säkerställa varje medarbetares kompetens är målet att varje medarbetare i genomsnitt ska genomföra fem dagars vidareutbildning och/eller kompetensutveck-

ling per år. Antalet utbildningsdagar var 2007 6,1 (6,2). För bemanningskonsulterna är målet två dagars kompetensutveckling per år – 2007 genomförde de i snitt 1,6 (1,5) dagar.

Miljöinformation

Grunden för miljöarbetet är Lernias miljöpolicy, som innebär att omsorgen om miljön ska påverka all verksamhet och ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet. Alla Lernias verksamheter är miljöcertifierade enligt ISO 14001. Väsentliga miljömål uppnåddes under 2007.

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

Ägarförhållanden

Lernia AB är ett statligt ägt bolag. Lernia Bemanning AB och Lernia Utbildning AB ägs till 100 procent av Lernia AB.

Omvärld och marknad

Allmänt

Den svenska konjunkturen var stark under 2007 med god ordertillväxt och höga produktionsvolymmer. Efterfrågan på personal var stark under året och inom vissa områden rådde brist på kvalificerad arbetskraft.

Bemanning

Tillväxten fortsatte för Lernia Bemanning och omsättningen ökade med 26 procent jämfört med 2006. Svårigheterna att rekrytera kvalificerad arbetskraft hade en stark påverkan på tillväxten. Samtidigt tog kundföretagen i ökad omfattning över inhyrd personal, vilket i kombination med arbetskraftsbristen bidrog till en mer dämpad tillväxttakt.

Tillströmningen av nya kunder visade dock fortfarande inga tecken på avmattning. Satsningen på uthyrning av tjänstemän över hela landet fortsatte framgångsrikt.

Förberedelserna inför övergången till Bemanningsavtalet genomfördes under året och med detta kommer Lernia Bemanning från och med 2008 att ingå i samma kollektivavtalsstruktur som den övriga bemanningsbranschen.

Utbildning

Konkurrensen var fortsatt hård på utbildningsmarknaden under 2007. Efterfrågan på Lernias tjänster på företags-

marknaden fortsatte att domineras av dels krav-/certifieringsutbildningar, dels ledar-/verksamhetsutvecklingsprogram.

Tillgänglig marknad för arbetsmarknadsutbildning minskade kraftigt under 2007. Under årets fjärde kvartal var det genomsnittliga antalet personer som gick en yrkesutbildning eller en föreberedande utbildning cirka 12 000, vilket var cirka 14 600 färre än fjärde kvartalet 2006.

Inom området kommunala utbildningsentreprenader var trenden att fler kommuner konkurrensutsatte sina vux- och sfi-utbildningar.

Efterfrågan på omställningstjänster inom ramen för Trygghetsfondens TSL-avtal var något lägre jämfört med 2006.

Företagens efterfrågan på arbetslivsinriktad rehabilitering var låg under 2007. Försäkringskassans pågående projekt att få långtidsarbetslösa tillbaka i arbete (Pila), hade positiv effekt på marknaden för offentligt upphandlad rehabilitering.

Kunder och intressenter

Lernias viktigaste intressentgrupper är kunder, kursdeltagare, medarbetare, ägare, fack- och branschorganisationer, leverantörer, miljö samt det lokala samhället. Lernia måste vara en tydlig aktör på marknaden och professionell i kontakten med sina intressenter.

Kontinuerligt genomförs kundundersökningar, medarbetarundersökningar och intressentdialoger.

Lernias kunder består av företag, länsarbetsnämnder, arbetsförmedlingar, kommuner, försäkringskassor och organisationer. Under 2007 genomfördes för fjärde gången en koncerngemensam kundundersökning. Mätningar och djupintervjuer visar att service och bemötande fortsatt är Lernias starkaste områden.

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

Lernia Bemanning blev auktoriserat av Bemanningsföretagen och Lernia Utbildning blev auktoriserat av Sveriges auktoriserade utbildningsföretag (SAUF).

Tillgänglig marknad för arbetsmarknadsutbildning, där länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar utgör Lernias kunder, minskade kraftigt under 2007.

Vid årsstämman valdes Bertil Villard till ny styrelseordförande. Som ny styrelseledamot invaldes Birgitta Stymne Göransson.

Ingemar Alserud lämnade sin tjänst som koncernchef och vd för Lernia AB. Ekonomidirektör Johan Lagerhäll tillträdde som tillförordnad vd och koncernchef.

Vid styrelsemötet den 10 mars 2008 utsågs Matthias Kjellberg till ny koncernchef och vd för Lernia AB.

Lernia AB och Lernia Utbildning AB byter från och med 1 januari 2008 tjänstepensionsplan från en ITP-S plan till ITP-planen.

Finansinspektionen har beslutat om nya föreskrifter om försäkringstekniska grunder – FFFS 2007:24 – att gälla fr.o.m 1 januari 2008. AmuGruppens pensionsstiftelse omfattas av de nya föreskrifterna och pensionsskuldens storlek ökar med cirka 17 procent då den beräknas enligt de nya föreskrifterna. De nya beräkningsgrunder vid pensionsskultsberäkning som föreskrifterna anvisar, kan komma att påverka Lernias framtida resultat och ställning, men påverkan bedöms som begränsad, med hänsyn till kapitalets storlek i stiftelsen och den framtida avkastningsförmågan på detta kapital.

Avsättning för friställd personal och friställda lokaler

Den omstruktureringsreserv på 30 mkr som reserverades 2006 nyttjades med 28 mkr under 2007. I bokslutet för 2007 belastas resultatet med 36 mkr i omstruktureringskostnader avseende uppsagd personal och outnyttjade lokaler. Lernia Utbildning AB belastas med 29 mkr, Lernia Bemanning AB med 1 mkr och Lernia AB med 6 mkr.

Information om risker och osäkerhetsfaktorer

Finansiella instrument och riskhantering

Den finansiella strategin är inriktad mot att bolaget av egen kraft kan finansiera utveckling och behov av förändringar. Bolagets kapitalstruktur ska långsiktigt motsvara en soliditetsnivå på 40–50 procent.

Koncernens placeringspolicy fastställs av styrelsen och kreditrisken är låg beträffande kundfordringar och övriga fordringar (not 23).

Den enskilt största risken för Lernia är volymförändringar på marknaden för arbetsmarknadsutbildning. Lernias strategi är att öka intäkterna från andra marknader utan att förlora ställning på marknaden för arbetsmarknadsutbildning.

Resultat och ställning Moderbolag

Omsättningen för 2007 uppgick till 97 (1 296) mkr med ett rörelseresultat på –65 (28) mkr. Balansomslutningen var 525 (684) mkr. Investeringar uppgick till 3 (17) mkr och likvida medlen var 252 (162) mkr. Beviljad checkräkningskredit uppgick till 50 (50) mkr, varav 0 (0) mkr nyttjats per 31 december 2007. Av Lernia AB:s försäljning utgjorde cirka 95 procent koncernintern försäljning. Koncerninterna inköp av material har endast förekommit i ringa omfattning.

Redogörelse för styrelsearbetet under året

För en beskrivning av styrelsen och en redogörelse av dess arbete hänvisas till Lernias bolagsstyrningsrapport för 2007.

Marknadsutsikter 2008

Rekryteringsbehovet bland företagen förväntas totalt sett öka under det första halvåret 2008 jämfört med föregående år, men industrin ser ett minskat personalbehov. För bemanningsbranschen som helhet fortsätter tillväxten, då strukturförändringen inom svenskt näringsliv med ökad outsourcing som följd, skapar nya affärsmöjligheter för bland annat bemanningsbranschen, men en tilltagande osäkerhet kring konjunkturläget gör bedömningen mer osäker.

Det råder inom många företag brist på personer med rätt kompetens. För att attrahera och behålla medarbetare med rätt kompetens krävs såväl strategiskt arbetssätt som operativa verktyg där kompetens- och karriärutveckling är viktiga inslag. Detta förväntas skapa affärsmöjligheter för bland annat utbildningsbranschen.

Regeringen har tillsatt ett antal utredningar på arbetsmarknads- och utbildningsområdet, vilkas resultat kan komma att förändra marknadsförutsättningarna för leverantörer på offentlig utbildningsmarknad.

Förslag till disposition beträffande bolagets vinst

Till årsstämman förfogande står i moderbolaget följande vinstmedel:

Balanserade vinstmedel	396 918 963
Årets resultat	-29 503 881
Summa kronor	367 415 082

Styrelsen föreslår att en utdelning på 25 000 000 kronor avseende år 2007 lämnas till aktieägaren. Verksamhetens art och omfattning framgår av bolagsordningen och avgivna årsredovisningar. Den verksamhet som bedrivs i bolaget medför inte risker utöver vad som förekommer eller kan antas förekomma i branschen eller de risker som i allmänhet är förenade med bedrivande av näringsverksamhet. Beträffande väsentliga händelser hänvisas till vad som framgår av förvaltningsberättelsen, härutöver har inte några händelser inträffat som påverkar bolagets förmåga att lämna utdelning.

Bolagets och koncernens ekonomiska situation per 31 dec 2007 framgår av denna årsredovisning. Det framgår också av årsredovisningen vilka principer som tillämpats för värdering av tillgångar, avsättningar och skulder.

Den föreslagna utdelningen med 25 kronor per aktie utgör 5 procent av bolagets eget kapital och 5 procent av koncernens eget kapital. Bolagets soliditet uppgår till 55 (57) procent och den föreslagna utdelningen försvårar inte fullföljandet av de investeringar som bedömts nödvändiga för bolagets fortsatta utveckling.

Vinstutdelningsförslaget påverkar inte bolagets förmåga att i rätt tid infria föreliggande och förutsedda betalningsförpliktelser. Bolagets likviditetsprognos innefattar beredskap för att klara variationer i de löpande betalningsförpliktelserna.

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

Med hänvisning till ovanstående och vad som i övrigt kommit till styrelsens kännedom är styrelsens bedömning att en allsidig bedömning av bolagets och koncernens ekonomiska ställning medför att utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av bolagets och koncernens egna kapital samt bolagets och koncernverksamhetens konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Till förfogande stående vinstmedel kronor 367 415 082 föreslås disponeras enligt följande:

Till aktieägaren utdelas kronor	25 000 000
I ny räkning balanseras kronor	342 415 082
Summa kronor	367 415 082

Resultaträkningar för koncernen

1 januari – 31 december

mkr	Not	2007	2006
Intäkter	2,3	2 259	2 179
Övriga rörelseintäkter	4	21	14
Summa rörelsens intäkter		2 280	2 193
Personalkostnader	5	–1 679	–1 461
Övriga externa kostnader	6	–536	–581
Avskrivningar	10, 11	–20	–19
Summa rörelsekostnader		–2 235	–2 061
Rörelseresultat	3,7,24	45	132
Finansiella intäkter		9	3
Finansiella kostnader		0	0
Finansnetto	8	9	3
Resultat före skatt		54	135
Skatt	9	–2	15
Årets resultat		52	150
Varav hänförligt till:			
Aktieägare i moderbolaget		52	150
Resultat per aktie före och efter utspädning (kr)	18	52	150
Redogörelser för koncernens redovisade intäkter och kostnader per den 31 december			
mkr			
Förmögenhetsförändringar redovisade direkt mot eget kapital, exklusive transaktioner med bolagets ägare	17	–	–
Årets resultat		52	150
Total förmögenhetsförändring, exklusive transaktioner med bolagets ägare		52	150

Balansräkningar för koncernen

Per den 31 december

mkr	Not	2007	2006
Tillgångar			
Materiella anläggningstillgångar	10, 11	50	60
Långfristiga fordringar pensioner	19	16	16
Uppskjutna skattefordringar	9	75	75
Summa anläggningstillgångar		141	151
 Varulager	13	1	1
Skattefordringar		9	2
Kundfordringar	14	420	487
Övriga fordringar		7	16
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	61	63
Likvida medel	16	266	162
Summa omsättningstillgångar		764	731
 Summa tillgångar		905	882

Balansräkningar för koncernen

Per den 31 december

mkr	Not	2007	2006
Eget kapital	17		
Aktiekapital		100	100
Balanserat resultat inklusive årets resultat		402	400
Summa eget kapital hänförligt till moderbolagets aktieägare		502	500
Skulder			
Långfristiga räntebärande skulder	11	6	4
Övriga avsättningar	20	-	4
Summa långfristiga skulder		6	8
Kortfristiga räntebärande skulder	11	7	3
Leverantörsskulder		72	76
Övriga skulder	21	95	83
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	22	185	182
Avsättningar	20	38	30
Summa kortfristiga skulder		397	374
Summa skulder		403	382
SUMMA SKULDER OCH EGET KAPITAL		905	882

Information om koncernens ställda säkerheter och eventalförpliktelser, se not 25.

Kassaflödesanalys för koncernen

1 januari – 31 december

mkr	Not	2007	2006
Den löpande verksamheten	27		
Resultat efter finansiella poster		54	135
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet		18	15
Betald skatt		0	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		72	150
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (–) / Minskning (+) av varulager		0	0
Ökning (–) / Minskning (+) av rörelsefordringar		71	–167
Ökning (+) / Minskning (–) av rörelseskulder		11	106
Kassaflöde från den löpande verksamheten		154	89
Investeringsverksamheten			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		–6	–17
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		6	6
Kassaflöde från investeringsverksamheten		0	–11
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		–50	–25
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		–50	–25
Årets kassaflöde		104	53
Likvida medel vid årets början		162	109
Likvida medel vid årets slut		266	162

Resultaträkningar för moderbolaget

1 januari – 31 december

mkr	Not	2007	2006
Nettoomsättning	2,3	0	1 282
Övriga rörelseintäkter	4	97	14
Summa rörelsens intäkter		97	1 296
Personalkostnader	5	-74	-715
Övriga externa kostnader	6	-82	-536
Avskrivningar	10	-6	-17
Summa rörelsekostnader	3,7,24	-162	-1 268
Rörelseresultat		-65	28
Resultat från finansiella poster:	8		
Ränteintäkter och liknande resultatposter		4	6
Räntekostnader och liknande resultatposter		0	0
Resultat efter finansiella poster		-61	34
Resultat före skatt		-61	34
Skatt	9	31	44
Årets resultat		-30	78

Balansräkningar för moderbolaget

Per den 31 december

mkr	Not	2007	2006
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar	10	7	52
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernföretag	12	9	5
Uppskjuten skattefordran	9	80	80
Summa finansiella anläggningstillgångar		89	85
Summa anläggningstillgångar		96	137
Omsättningstillgångar			
Varulager	13	-	1
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar	14	0	243
Fordringar hos koncernföretag		157	64
Övriga fordringar		9	17
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	11	60
Summa kortfristiga fordringar		177	384
Kassa och bank	16	252	162
Summa omsättningstillgångar		429	547
SUMMA TILLGÅNGAR		525	684

Balansräkningar för moderbolaget

Per den 31 december

mkr	Not	2007	2006
Eget kapital och skulder			
Eget kapital	17		
Bundet eget kapital			
Aktiekapital (1 000 000 aktier, kvotvärde 10 000 kronor)		100	100
Reservfond		20	20
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		397	287
Årets resultat		-30	78
Summa eget kapital		487	485
Avsättningar			
Övriga avsättningar	20	7	34
Summa avsättningar		7	34
Kortfristiga skulder			
Förskott från kunder		0	0
Leverantörsskulder		18	68
Skulder till koncernföretag		0	1
Aktuella skatteskulder		5	3
Övriga skulder	21	3	31
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	22	5	62
Summa kortfristiga skulder		31	165
Summa eget kapital och skulder		525	684
Ställda säkerheter och Eventualförpliktelser för moderbolaget	25		
Per den 31 december			
mkr			
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Eventualförpliktelser		Inga	Inga

Kassaflödesanalys för moderbolaget

1 januari – 31 december

mkr	Not	2007	2006
Den löpande verksamheten	27		
Resultat efter finansiella poster		-61	34
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet		93	114
Betald skatt		-	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		32	148
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning (-) / Minskning (+) av varulager		0	0
Ökning (-) / Minskning (+) av rörelsefordringar		207	-78
Ökning (+) / Minskning (-) av rörelseskulder		-134	16
Kassaflöde från den löpande verksamheten		105	86
Investeringsverksamheten			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-3	-14
Aktieägartillskott dotterföretag		-4	-
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		42	6
Kassaflöde från investeringsverksamheten		35	-8
Finansieringsverksamheten			
Utbetald utdelning till moderbolagets aktieägare		-50	-25
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-50	-25
Årets kassaflöde		90	53
Likvida medel vid årets början		162	109
Likvida medel vid årets slut		252	162

Noter till de finansiella rapporterna

Not 1 Redovisningsprinciper

Överensstämmelse med normgivning och lag

Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med de International Financial Reporting Standards (IFRS) utgivna av International Accounting Standards Board (IASB) samt tolkningsuttalanden från International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC) såsom de har godkänts av EU-kommissionen för tillämpning inom EU som gäller för räkenskapsår som börjar den 1 januari 2007. Vidare har Redovisningsrådets rekommendation RR 30:06 Kompletterande redovisningsregler för koncerner tillämpats.

Moderbolaget tillämpar samma redovisningsprinciper som koncernen utom i de fall som anges nedan under avsnittet "Moderbolagets redovisningsprinciper". De avvikelser som förekommer mellan moderbolagets och koncernens principer föransleds av begränsningar i möjligheterna att tillämpa IFRS i moderbolaget till följd av Årsredovisningslagen (ÅRL) och Tryggandelagen samt i vissa fall av skatteskal.

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. Tillgångar och skulder är redovisade till historiska anskaffningsvärden om inte annat anges.

Anläggningstillgångar och avyttringsgrupper som innehas för försäljning redovisas till det lägsta av det tidigare redovisade värdet och det verkliga värdet efter avdrag för försäljningskostnader.

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

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

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

Ändrade redovisningsprinciper

De nya och ändrade IFRS-standarder och tolkningar som trätt i kraft för räkenskapsåret 2007 är:

- IFRS 7 Finansiella instrument: Upplysningar
- IAS 1 Utformning av finansiella rapporter – tillägg avseende upplysningar om kapital
- IFRIC 7 Tillämpning av inflationsjusteringsmetoden enligt IAS 29 Redovisning i höginflationsländer
- IFRIC 8 Tillämpningsområde för IFRS 2
- IFRIC 9 Omvärdering av inbäddade derivat
- IFRIC 10 Delårsrapportering och nedskrivningar

De ovan angivna redovisningsprinciperna för koncernen har tillämpats konsekvent på samtliga perioder som presenteras i koncernens finansiella rapporter. Koncernens redovisningsprinciper har tillämpats konsekvent på rapportering och konsolidering av moderbolag och dotterbolag. Ingen av dessa ändrade redovisningsprinciper har haft någon väsentlig effekt på de finansiella rapporterna.

Nya och ändrade IFRS-standarder och tolkningar

IASB har publicerat följande nya och ändrade standarder vilka vid utfärdandet av denna årsredovisning ännu ej trätt i kraft:

Standard	Skall tillämpas för räkenskapsår som börjar:
IFRS 8 – Operating Segment	1 jan 2009 eller senare
Ändring i IFRS 2 Aktierelaterade ersättningar*	1 jan 2009 eller senare
Ändring i IAS 1 – Utformning av finansiella rapporter*	1 jan 2009 eller senare
Ändring i IAS 23 – Lånekostnader*	1 jan 2009 eller senare
Ändring i IAS 32 Finansiella instrument: Klassificering*	1 jan 2009 eller senare
Ändring i IFRS 3 Rörelseförvärv*	1 juli 2009 eller senare
Ändring i IAS 27 Koncernredovisning och separata finansiella rapporter*	1 juli 2009 eller senare
Ändring i IAS 28 Innehav i intresseföretag*	1 juli 2009 eller senare
Ändring i IAS 31 Andelar i joint ventures*	1 juli 2009 eller senare

IFRIC har publicerat nedanstående nya tolkningar vilka ännu ej har trätt i kraft.

Tolkning	Skall tillämpas för räkenskapsår som börjar:
IFRIC 11 IFRS 2 – Transaktioner med egna aktier, även koncerninterna*	1 mar 2007 eller senare
IFRIC 12 – Service Consession Arrangements*	1 jan 2008 eller senare
IFRIC 14 – The Limit on Defined Benefit Asset, Minimum Funding Requirements and their Interaction*	1 jan 2008 eller senare
IFRIC 13 – Customer Loyalty Programs*	1 jul 2008 eller senare

* Ännu ej godkända för tillämpning inom EU.

Ovanstående nya och ändrade standarder och tolkningar har ännu ej tillämpats. Företagsledningen förväntar sig inte att införandet kommer att ha väsentlig effekt på de finansiella rapporterna.

Segmentsrapportering

Ett segment är en redovisningsmässigt identifierbar del av koncernen som antingen tillhandahåller produkter eller tjänster (rörelsegrenar), eller varor eller tjänster inom en viss ekonomisk omgivning (geografiskt område) som är utsatta för risker och möjligheter som skiljer sig från andra segment.

Segmentsinformation lämnas i enlighet med IAS 14 endast för koncernen.

Klassificering med mera

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

Konsolideringsprinciper

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

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

Dotterbolags finansiella rapporter tas in i koncernredovis-

ningen från och med förvärvstidpunkten till det datum då det bestämmande inflytandet upphör.

Koncerninterna fordringar och skulder, intäkter eller kostnader och orealiserade vinster eller förluster som uppkommer från koncerninterna transaktioner mellan koncernföretag, elimineras i sin helhet vid upprättandet av koncernredovisningen. Orealiserade vinster som uppkommer från transaktioner med intresseföretag och gemensamt kontrollerade företag elimineras i den utsträckning som motsvarar koncernens ägarandel i företaget. Orealiserade förluster elimineras på samma sätt som orealiserade vinster, men endast i den utsträckning det inte finns någon indikation på nedskrivningsbehov.

Utländsk valuta

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

Intäkter

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

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

Finansiella intäkter och kostnader

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

Ränteintäkter på fordringar och räntekostnader på skulder

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

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

Utdelningsintäkt redovisas när rätten att erhålla betalning fastställts.

Räntekostnader belastar resultatet i den period till vilken de hänförs sig oavsett hur de upplånade medlen har använts. Koncernen aktiverar inte ränta i tillgångarnas anskaffningsvärden.

Finansiella instrument

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar på tillgångssidan likvida medel, kundfordringar, aktier och lånefordringar. Bland skulder och eget kapital återfinns leverantörsskulder och låneskulder.

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

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

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

Likvida medel består av kassamedel samt omedelbart tillgängliga tillgodohavanden hos banker och motsvarande institut samt kortfristiga likvida placeringar med en löptid från anskaffningstidpunkten understigande tre månader vilka är utsatta för endast en obetydlig risk för värdefluktuationer.

Lånefordringar och kundfordringar

”Lånefordringar och kundfordringar” är finansiella tillgångar som inte utgör derivat med fasta betalningar eller med betalningar som går att fastställa, och som inte är noterade på en aktiv marknad. Fordringarna uppkommer då företag tillhandahåller pengar, varor och tjänster direkt till kredittagaren utan avsikt att idka handel i fordringsrätterna. Kategorin innefattar även förvärvade fordringar. Tillgångar i denna kategori värderas till upplupet anskaffningsvärde. Upplupet anskaffningsvärde

bestäms utifrån den effektivränta som beräknades vid anskaffningstidpunkten. Kundfordran redovisas till det belopp som beräknas inflyta, det vill säga efter avdrag för osäkra fordringar.

Andra finansiella skulder

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

Långfristiga fordringar och övriga fordringar

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

Kundfordringar

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

Skulder

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

Leverantörsskulder

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

Förvaltning av kapital

Lernias mål avseende förvaltning av kapital är att säkerställa fortlevnaden för de olika enheterna inom koncernen med ett soliditetsmål på 40-50 procent.

	2007-12-31	2006-12-31
Utfall (%)	55	57

Leasing

Leasade tillgångar

Avseende leasade tillgångar tillämpas IAS 17. Leasing klassificeras i koncernredovisningen antingen som finansiell eller operationell leasing. Finansiell leasing föreligger då de ekonomiska riskerna och förmånerna som är förknippade med ägandet i allt väsentligt är överförda till leasetagaren, om så ej är fallet är det fråga om operationell leasing.

Operationella leasingavtal

Operationell leasing innebär att leasingavgiften kostnadsförs över löptiden med utgångspunkt från nyttjandet, vilket kan skilja sig åt från vad som de facto erlagts som leasingavgift under året.

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

Finansiella leasingavtal

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

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.

Materiella anläggningstillgångar redovisas i koncernen till anskaffningsvärde efter avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår inköpspriset samt utgifter direkt hänförliga till tillgången för att bringa den på plats och i skick för att utnyttjas i enlighet med syftet med anskaffningen. Exempel på direkt hänförliga kostnader som ingår i anskaffningsvärdet är kostnader för leverans och hantering, installation, lagfarter, konsulttjänster och juristtjänster. Lånekostnader ingår inte i anskaffningsvärdet för egenproducerade anläggningstillgångar. Redovisningsprinciper för nedskrivningar framgår nedan.

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

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

Avskrivningsprinciper

Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod, mark skrivs inte av.

Beräknade nyttjandeperioder;

– kontorsinventarier	5 år
– datorer	3–5 år
– fordon exklusive lastbilar	5 år
– lastbilar	7 år
– inventarier	3–10 år

Bedömning av en tillgångs restvärde och nyttjandeperiod görs årligen.

Varulager

Varulager värderas till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet. Nettoförsäljningsvärdet är det uppskattade försäljningspriset i den löpande verksamheten, efter avdrag för uppskattade kostnader för färdigställande och för att åstadkomma en försäljning. Anskaffningsvärdet beräknas genom tillämpning av först in, först ut-metoden (FIFU) och inkluderar utgifter som uppkommit vid förvärvet av lagertillgångarna och transport av dem till deras nuvarande plats och skick.

Förbrukningsmateriel i utbildningsverksamheten kostnadsförs löpande.

Nedskrivningar

De redovisade värdena för koncernens tillgångar – med undantag för varulager och uppskjutna skattefordringar – prövas vid varje balansdag för att bedöma om det finns indikation på nedskrivningsbehov. Om någon sådan indikation finns beräknas tillgångens återvinningsvärde. För undantagna tillgångar enligt ovan prövas värderingen enligt respektive standard.

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

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

Beräkning av återvinningsvärdet

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

beräknas återvinningsvärdet för den kassagenererande enhet till vilken tillgången hör.

Återföring av nedskrivningar

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

Aktiekapital

Utdelningar

Utdelningar redovisas som skuld efter det att årsstämman godkänt utdelningen.

Ersättningar till anställda

Avgiftsbestämda planer

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

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

Förmånsbestämda planer

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

I koncernens förmånsbestämda pensionsplaner utgår ersättning till anställda och före detta anställda baserat på lön vid pensioneringen och antalet tjänsteår. Koncernens nettoförpliktelse avseende förmånsbestämda planer beräknas separat för varje plan genom en uppskattning av den framtida ersättning som de anställda intjänat genom sin anställning i både innevarande och tidigare perioder; denna ersättning diskonteras till ett nuvärde och det verkliga värdet på eventuella förvaltningstillgångar dras av. Diskonteringsräntan är räntan på balansdagen på en förstklassig företagsobligation med en löptid som motsvarar koncernens pensionsförpliktelser. När det inte finns en aktiv marknad för sådana företagsobligationer används istället marknadsräntan på statsobligationer med en motsvarande löptid. Beräkningen utförs av en kvalificerad aktuarie med användande av den så kallade "projected unit credit method".

När ersättningarna i en plan förbättras, redovisas den andel av den ökade ersättningen som hänför sig till de anställdas tjänstgöring under tidigare perioder som en kostnad i resultaträkningen linjärt fördelad över den genomsnittliga perioden tills

ersättningarna helt är intjänade. Om ersättningen är fullt ut intjänad redovisas en kostnad i resultaträkningen direkt.

Korridorregeln innebär att den del av de ackumulerade aktuaria vinster och förlusterna som överstiger 10 procent av det största av förpliktelseernas nuvärde och förvaltningstillgångarnas verkliga värde redovisas i resultatet över den förväntade genomsnittliga återstående tjänstgöringstiden för de anställda som omfattas av planen. I övrigt beaktas inte aktuaria vinster och förluster.

När beräkningen leder till en tillgång för koncernen begränsas det redovisade värdet på tillgången till nettot av oredovisade aktuaria förluster och oredovisade kostnader för tjänstgöring under tidigare perioder och nuvärdet av framtida återbetalningar från planen eller minskade framtida inbetalningar till planen.

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

Ersättningar vid uppsägning

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

Kortfristiga ersättningar

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

Avsättningar

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

Omstrukturering

En avsättning för omstrukturering redovisas när koncernen har fastställt en utförlig och formell omstruktureringsplan, och

omstruktureringen har antingen påbörjats eller blivit offentligt tillkännagiven. Ingen avsättning görs för framtida rörelsekostnader.

Förlustkontrakt

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

Skatter

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

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

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

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

Anläggningstillgångar som innehas för försäljning och avvecklade verksamheter

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

Omedelbart före klassificering som innehav för försäljning, ska det redovisade värdet av tillgångarna (och alla tillgångar och skulder i en avyttringsgrupp) bestämmas i enlighet med tillämpliga standarder. Vid första klassificering som innehav för försäljning, redovisas anläggningstillgångar och avyttringsgrupper till det lägsta av redovisat värde och verkligt värde med avdrag för försäljningskostnader. Enligt IFRS 5.5 är vissa balansposter undantagna de värderingsregler som gäller för IFRS 5. Vid varje efterföljande rapporteringstidpunkt skall anläggningstillgången respektive avyttringsgruppen som helhet värderas till verkligt värde med avdrag för försäljningskostnader.

Förluster till följd av värdenedgångar vid första klassificering-

en som innehav för försäljning inkluderas i resultaträkningen, även när det är fråga om en omvärdering. Detsamma tillämpas för vinster eller förluster vid efterföljande omvärderingar.

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

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

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

Eventualförpliktelser (ansvarsförbindelser)

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

Moderbolagets redovisningsprinciper

Allmänt

Moderbolaget har upprättat sin årsredovisning enligt årsredovisningslagen (1995:1554) och Redovisningsrådets rekommendation RR 32:06 Redovisning för juridisk person. RR 32:06 innebär att moderbolaget i årsredovisningen för den juridiska personen skall tillämpa samtliga av EU godkända IFRS och uttalanden så långt detta är möjligt inom ramen för årsredovisningslagen och med hänsyn till sambandet mellan redovisning och beskattning. Rekommendationen anger vilka undantag och tillägg som skall göras från IFRS. Skillnaderna mellan koncernens och moderbolagets redovisningsprinciper framgår nedan.

Dotterbolag

Andelar i dotterbolag redovisas i moderbolaget enligt anskaffningsvärdemetoden. Som intäkt redovisas endast erhållna utdelningar under förutsättning att dessa härrör från vinstmedel som intjänats efter förvärvet. Utdelningar som överstiger dessa intjänade vinstmedel betraktas som en återbetalning av investeringen och reducerar andelens redovisade värde.

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar i moderbolaget redovisas till anskaffningsvärde efter avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar på samma sätt som för koncernen med tillägg för eventuella uppskrivningar.

Leasade tillgångar

I moderbolaget redovisas samtliga leasingavtal enligt reglerna för operationell leasing.

Ersättningar till anställda

Förmånsbestämda planer

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

Skatter

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

Koncernbidrag och aktieägartillskott för juridiska personer

Företaget redovisar koncernbidrag och aktieägartillskott i enlighet med uttalande från Redovisningsrådets Akutgrupp. Aktieägartillskott förs direkt mot eget kapital hos mottagaren och aktiveras i aktier och andelar hos givaren, i den mån nedskrivning ej erfordras. Koncernbidrag redovisas enligt ekonomisk innebörd. Det innebär att koncernbidrag som lämnats i syfte att minimera koncernens totala skatt redovisas direkt mot balanserade vinstmedel efter avdrag för dess aktuella skatteeffekt.

Koncernbidrag som är att jämställa med en utdelning redovisas som en utdelning. Det innebär att erhållet koncernbidrag och dess aktuella skatteeffekt redovisas över resultaträkningen. Lämnat koncernbidrag och dess aktuella skatteeffekt redovisas direkt mot balanserade vinstmedel.

Koncernbidrag som är att jämställa med aktieägartillskott redovisas, med beaktande av aktuell skatteeffekt, hos mottagaren direkt mot balanserade vinstmedel. Givaren redovisar koncernbidrag och dess aktuella skatteeffekt som investering i andelar koncernföretag, i den mån nedskrivning ej erfordras.

Anläggningstillgångar som innehas för försäljning och avvecklade verksamheter

IFRS 5 tillämpas med de undantag som anges i RR 32:06.8-9. Enligt IFRS 5 skall tillgångar till försäljning redovisas separat i balansräkningen och verksamheter under avveckling redovisas separat i resultaträkningen. Detta överensstämmer dock inte med uppställningsformerna till Årsredovisningslagen. Information om ifråga liksom övrig information som skall framgå enligt IFRS 5, lämnas därför i noter. Vidare tillämpas inte reglerna i IFRS 5, som föreskriver att anläggningstillgångar som innehas för försäljning inte skall skrivas av utan avskrivning sker i enlighet med Årsredovisningslagen.

Not 2 Intäkternas fördelning

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Tjänsteuppdrag	2 238	2 156	-	1 253
Övrigt	42	23	97	29
Summa	2 280	2 179	97	1 282

Debiteringen mellan affärsenheterna är mycket begränsad och görs utifrån affärsmässiga relationer.

Not 3 Segmentsrapportering

Den primära indelningsgrunden för koncernens segment är rörelsegränar. Med rörelsegränar avses inom koncernen affärsenheterna Bemanning och Utbildning.

Koncernens interna rapporteringssystem är uppbyggt utifrån uppföljning av avkastningen på koncernens affärsenheter. Intäkter och huvuddelen av kostnaderna uppkommer löpande och är direkt hänförliga till de två affärsenheterna. Staberna har verksamhet som är av ren stabs- och utvecklingskaraktär men också serviceverksamhet gentemot affärsenheterna. Samtliga servicekostnader fördelas genom utdebitering till självkostnad. Staberna svarar för alla IT investeringar, vilka utdebiteras via serviceavgifter till affärsenheterna. Allokering av stabskostnader sker ej.

I segmentens investeringar i materiella anläggningstillgångar ingår samtliga investeringar fränsett investeringar i korttidsinventarier och inventarier av mindre värden.

Huvudkontor och staber ingår i ofördelat. I ofördelat ingår även ränteintäkter, räntekostnader och skattekostnader.

Bedömningen är att det råder likartade ekonomiska och politiska förhållande för verksamheten i hela landet och Lerna ser Sverige som en geografisk helhet varför ingen sekundär segmentredovisning görs. Ingen redovisning av tillgångar och skulder sker på en lägre nivå än affärsenhet utan enbart rörelseresultat följs upp på en lägre nivå.

2007 Affärsenhet, mkr	Utbildning	Bemanning	Ofördelat	Totalt
Intäkter totalt	1 138	1 140	2	2 280
Varav externt	1 135	1 139	6	2 280
Rörelseresultat	39	71	-64	45
Rörelsemarginal, %	3,4	6,2		
Skatt	-12	-21	31	-2
Årets resultat	29	53	-30	52
Tillgångar	283	241	381	905
Skulder	279	236	-112	403
Investeringar	3	0	3	6
Avskrivningar	12	0	8	20
Kostnader som inte motsvaras av utbetalningar	30	1	7	38

2006 Affärsenhet, mkr	Utbild- ning	Beman- ning	Oför- delat	Totalt
Intäkter totalt	1 293	904	-4	2 193
Varav externt	1 289	903	1	2 193
Rörelseresultat	124	86	-78	132
Rörelsemarginal, %	9,6	9,5		
Skatt		-25	40	15
Årets resultat	124	62	-36	150
Tillgångar	351	253	278	882
Skulder	179	247	-44	382
Investeringar	11	2	7	20
Avskrivningar	12	1	6	19
Kostnader som inte motsvaras av utbetalningar	25	0	-13	12

Not 4 Övriga rörelseintäkter

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Försäljning av omsätt- ningstillgångar	5	2	-	2
Vinst vid försäljning av anläggningstillgångar	4	4	0	4
Återföring långfristig reservering	4	-	4	-
Servicedebiteringar och management fees till dot- terbolagen	-	-	92	6
Övrigt	8	8	1	2
Summa	21	14	97	14

Not 5 Anställda och personalkostnader

Medeltalet anställda	2007	varav	2006	varav
		män, %		män, %
Moderbolaget	67	54	1 339	55
Dotterbolag	3 852	68	2 223	77
Koncernen totalt	3 919	68	3 562	69

Könsfördelning styrelse och företagsledning, %	2007 Andel kvinnor	2006 Andel kvinnor
Moderbolaget		
Styrelsen	40	45
Företagsledning	43	25
Koncernen totalt		
Styrelsen	40	45
Företagsledning	43	25

Not 5 forts

Löner och andra er- sättningar och sociala kostnader, mkr	2007		2006	
	Löner och ersätt- ningar	Sociala kostna- der	Löner och ersätt- ningar	Sociala kostna- der
Moderbolaget	50	36	451	231
(varav pensions- kostnad) ¹⁾		(20)		(86)

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

Löner och andra ersättningar fördelade mellan styrelse- ledamöter och vd samt övriga anställda

mkr	2007		2006	
	Styrelse och vd	Övriga an- ställda	Styrelse och vd	Övriga an- ställda
Moderbolaget totalt	3	47	3	448
Koncernen totalt	7	1 149	5	983

Av de löner som lämnats till övriga anställda i koncernen avser 6 (8) mkr andra ledande befattningshavare än styrelse och vd.

Medelantalet anställda per år har beräknats som ett genom-
snitt av antalet anställda vid utgången av varje månad.

Styrelsens ordförande har ett styrelsearvode på totalt 164 (160) tkr. Övriga styrelseledamöter har ett årsarvode på 82 (80) tkr. Arbetstagarrepresentanterna har ett inläsningsarvode på 4 (4) tkr per bevistat styrelsemöte. Vid uppsägning från bolagets sida äger tf verkställande direktören, utöver lön under uppsägningstiden 6 månader, rätt till avgångsvederlag motsvarande 18 månadslöner vilket överensstämmer med föregående vd:s villkor. Om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget.

Samtliga personer i företagsledning ingår i Lernias företagsledning. Denna består av tre verkställande direktörer och fyra stabschefer varav tre är kvinnor. Löner och förmåner samt pensionsavgifter exklusive vd i moderbolag har uppgått till sammanlagt 9 369 (9 577) tkr respektive 3 720 (3 795) tkr. Samtliga medlemmar i företagsledningen har pension enligt ITP-plan. Anställningsvillkoren vid uppsägning från bolagets sida, är för personer i företagsledning ställning anställda före 2004, utöver lön under uppsägningstiden 12 månader, avgångsvederlag motsvarande en årslön. Anställningsvillkoren för anställda från och med 2004 är utöver lön under uppsägningstiden 6 månader, avgångsvederlag motsvarande 18 månader. Om lön eller annan ersättning erhålls under vederlagsperioden ska avräkning göras mot vederlaget.

Not 5 forts

Specifikation - Löner och andra ersättningar till personer i Lernias företagsledning

Belopp i tkr	Grundlön	Övriga förmåner	Summa	Pensionsålder	Pensionskostnader
vd Lernia AB, Ingemar Alserud ¹⁾	2 023	142	2 165	62	1 056
tf vd Lernia AB, ekonomi-direktör Johan Lagerhäll ²⁾	1 354	93	1 447	65	274
vd Lernia Bemanning AB, Lars Strömberg	1 769		1 769	65	488
vd Lernia Utbildning AB, Kristina Eklund ³⁾	489	20	509	65	170
tf vd Lernia Utbildning AB, Lennart Eriksson ⁴⁾	1 220		1 220	65	642
IT-direktör, Björn Lindahl	1 228	130	1 358	65	334
Kommunikationsdirektör, Elisabeth Lindgren ⁵⁾	848	60	908	65	249
tf chef stab Kommunikation, Vendela Steinbrecher ⁶⁾	207	11	218	65	52
Personaldirektör, Göran Fridh	1 041	80	1 121	65	576
Utvecklingsdirektör, Ulla Engström	1 229	52	1 281	65	935
Summa	11 408	588	11 996		4 776

¹⁾ Ingemar Alserud lämnade sin tjänst 070913

²⁾ Johan Lagerhäll tf 070919 –

³⁾ Kristina Eklund tillträdde sin tjänst 071001

⁴⁾ Lennart Eriksson tf 070101– 070930

⁵⁾ Elisabeth Lindgren lämnade sin tjänst 070925

⁶⁾ Vendela Steinbrecher tf 071001 –

Sjukfrånvaro (%)	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Samtliga	5,1	4,9	1,3	2,9
(varav >= 60dagar)	(30,7)	(29,7)	(41,0)	(60,5)
Män	5,3	5,2	0,6	2,4
Kvinnor	4,8	4,3	2,2	3,6
<30 år	6,1	6,3	3,4	2,1
30-49 år	4,9	4,8	2,5	2,5
50år-	4,0	3,3	0,4	3,3

Not 6 Övriga externa kostnader

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Lokalkostnader	188	200	5	194
Konsulter	116	121	48	121
Material	127	143	10	132
Övriga kostnader	105	117	19	89
Summa	536	581	82	536

Not 7 Arvode och kostnadsersättningar till revisorer

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisning och bokföring samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, övriga arbetsuppgifter som det ankommer på bolagets revisorer att utföra samt rådgivning eller annat biträde som för- anleds av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförande av sådana övriga arbetsuppgifter. Allt annat är andra uppdrag.

tkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Deloitte				
Revisionsuppdrag	630	-	170	-
Andra uppdrag	65	-	65	-
KPMG				
Revisionsuppdrag	-	630	-	560
Andra uppdrag	-	50	-	50
Riksrevisionen				
Revisionsuppdrag	82	125	82	125

Not 8 Finansnetto

Koncernen mkr	2007	2006
Ränteintäkter	9	3
Finansiella intäkter	9	3
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0
Finansiella kostnader	0	0
Finansnetto	9	3

Moderbolaget mkr	2007	2006
Ränteintäkter, koncernföretag	0	0
Ränteintäkter, övriga	4	3
Utdelningar	0	3
Ränteintäkter och liknande resultatposter	4	6
Räntekostnader, koncern- företag	0	0
Räntekostnader, övrigt	0	0
Räntekostnader och liknande resultatposter	0	0

Not 9 Skatter**Redovisad i resultaträkningen**

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Aktuell skattekostnad (-)/skatteintäkt (+)				
Periodens skatt	-2	0	-	-
Uppskjuten skattekostnad (-)/skatteintäkt(+)				
Uppskjuten skatt på pensionsåtagande	-	-5	-	-
Skatt på koncern- bidrag	-	-	31	24
Uppskjuten skatteintäkt i aktiverat skattevärde i underskottavdrag	-	20	-	20
Totalt redovisad skatte- kostnad	-2	15	31	44

Avstämning effektiv skatt

Koncernen	2007 (%)	mkr	2006 (%)	mkr
Resultat före skatt		54		135
Skatt enligt gällande skattesats för moderbo- laget	28	-15	28	-38
Icke avdragsgilla kost- nader	6	-3	1	-2
Ej skattepliktiga intäkter/ avdragsgilla kostnader	0	0	-4	5

Minskning av under-
skottsavdrag utan
aktivering av uppskjuten
skatt

-30 16 -22 30

Aktivering av uppskjuten
skatt

- - -15 20

Redovisad effektiv skatt

4 -2 -11 15

Avstämning effektiv skatt

Moderbolaget	2007 (%)	mkr	2006 (%)	mkr
Resultat före skatt		-61		34
Skatt enligt gällande skattesats för moderbo- laget	-28	17	29	-10
Icke avdragsgilla kost- nader	3	-2	3	-1
Ej skattepliktiga intäkter/ avdragsgilla kostnader	0	0	-15	5
Minskning av under- skottsavdrag utan aktivering av uppskjuten skatt	-26	16	-88	30
Aktivering av uppskjuten skatt	-	-	-59	20
Redovisad effektiv skatt	-51	31	-129	44

Redovisad i balansräkningen

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Redovisade uppskjutna skattefordringar				
Pensionsavsättningar	-5	-5	-	-
Underskottsavdrag	80	80	80	80
Skattefordringar, netto	75	75	80	80

Moderbolagets skattemässiga förlustavdrag uppgår till 320
(377) mkr.

**Förändring av koncernens skatt i temporära
skillnader och underskottsavdrag**

	Balans per 1 jan	Redo- visat över resultat- räk- ningen	Redo- visat mot eget kapital	Balans per 31 dec
2007, mkr				
Pensionsavsättningar	-5	-	-	-5
Underskottsavdrag	80	-	-	80
Summa	75	-	-	75
2006, mkr				
Pensionsavsättningar	0	-5	-	-5
Underskottsavdrag	60	20	-	80
Summa	60	15	-	75

Not 10 Materiella anläggningstillgångar

Datorer och inventarier (arbetsmaskiner)

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	202	202	202	202
Nyanskaffningar	6	17	3	17
Avyttringar och ut-rangeringar	-30	-17	-161	-17
Utgående balans	178	202	44	202
Ackumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-151	-151	-151	-151
Avyttringar och ut-rangeringar	27	15	120	15
Årets avskrivningar	-18	-15	-6	-15
Summa avskrivningar	-142	-151	-37	-151
Redovisat värde vid årets slut	36	51	7	51

Kontorsinventarier

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	5	6	3	3
Nyanskaffningar	0	0	0	0
Avyttringar och ut-rangeringar	-3	-1	-2	0
Utgående balans	2	5	1	3
Ackumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-4	-5	-3	-3
Avyttringar och ut-rangeringar	2	1	2	0
Årets avskrivningar	0	0	0	0
Summa avskrivningar	-2	-4	-1	-3
Redovisat värde vid årets slut	0	1	0	0

Fordon

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	5	13	5	13
Nyanskaffningar	0	0	-	0
Avyttringar och ut-rangeringar	-2	-8	-5	-8
Utgående balans	3	5	0	5
Ackumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-4	-9	-4	-9
Avyttringar och ut-rangeringar	2	7	4	7
Årets avskrivningar	0	-2	-	-2
Summa avskrivningar	-2	-4	0	-4
Redovisat värde vid årets slut	1	1	0	1

Summa materiella anläggningstillgångar

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Anskaffningsvärde				
Vid årets början	212	221	210	218
Nyanskaffningar	6	17	3	17
Avyttringar och ut-rangeringar	-35	-26	-168	-25
Utgående balans	183	212	45	210
Ackumulerade avskrivningar				
Vid årets början	-159	-165	-158	-163
Avyttringar och ut-rangeringar	31	23	126	22
Årets avskrivningar	-18	-17	-6	-17
Summa avskrivningar	-146	-159	-38	-158
Redovisat värde vid årets slut	37	53	7	52

Not 11 Finansiell leasing**Koncernen**

Under denna not redovisas koncernens finansiella leasing avseende fordon.

När leasingavtalen upphör kan fordonen lösas mot restvärde alternativt säljas till gällande marknadsvärde. Ingen deposition lämnas, räntan är rörlig och följer Stibor 90 dagar +1,75 procent. Normal leasingperiod omfattar 36 månader.

mkr	2007	2006
Anskaffningsvärden		
Vid årets början	9	5
Nyanskaffningar	8	4
Avyttringar	0	0
Utgående balans	17	9

Ackumulerade avskrivningar

Vid årets början	-2	0
Avyttringar	0	0
Årets avskrivningar enl. plan på anskaffningsvärden	-2	-2
Summa avskrivningar	-4	-2

Redovisat värde vid årets slut	13	7
---------------------------------------	-----------	----------

Verkligt värde för finansiella leaseingskulder bedöms motsvara redovisat värde.

mkr	Minimilease-avgifter		Nuvärde minimileaseavgifter	
	2007	2006	2007	2006
Finansiella leaseingskulder	0	0	0	0
varav variabla avgifter	0	0	0	0
Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara inom 1 ett år	7	3	7	3
Mellan 1 och 5 år	6	4	5	4
Senare än 5 år	-	-	-	-
Summa	13	7	12	7

Not 12 Koncernföretag

tkr	Moderbolaget	
	2007	2006
Redovisat värde vid årets ingång	5 442	7 737
Förändringar	3 600	-2 295
Redovisat värde vid årets utgång	9 042	5 442

Moderbolaget äger samtliga dotterföretag.

Specifikation av moderbolagets innehav av aktier i koncernföretag

Dotterföretag/Org nr/Säte	07-12-31				06-12-31			
	Antal aktier	Andel i %	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag	Antal aktier	Andel i %	Redovisat värde tkr	Eget kapital dotterbolag
Lernia Bemanning AB, 556472-7013, Stockholm	1 000	100	4 992	5 338	1 000	100	4 992	5 282
Lernia Utbildning AB, 556467-3381, Stockholm	400	100	4 050	4 291	40	100	450	425
Summa			9 042	9 629			5 442	5 707

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

Ökning av aktiekapital i Lernia Utbildning AB har skett genom nyemission.

Not 13 Varulager

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Råvaror och förnödenheter	1	1	-	1
Varor under tillverkning	0	0	-	0
Summa	1	1	-	1

Not 16 Likvida medel

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Kassa och bank	266	162	252	162
Summa	266	162	252	162

Not 14 Kundfordringar

Koncernen

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

Avsättningar för osäkra kundfordringar har ändrats enligt följande:

	2007	2006	2005
Avsättning för osäkra kundfordringar, mkr			
Avsättning vid årets början	3	3	2
Reservering/upplösning för befarade förluster	-2	0	1
Avsättning vid årets slut	1	3	3
Befarade kundförluster	-2	0	1
Konstaterade kundförluster	3	1	0
Summa kundförluster	1	1	1

Tidsanalys på kundfordringar

mkr	2007		2006	
	Belopp	%	Belopp	%
Förfallet	35	8	34	7
Varav > 7 dagar	6	1	10	2
Varav > 30 dagar	6	1	15	3
Varav > 90 dagar	8	2	3	1

Not 15 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Upplupna intäkter	15	14	-	14
Förutbetalda lokal-kostnader	28	30	1	28
Förutbetalda försäkrings-kostnader	1	1	0	1
Övriga förutbetalda kostnader	17	18	10	17
Summa	61	63	11	60

Not 17 Eget kapital

Koncernen, mkr	Aktiekapital	Balanserade vinstmedel inkl årets resultat	Totalt eget kapital
Ingående eget kapital 2006-01-01	100	275	375
Summa förmögenhetsförändringar redovisade direkt mot eget kapital, exkl. transaktioner med bolagets ägare		-	-
Årets resultat		150	150
Summa förmögenhetsförändringar, exkl. transaktioner med bolagets ägare		150	150
Utdelningar		-25	-25
Utgående eget kapital 2006-12-31	100	400	500
Ingående eget kapital 2007-01-01	100	400	500
Summa förmögenhetsförändringar redovisade direkt mot eget kapital, exkl. transaktioner med bolagets ägare		-	-
Årets resultat		52	52
Summa förmögenhetsförändringar, exkl. transaktioner med bolagets ägare		52	52
Utdelningar		-50	-50
Utgående eget kapital 2007-12-31	100	402	502

I balanserade vinstmedel inklusive årets resultat ingår balanserade vinstmedel i moderbolaget och dess dotterföretag och intresseföretag. Tidigare avsättningar till reservfond ingår i denna eget kapitalpost.

Utdelning

Styrelsen föreslår att en utdelning på 25 mkr avseende år 2007 lämnas till aktieägarna. Utdelningen blir föremål för fastställelse på årsstämman den 1 april 2008.

Aktiekapital

Antal aktier uppgår 2006 och 2007 till 1 miljon. Kvotvärdet per aktie är 502 (500) kronor.

Innehavare av aktier är berättigade till utdelning som fastställs i efterhand och aktieinnehavet berättigar till rösträtt vid årsstämman med en röst per aktie.

Moderbolaget, mkr

	2007	2006
Utdelning	50	25
Redovisad utdelning per aktie (kronor)	50	25

Moderbolaget, mkr

	Bundet eget kapital		Fritt eget kapital	Summa eget kapital
	Aktiekapital	Reservfond		
Ingående balans 1 januari 2006	100	20	251	371
Koncernbidrag			86	86
Aktuell skatt koncernbidrag			-24	-24
Summa förmögenhetsförändringar redovisade direkt mot eget kapital, exkl. transaktioner med bolagets ägare			62	62
Årets resultat			78	78
Summa förmögenhetsförändringar, exkl. transaktioner med bolagets ägare			140	140
Utdelningar			-25	-25
Utgående balans per 31 december 2006	100	20	365	485
Ingående balans 1 januari 2007	100	20	365	485
Koncernbidrag			113	113
Aktuell skatt koncernbidrag			-32	-32
Summa förmögenhetsförändringar redovisade direkt mot eget kapital, exkl. transaktioner med bolagets ägare			81	81
Årets resultat			-30	-30
Summa förmögenhetsförändringar, exkl. transaktioner med bolagets ägare			51	51
Utdelningar			-50	-50
Utgående balans per 31 december 2007	100	20	367	487

Bundna fonder

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

Reservfond

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

Fritt eget kapital

Balanserade vinstmedel

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

Not 18 Resultat per aktie

Beräkningen av resultatet per aktie för 2007 har baserats på årets resultat hänförligt till moderbolagets aktieägare uppgående till 52 190 (149 780) tkr och på antalet aktier under 2007 uppgående till 1 000 000 (1 000 000).

Not 19 Ersättning till anställda

Lernia AB och Lernia Utbildning AB har en förmånsbestämd pensionsplan för huvuddelen av sina anställda och tillhandahåller förmånsbaserade pensioner utifrån ersättningar och anställningstid som de anställda har vid eller nära pensioneringen. Anställda som har en lön över 10 basbelopp har en alternativ pensionsplan som är avgiftsbaserad och ingår därmed inte i redovisningen för förmånsbaserade pensionsplaner. Bolagens pensionstillgångar förvaltas av Skandia. Eventuella överskott fastställs av Skandia och används av bolagen till att täcka pensionspremier.

Från och med 2008-01-01 övergår förvaltningen av ITP-S planen från Skandia till Alecia. Pensionsplaner enligt ITP som tryggas genom försäkring i Alecia är förmånsbestämda planer som redovisas som en avgiftsbestämd, se beskrivning under "Avgiftsbestämda pensionsplaner" nedan. Detta medför att Lernia inte kommer att betala några premier för förmånsbestämda planer under 2008. Under 2007 betalades 25 mkr i premier för förmånsbestämda planer.

Pensionsskulden som övertogs i samband med bolagiseringen 1993 ingår i moderbolagets totala pensionsskuld och tillgångarna förvaltas av en Pensionsstiftelse, AmuGruppens Pensionsstiftelse 1997. Skulden 434 (438) mkr är kreditförsäkrad via FPG/PRI. Gottgörelse för utbetalda pensioner har lämnats till Lernia AB för 2007 med 20 (18) mkr.

Den senaste aktuariella beräkningen är gjord per den 31 december 2007.

Pensionsskuld och förvaltningstillgångar

mkr	07-12-31	06-12-31
Nettoskuld Balansräkning		
Förpliktelseernas nuvärde avseende fonderade förpliktelser	981	992
Förvaltningstillgångarnas verkliga värde	-1 029	-1 016
Oredovisade aktuariella vinster (plus) eller förluster (minus)	32	8
Fordran (-)/skuld (+) som redovisas i Balansräkning	-16	-16

Pensionskostnad

Kostnader avseende tjänstgöring under innevarande år	-34	-19
Räntekostnader	-32	-32
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar	41	39
Aktuariell vinst (-) eller förlust (+) netto som redovisas under året	-	-
Kostnad som redovisas i Resultaträkningen	-25	-12

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

Avstämning av den redovisade nettoskulden

Ingående nettoskuld	-16	-2
Kostnad enligt resultaträkningen	25	12
Inbetalda avgifter (-)	-25	-26
Utgående nettofordran (-)/skuld (+)	-16	-16

Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar

Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar	41	39
Aktuariell vinst (+) eller förlust (-) på förvaltningstillgångar	-24	4
Faktisk avkastning på förvaltningstillgångar	17	43

Någon amortering av aktuariella vinster och förluster är inte aktuellt under 2008.

Specifikationer till pensionsavsättningar

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

mkr	07-12-31	06-12-31
Pensionsförpliktelser		
Ingående Balans	992	960
Förmåner intjänade under året	34	19
Räntekostnader	32	32
Utbetalda pensioner	-29	-27
Aktuariella vinster (-)/förluster (+)	-48	8
Utgående balans	981	992
Förvaltningstillgångar		
Ingående balans	1 016	974
Förväntad avkastning	41	39
Inbetalda premier	25	26
Utbetalda medel	-29	-27
Aktuariella vinster (+)/förluster (-)	-24	4
Utgående balans	1 029	1 016
Väsentliga aktuariella antaganden	2007-12-31	2006-12-31
Diskonteringsränta Skandia	4,2%	3,6%
Diskonteringsränta Pensionsstiftelsen	4,2%	3,6%
Förväntad löneökning	3,5%	3,5%
Personalomsättning	5,0%	3,0%
Pensionsuppräknings (Inflation)	2,0%	2,0%
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar, Skandia	4,0%	4,0%
Förväntad avkastning på förvaltningstillgångar, Stiftelsen	4,0%	4,0%

Tabellen nedan visar förvaltningstillgångar per kategori och den förväntade avkastningen per balansdagen för respektive kategori:

Förvaltningstillgångar per kategori

Belopp i mkr	Förväntad avkastning % 2007	Verkligt värde 31 dec 2007	Förväntad avkastning % 2006	Verkligt värde 31 dec 2006
AmuGruppens pensionsstiftelse 1997:				
Realränteobligation	4,0	356	4,0	359
Utländska aktieindexobligationer	4,0	116	4,0	134
Aktier	4,5	11	4,5	10
Likvida medel/Korta fordringar	1,0	2	1,0	5
Korta skulder	1,0	-4	1,0	-15
Skandia				
Skandia Liv	4,0	548	4,0	523
Vägd genomsnittlig förväntad avkastning	4,0		4,0	
Summa verkligt värde av förvaltningstillgångar		1029		1016

Den totala förväntade avkastningen är ett vägt genomsnitt av den förväntade avkastningen för de olika kategorierna av förvaltningstillgångar. Ledningens bedömning av förväntad avkastning baseras på tillgångarnas historiska avkastningsutveckling och analytikers bedömningar av den framtida marknadsutvecklingen de kommande tolv månaderna för respektive tillgång.

Den faktiska avkastningen under året på förvaltningstillgångarna uppgick till 17 (43) mkr.

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

Historisk information

Koncernen mkr	2007	2006	2005	2004	2003
Nuvärde av förmånsbestämd förpliktelse	981	992	960	880	821
Verkligt värde på förvaltningstillgångar	-1029	-1016	-974	-886	-804
Överskott (-)/underskott i planen (+)	-48	-24	-14	-6	17

**Moderbolagets pensionsförpliktelser
Kostnader avseende
pensioner
mkr**

	2007		
Pensionering genom försäkring			
Försäkringspremier	18		
Särskild löneskatt på pensionskostnader	5		
Årets pensionskostnad	23		
Verkligt värde av Amu-Gruppens pensionsstiftelse 1997 innehav	2007-01-01	Avkastning 2007	2007-12-31
Realränteobligation	359	24	356
Utländska aktieindexobligationer	134	12	116
Aktier	10	1	11
Likvida medel/Korta fordringar	5	0	2
Korta skulder	-13		-4
	495	37	481

Gottgörelse med 20 mkr har gjorts från pensionsstiftelsen till moderbolaget vilket motsvarar utbetalda pensioner.

Väsentliga aktuariella antaganden 2007-12-31

Diskonteringsränta	4,2%
Förväntad löneökning	3,5%
Pensionsuppräknning (Inflation)	2,0%

För 2006 är de uppgifter som lämnats om förmånsbestämda pensionsplaner identiska för moderbolaget och koncernen.

Avgiftsbestämda Pensionsplaner

Samtliga tjänstemän som har en lön över 10 basbelopp har via Skandia Liv en alternativ pensionsplan som är avgiftsbaserad. Lernia Bemannings övriga tjänstemän har en förmånsbaserad pensionslösning via försäkringsbolaget Alecta. Enligt ett uttalande från Redovisningsrådets Akutgrupp, URA 42, är detta en förmånsbaserad plan som omfattar flera arbetsgivare. För räkenskapsåret 2007 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 7 (5) mkr. Alecta överskott kan fördelas till försäkringstagarna och/eller de försäkrade. Vid utgången av 2007 uppgick Alecta överskott i form av den kollektiva konsolideringsnivån till 152 (143) procent. Den kollektiva konsolideringsnivån utgörs av marknadsvärdet på Alecta tillgångar i procent av försäkringsåtagandena beräknade enligt Alecta försäkringstekniska beräkningsantaganden, vilka inte överensstämmer med IAS 19.

Lernia Bemanning har för uthyrda konsulter en avgiftsbaserad pensionslösning via försäkringsbolaget Fora.

Koncernens totala pensionskostnader för avgiftsbestämda planer uppgår 2007 till 23 (23) mkr. Moderbolagets totala pensionskostnader för avgiftsbestämda pensionsplaner uppgår 2007 till 7 (14) mkr.

Not 20 Avsättningar

	Koncern		Moderbolaget	
mkr	2007	2006	2007	2006

Avsättningar som är långfristiga skulder

Övrigt	-	4	-	4
Summa	0	4	0	4

Övrigt

Ingående balans	4	4	4	4
Ianspråktaget belopp under perioden	-4	-	-4	-
Utgående balans	0	4	0	4

Avsättningar som är kortfristiga skulder

Avgångsvederlag och permitteringslöner	30	25	7	25
Kostnader tomma lokaler	8	5	-	5
Summa	38	30	7	30

Avgångsvederlag och permitteringslöner

Ingående balans	25	11	25	11
Avsättning under perioden	28	25	5	25
Ianspråktaget belopp under perioden	-23	-11	-23	-11
Upplöst belopp	0	0	0	0
Utgående balans	30	25	7	25

Kostnader tomma lokaler

Ingående balans	5	4	5	4
Avsättning under perioden	8	5	0	5
Ianspråktaget belopp under perioden	-5	-4	-5	-4
Utgående balans	8	5	0	5

Kostnader för omstruktureringsåtgärder avser bedömda kostnader för arbetsbefriad personal inom Lernia Utbildning och Lernia AB samt utnyttjade lokaler inom Lernia Utbildning och Lernia Bemanning. Under 2007 har 28 (15) mkr utnyttjats och mötts av motsvarande utgifter.

Not 21 Övriga skulder

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Övriga kortfristiga skulder				
Momsavräkning	21	24	0	5
Personalens källskatt	28	30	1	13
Avräkning sociala avgifter	29	28	1	12
Övrigt	17	1	1	1
Summa	95	83	3	31

Not 22 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Upplupna personalkostnader	160	149	3	33
Förutbetalda intäkter	15	19	0	19
Övrigt	10	14	2	10
Summa	185	182	5	62

Not 23 Finansiella risker och finanspolicies

Koncernens placeringspolicy fastställs av styrelsen. Den utarbetas och följs upp av moderbolagets ekonomiavdelning som löpande rapporterar till styrelsen.

Koncernens och moderbolagets placeringspolicy innebär att placeringar endast görs i svenska räntebärande papper utgivna av svensk bank eller svenska staten med högst tre månaders förfallotid. Vid årsskiftet var samtliga medel placerade på koncernens bankkonton. Kreditrisken är låg beträffande kundfordringar och övriga fordringar. Även koncernens och moderbolagets likviditetsrisk respektive kassaflödesrisk bedöms som låg. Kortfristiga skulder består i allt väsentligt enbart av skulder som förfaller till betalning inom tolv månader räknat från balansdagen. Eftersom koncernens intäkter i allt väsentligt faktureras i svenska kronor uppstår ingen valutarisk.

Moderbolaget har en checkräkningskredit på 50 mkr. Den enskilt största risken för Lernia är volymförändringar på marknaden för arbetsmarknadsutbildning. Lernias strategi är att öka intäkterna från andra marknader, det vill säga företag och kommun utan att förlora ställning på marknaden för arbetsmarknadsutbildning.

Intäkter från arbetsmarknadsutbildningar motsvarade 22 procent av koncernens totala omsättning för 2007. 2006 var motsvarande andel 33 procent och 2000 var andelen 62 procent. Koncernens riskexponering har därmed minskat avsevärt. Även antalet kunder ökar i takt med att nya marknader bearbetas, vilket minskar riskexponeringen.

Not 24 Operationell leasing och hyresavtal

Koncernens och moderbolagets leasingkostnader avser huvudsakligen kontorsinventarier.

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Periodens leasingkostnader	12	15	1	15
varav variabla avgifter	2	2	0	2
Hyreskostnader	139	145	4	140
Summa	151	160	5	155

Avtalade framtida hyror, mkr

	Koncern	Moderbolag
2008	117	2
2009	34	0
2010	7	0
2011	1	0

Framtida minimileasingavgifter, icke uppsägningsbara operationella leasingavtal och hyresavtal

Inom 1 år	125	118	3	113
Mellan 1 och 5 år	47	53	0	48
Senare än 5 år	-	-	-	-
Summa	172	171	3	161

Not 25 Ställda säkerheter, eventalförpliktelser och eventaltillgångar

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Ställda säkerheter	Inga	Inga	Inga	Inga
Eventalförpliktelser	Inga	Inga	Inga	Inga

Not 26 Närstående

Lernia AB ägs till 100 procent av staten. Moderbolaget har närstående relationer som innefattar ett bestämt inflytande över sina dotterbolag.

Lerniakoncernens produkter och tjänster erbjuds staten, statliga myndigheter och statliga bolag i konkurrens med andra leverantörer och på normala kommersiella villkor. På motsvarande sätt köper Lernia AB och dess koncernbolag produkter och tjänster från statliga myndigheter och bolag till marknads-mässiga priser och i övrigt på normala kommersiella villkor. Beträffande arbetsmarknadsutbildningar som upphandlas av Länsarbetsnämnderna i konkurrens med övriga leverantörer på normala kommersiella villkor har koncernen 30 (33) procent av marknaden och utgör 22 (33) procent av omsättningen. För resterande verksamhet svarar varken staten, deras myndigheter eller bolag för någon väsentlig andel av Lerniakoncernens netto-omsättning eller resultat.

Sammanställning över närståendetransaktioner

Moderbolaget

mkr	År	Försäljning av tjänster mm	Inköp av tjänster mm	Skuld till när- stående per 31 dec	Fordran på närstående per 31 dec
Dotter- bolag	2007	88	2	-	157
	2006	6	1	-	63

Beträffande styrelsens, vd:s och övriga befattningshavares löner och andra ersättningar, kostnader och förpliktelser som avser pensioner och liknande förmåner samt avtal angående avgångs-vederlag, se not 5 och 19.

Not 27 Kassaflödesanalys

Likvida medel

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Kassa och bank	16	4	2	4
Tillgodohavande på kon- cernkonto hos moderbo- laget	250	158	250	158
Summa enligt kassa- flödesanalys	266	162	252	162

Kortfristiga placeringar har klassificerats som likvida medel enligt följande utgångspunkter:

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

Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

mkr	Koncern		Moderbolaget	
	2007	2006	2007	2006
Av- och nedskrivningar av anläggningstillgångar	18	17	6	17
Rearesultat försäljning av anläggningstillgångar	-4	-4	0	-4
Avsättningar till pensioner	-	-13	-	-
Avsättningar	4	15	-26	15
Koncernbidrag	-	-	113	86
Summa	18	15	93	114

Not 28 Händelser efter balansdagen

Från och med 2008-01-01 övergår förvaltningen av ITP-S planen från Skandia till ITP planen i Alecta, vilket beskrivs närmare i not 19.

Not 29 Viktiga uppskattningar och bedömningar

Lernias viktigaste redovisningsprinciper finns beskrivet i Not 1 Redovisningsprinciper.

I enlighet med IAS 1 lämnas nedan upplysningar om de viktiga antaganden och uppskattningar som kan ha en betydande inverkan på bokslutet.

Uppskjuten skatt

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

Avsättning för kreditförluster

Upprättandet av reserver för befarade kundförluster är avhängigt de antaganden som görs för förfallna betalningar. Per 2007-12-31 uppgick befarade kundförluster till 1 (3) mkr i koncernen vilket är 0,2 procent av kundfordringarna.

Pensioner och liknande förpliktelser

Avsättningar och kostnader efter avslutad anställning, huvudsakligen pensioner, är avhängiga de antaganden och aktuariella beräkningar som görs när beloppen räknas fram.

Antaganden avser diskonteringsräntor, förväntad löneökningstakt, personalomsättning, inflation och förväntad avkastning på förvaltningstillgångar.

Rättsliga processer

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

Not 30 Uppgifter om moderbolaget

Lernia AB är ett svensktregistrerat aktiebolag med säte - i Stockholm och ägs till 100 procent av staten.

Adressen till huvudkontoret är Box 1181, 111 91 Stockholm. Koncernredovisningen för år 2007 består av moderbolaget och dess dotterbolag, tillsammans benämnd koncernen.

Styrelsen och verkställande direktören intygar härmed att årsredovisningen har upprättats enligt Årsredovisningslagen samt RR 32 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 Internatio-

nal 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 10 mars 2008

Bertil Villard
Styrelseordförande

Viktoria Aastrup

Sven-Runo Bergqvist

Matthias Kjellberg

Inge Lindroth

Lena Lundberg

Göran Sevebrant

Birgitta Stymne Göransson

Johan Lagerhäll
tf verkställande direktör

Årsredovisningen och koncernredovisningen har godkänts för utfärdande av styrelsen den 10 mars 2008. Koncernens resultat- och balansräkning och moderbolagets resultat- och balansräkning blir föremål för fastställelse på ordinarie årsstämma den 1 april 2008.

Vår revisionsberättelse har lämnats den 10 mars 2008

Deloitte AB

Kerstin Sundberg
Auktoriserad revisor

Bertil Forsslundh
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till årsstämman i Lernia AB Org nr 556465-9414

Vi har granskat årsredovisningen, koncernredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning i Lernia AB för räkenskapsåret 2007. Bolagets årsredovisning och koncernredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 24-55. Den bolagsstyrningsrapport som ingår på sidorna 57-64 har inte varit föremål för vår revision. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för räkenskapshandlingarna och förvaltningen och för att årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av årsredovisningen samt för att internationella redovisningsstandarder IFRS sådana de antagits av EU och årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av koncernredovisningen. Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen, koncernredovisningen och förvaltningen på grundval av vår revision.

Revisionen har utförts i enlighet med god revisions-sed i Sverige. Det innebär att vi planerat och genomfört revisionen för att med hög men inte absolut säkerhet försäkra oss om att årsredovisningen och koncernredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter. En revision innefattar att granska ett urval av underlagen för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I en revision ingår också att pröva redovisningsprinciperna och styrelsens och verkställande direktörens tillämpning

av dem samt att bedöma de betydelsefulla uppskattningar som styrelsen och verkställande direktören gjort när de upprättat årsredovisningen och koncernredovisningen samt att utvärdera den samlade informationen i årsredovisningen och koncernredovisningen. Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören är ersättningsskyldig mot bolaget. Vi har även granskat om någon styrelseledamot eller verkställande direktören på annat sätt har handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen. Vi anser att vår revision ger oss rimlig grund för våra uttalanden nedan.

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en rättvisande bild av bolagets resultat och ställning i enlighet med god redovisningssed i Sverige. Koncernredovisningen har upprättats i enlighet med internationella redovisningsstandarder IFRS sådana de antagits av EU och årsredovisningslagen och ger en rättvisande bild av koncernens resultat och ställning. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderbolaget och för koncernen, disponerar vinsten i moderbolaget enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholm den 10 mars 2008

Deloitte AB

Kerstin Sundberg
Auktoriserad revisor

Bertil Forsslundh
Auktoriserad revisor

Bolagsstyrningsrapport Lernia AB 2007

Lernia ägs till 100 procent av svenska staten och tillhör företagsgruppen med marknadsmässiga krav. Denna bolagsstyrningsrapport är upprättad enligt riktlinjerna i Svensk kod för bolagsstyrning.

Svensk kod för bolagsstyrning

Denna bolagsstyrningsrapport är upprättad enligt riktlinjerna i Svensk kod för bolagsstyrning och är Lernias andra rapport upprättad enligt dessa riktlinjer.

Bolagsstyrningsrapporten för 2007 har inte granskats av bolagets revisorer och utgör inte en del av de formella årsredovisningshandlingarna.

Övriga regelverk och riktlinjer

Lernia följer, förutom svensk lagstiftning, företagets bolagsordning, regler och rekommendationer utgivna av relevanta organisationer, också de riktlinjer för statligt ägda företag som formuleras i "Statens ägarpolitik 2007", artikelnummer N6019 och Riktlinjer för extern rapportering för företag med statligt ägande, N7042.

Bolagsordning och firmateckning

Nu gällande bolagsordning fastställdes vid årsstämma den 27 mars 2007.

En sammanfattning av bolagsordningen visar att:

- Bolagets firma är Lernia Aktiebolag, bolaget är registrerat i Sverige.
- Bolaget ska bedriva kompetensförsörjning för arbetslivet med huvudinriktning på yrkesutbildning, yrkesförberedande utbildning, företagsutbildning, bemanning och restaurangverksamhet samt därmed förenlig verksamhet.
- Styrelsens säte är Stockholms kommun.
- Aktiekapitalet ska utgöra lägst femtio miljoner kronor och högst tvåhundra miljoner kronor.
- Antalet aktier ska vara lägst femhundratusen (500 000) och högst två miljoner (2 000 000).
- Styrelsen ska bestå av lägst fem ledamöter och högst nio ledamöter. Styrelsens mandatperiod utgör tiden från ordinarie årsstämma intill slutet av nästa ordinarie årsstämma. Ordföranden i styrelsen utses för samma tid av årsstämman.
- Kallelse till ordinarie årsstämma samt kallelse till extra ägarstämma där fråga om ändring av bolagsordningen kommer att behandlas ska utfärdas tidigast sex veckor och senast fyra veckor före stämman. Kallelse till annan extra ägarstämma ska utfärdas tidigast sex och senast två veckor före stämman.

- Kallelse till årsstämma ska ske genom annonsering i Post- och Inrikes Tidningar samt i den rikstäckande dagstidningen Dagens Nyheter.
- Riksdagsledamot har, så länge svenska staten innehar en majoritet av aktier och röster i bolaget, rätt att närvara vid årsstämma och i anslutning till denna ställa frågor.
- Årsstämma hålls årligen inom sex månader från räkenskapsårets utgång. På årsstämma ska följande ärenden förekomma till behandling:
 - Val av ordförande vid stämman
 - Upprättande och godkännande av röstlängd
 - Godkännande av dagordning
 - Val av en eller två justeringsmän
 - Prövning om stämman blivit behörigen samman kallad
 - Framläggande av årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse

Beslut ska fattas om:

- fastställelse av resultaträkning och balansräkning samt koncernresultaträkning och koncernbalansräkning
- dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen
- ansvarsfrihet åt styrelseledamöterna och verkställande direktören
- fastställande av arvoden åt styrelsen, arbetstagarrepresentanterna och revisorerna
- val av styrelse och i förekommande fall revisorer och revisorssuppleanter
- val av ordförande i styrelsen
- annat ärende som ankommer på stämman enligt aktiebolagslagen eller bolagsordningen.

Firman tecknas normalt av bolagsledningens medlemmar två i förening. Firman kan också tecknas av en av dessa tillsammans med en av tre särskilt utsedda biträdande firmatecknare. Firman kan dessutom tecknas av styrelseledamöterna två i förening liksom av en av dessa tillsammans med en av bolagsledningens medlemmar. Dessutom har vd rätt att ensam teckna firman för löpande förvaltningsåtgärder.

Bolagsordningen publiceras på www.lernia.se.

Ägare

Lernia ägs till 100 procent av svenska staten. Förvaltningen av statligt ägda företag som verkar under marknads-mässiga villkor och krav, dit Lernia räknas, handhas av Näringsdepartementets enhet för statligt ägande.

Årsstämma

Årsstämma hålls varje år under våren. Årsstämma 2007 hölls den 27 mars. Nästa årsstämma hålls den 1 april 2008. Riksdagens ledamöter erhåller inbjudan till årsstämman och har möjlighet att i anslutning till denna ställa frågor. De har dock inte någon yttranderätt eller rösträtt i själva stämman. Själva stämman är inte öppen för allmänheten, däremot finns möjlighet att i anslutning till stämman hålla ett seminarium som är öppet för allmänheten. Årsstämman annonseras i Post- och Inrikes Tidningar samt i den rikstäckande dagstidningen Dagens Nyheter.

Årsstämman protokollförs och protokollet skickas till Bolagsverket för registrering. Protokollet läggs även ut på www.lernia.se under ett särskilt bolagsstyrningsavsnitt.

Årsstämman fastställer långsiktiga ekonomiska och finansiella mål för bolaget, väljer styrelseordförande, övriga styrelsemedlemmar och revisorer, noterar arbetstagarorganisationernas val av representanter, beslutar om årsredovisning och vinstdisposition, samt ansvarsfrihet för bolagets styrelse och verkställande direktör.

Stämman beslutar om arvoden till av stämman utsedda styrelseledamöter. Stämman beslutar också om inläsningsarvode för arbetstagarrepresentanter i styrelsen samt konstaterar normalt att revisorsarvode utbetalas mot faktura för nedlagt arbete.

Årsstämman den 27 mars 2007 fattade följande beslut:

- att fastställa den i årsredovisningen intagna resultat- och balansräkningen samt kassaflödesanalysen för såväl bolag som koncern
- att disponera resultatet för 2006 i enlighet med styrelsens förslag
- att bevilja styrelsen och vd ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2006
- att välja styrelsen; Bertil Villard, styrelseordförande, Viktoria Aastrup, Sven-Runo Bergqvist, Matthias Kjellberg, Göran Sevebrant och Birgitta Stymne Göransson
- att anta principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen
- att anta reviderade ekonomiska och finansiella mål för Lernia

Stämman noterade också arbetstagarorganisationernas val av representanter: Lena Lundberg, Saco och Inge Lindroth, Lärarförbundet samt även suppleanterna Olle Eriksson, Seko, samt Ewa Wiklund, ST.

Till revisor för tiden från stämman intill utgången av årsstämman 2011 utsåg stämman revisionsbolaget Deloitte AB med angiven huvudrevisor Kerstin Sundberg. Det noterades också att Riksrevisionens förordnande för Bertil Forsslundh och Henrik Söderhielm löpte ut i och med årsstämman. Riksrevisionen har därefter anmält att nämnda två även fortsättningsvis utsetts att vara av Riksrevisionen utsedda som revisor och suppleant för bolaget.

Nomineringsprocess

Valberedningen är i första hand ett organ för aktieägare att bereda beslut i tillsättningsfrågor. För de av staten helägda bolagen ersätter följande principer Kodens regler som berör beredning av beslut om tillsättning av styrelseledamöter och revisorer:

Nomineringsprocessen i Lernia sker enligt de principer som beskrivs i "Statens ägarpolitik 2007", artikelnummer N6019.

För de av staten helägda bolagen tillämpas enhetliga och gemensamma principer för en strukturerad nomineringsprocess. Syftet är att säkerställa en effektiv kompetensförsörjning till bolagens styrelser. Näringsministern har givits ett särskilt ansvar för styrelsenomineringar i samtliga statligt ägda bolag. Nomineringsprocessen drivs och koordineras av enheten för statligt ägande inom Näringsdepartementet. En arbetsgrupp analyserar behovet utifrån respektive styrelses sammansättning samt bolagets verksamhet och situation. Därefter fastställs eventuellt rekryteringsbehov och rekryteringsarbetet inleds. Urvalet av ledamöter kommer från en bred rekryteringsbas. Då processen avslutats ska gjorda nomineringar offentliggöras enligt Kodens riktlinjer. Genom detta enhetliga och strukturerade arbetssätt tillförsäkras kvalitet i hela nomineringsarbetet.

Målet är att styrelsen, i enlighet med statens ägarpolitik, ska innehålla hög kompetens anpassad till respektive bolags verksamhet. Balans avseende kompetens, bakgrund, ålder och kön eftersträvas. Enligt riktlinjerna för statligt ägande ska styrelsen ha en jämn könsfördelning.

Styrelse

Styrelseledamöter väljs av årsstämman på förslag av ägaren och mandattiden är ett år. Styrelsen för Lernia består av sex årsstämmovalda ledamöter, samt två arbetstagar-representanter och två arbetstagsuppleanter. En av bolagets jurister är adjungerad sekreterare i styrelsen.

I Lernias styrelse finns för närvarande fyra män och två kvinnor som är valda av årsstämman. Av arbetstagar-representanterna är två män och två kvinnor. Styrelsens medlemmar presenteras närmare på sidan 65, avseende ålder, ursprungligt inval i styrelsen, huvudsaklig utbildning, arbetslivserfarenhet, uppdrag i bolaget, samt andra väsentliga uppdrag.

Styrelseledamöternas ställning i förhållande till bolaget, bolagsledning samt större aktieägare

Ingen av styrelsens medlemmar eller av styrelsens medlemmar närstående fysisk eller juridisk person innehar aktier eller andra finansiella instrument i bolaget.

Samtliga styrelseledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen enligt Kodens definition, avsnitt 3.2.4. Ingen av styrelsens ledamöter ingår i bolagsledningen.

”Statens ägarpolitik 2007” klargör att nomineringar till styrelsen offentliggörs enligt Kodens riktlinjer med undantag för redovisning av oberoende i förhållande till större ägare (Koden 3.2.5). Skälet till att bolag ska ha minst två styrelseledamöter som är oberoende i förhållande till större aktieägare och att samtliga styrelseledamöters oberoende i förhållande till större ägare ska redovisas enligt Koden, syftar i all huvudsak till att skydda minoritetsaktieägare i bolag med spritt ägande. I statligt helägda bolag samt i delägda bolag med få delägare saknas dessa skäl för att redovisa oberoende gentemot ägaren.

Styrelsens ordförande

Styrelsens ordförande organiserar och leder styrelsens arbete och säkerställer en öppen och konstruktiv diskussion i styrelsen i vilken samtliga ledamöter deltar. Ordföranden ser till att styrelsen fortlöpande uppdaterar och fördjupar sina kunskaper om bolaget och dess verksamhet samt i övrigt får den utbildning som krävs för att styrelsearbetet ska kunna bedrivas effektivt. Ordföranden tar emot synpunkter från ägarna och förmedlar dessa inom styrelsen samt håller fortlöpande kontakt med bolagets vd.

Ordföranden säkerställer att styrelsen erhåller tillfredsställande information och beslutsunderlag för sitt arbete, fastställer i samråd med vd förslag till dagordning för styrelsens sammanträden och kontrollerar att styrelsens beslut verkställs effektivt.

Ordföranden ansvarar för den årliga utvärderingen av styrelsearbetet, som ligger till grund för förbättringar. I enkätform bedömer styrelseledamöterna styrelsehandlingar, diskussioner, arbetsformer, ordförandens arbetssätt liksom vd:s agerande i styrelsen.

Styrelsens arbetsordning

Styrelsen fastställer varje år en arbetsordning. Styrelsen sammanträder varje år vid minst sju tillfällen enligt fastställd ordning.

Januari	Fastställande av bokslutskommuniké
Mars	Årsredovisning behandlas och fastställs, inkl. möte med revisorer
April	Konstituerande styrelsemöte
April	Delårsbokslut januari – mars behandlas och fastställs
Juni	Tvådagarsmöte, beslut om treårig strategisk plan, utvärdering av styrelsearbete och vd:s arbete, studiebesök i verksamheten
Augusti	Delårsbokslut januari – juni behandlas och fastställs
Oktober	Delårsbokslut januari – september behandlas och godkänns inkl. möte med revisorer
December	Beslut om affärsplan och budget för kommande år

Vid varje styrelsemöte sker en fördjupad diskussion kring ett av styrelsen särskilt valt tema med anknytning till Lernias verksamhet.

Styrelsen fastställer också en instruktion för vd:s arbete. I instruktionen fastslås bland annat följande:

- Styrelsens roll är att, med utgångspunkt från av årsstämman fastställda ekonomiska och finansiella mål för Lernia
 - fastställa bolagets framtida inriktning och mål genom att besluta om affärsplan, budget, strategier och vissa policydokument.
 - besluta om den övergripande organisationen för bolaget.
 - följa upp och analysera bolagets verksamhet samt utöva kontroll.

■ Vd:s roll är att

- hålla styrelsen informerad om bolagets utveckling
- tillsammans med ordföranden förbereda frågor som skall behandlas i styrelsen
- svara för att information från styrelsen förs ut till bolagets anställda
- hålla fortlöpande kontakt med ordföranden och om möjligt försäkra sig om dennes stöd i brådskande angelägenheter.
- avtal om att ta upp eller bevilja lån, garantier eller ingå borgensförbindelser
- beslut och avtal som inte inryms inom av styrelsen beslutad affärsplan eller budget
- beslut om avtal som ryms inom av styrelsen beslutad affärsplan och budget, men som har viss storlek eller utsträckning i tiden.

Vd är ensam ansvarig inför styrelsen och har till uppgift att organisera det interna arbetet. Att ansvara för den löpande verksamheten innebär att vd beslutar i alla frågor som berör bolagets verksamhet, med följande undantag som ska underställas styrelsen för beslut:

- förändring i strategisk inriktning
- avyttring av delar av verksamheten
- igångsättning eller nedläggning av verksamhet av betydande omfattning
- avtal om köp, försäljning eller pantsättning av fast egendom

Styrelsens ordförande och vd träffas och stämmer av aktuella frågor mellan styrelsemötena.

Styrelsens arbete under 2007

Styrelsen har under 2007 haft tio sammanträden varav tre per telefon. Styrelsearbetet har till stor del inriktats på det fortsatta arbetet med Lernias strategiska inriktning samt omställningsarbetet för att möta en förändrad marknad. Styrelsen har under året löpande följt koncernens ekonomiska utveckling.

Introduktion av nya styrelseledamöter

Nya styrelseledamöter introduceras genom möte med styrelsens ordförande, därefter genom fördjupade genomgångar med vd, respektive ansvarig för affärsenheterna samt stabsansvariga.

Närvaro vid styrelsesammanträden under 2007

Ledamot	29 jan	1 mar	27 mar	26 apr	19 jun	23 aug	19 sep	25 okt	19 nov	13 dec
1 Sven-Runo Bergqvist	X	–	X	X	X	–	X	X	–	X
2 Viktoria Aastrup	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3 Göran Sevebrant	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4 Matthias Kjellberg	X	–	–	X	X	X	X	X	X	X
5 Birgitta Stymne Göransson			X	X	X	X	X	X	X	X
6 Lena Lundberg	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7 Olle Eriksson	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8 Inge Lindroth	X	X	–	X	X	X	X	X	X	X
9 Ewa Wiklund	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10 Bertil Villard			X	X	X	X	X	X	X	X
Avgående										
A Annica Lundius	X	X								
B Tomas Eneroth	X	X								
C Margareta Lewin	–	–								

X = Närvarande – = Frånvarande

Arvoden

Ordinarie årsstämma 27 mars 2007 beslutade om arvoden för verksamhetsår 2007 enligt följande:

- Styrelsens ordförande ersätts med 164 000 kronor per verksamhetsår.
- Årsstämموvalda styrelseledamöter ersätts med 82 000 kronor per verksamhetsår.
- Arbetstagarrepresentanter ersätts av bolaget med inläsningsarvode per sammanträde vid vilket arbetstagarrepresentant närvarat med 4 400 kr.
- Årsstämman noterade att revisionsarvode skall utgå för nedlagt arbete enligt faktura.

Revisionsutskott

Bolaget har ej inrättat något särskilt revisionsutskott, hela styrelsen fullgör i stället uppgiften att säkerställa att fastlagda principer för den finansiella rapporteringen och interna kontrollen efterlevs samt upprätthåller ändamåls-enliga relationer med bolagets revisorer. För en beskrivning av kvalitetssäkring av bolagets finansiella rapportering 2007, hänvisas till styrelsens rapport om intern kontroll för räkenskapsåret 2007. Beslut om inrättande av särskilt revisionsutskott omprövas årligen.

Ersättningsutskott

För behandling av vd:s löne- och anställningsvillkor finns ett ersättningsutskott bestående av styrelsens ordförande Bertil Villard och styrelseledamöterna Birgitta Stymne Göransson och Viktoria Aastrup. Ersättningsutskottet har haft två sammanträden under 2007 och då behandlat löne- och anställningsvillkor för vd och även principer för anställningsvillkor för övriga bolagsledningen. Beslut om anställningsvillkor för vd tas av styrelsen och sker i enlighet med "Statens ägarpolitik 2007", artikelnummer N6019. Ersättningsutskottet bereder principer och frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för hela bolagsledningen.

Internrevision

Bolaget har ej någon särskild granskningsfunktion. Behovet av en särskild granskningsfunktion utvärderas årligen. För styrelsens ställningstagande avseende 2007 att inte inrätta en särskild granskningsfunktion, hänvisas till styrelsens rapport om intern kontroll för räkenskapsåret 2007.

REVISORER

Nomineringsprocessen avseende revisorer sker enligt de principer som beskrivs i "Statens ägarpolitik 2006", artikelnummer N6019. I nomineringsprocessen säkerställs revisornas kompetens och oberoende för uppdraget. Revisorernas uppdrag att oberoende granska styrelsens och vd:s förvaltning samt företagets årsredovisning och bokföring, är av central betydelse för staten som ägare.

Val av revisorer görs av årsstämman. Revisorer väljs enligt Aktiebolagslagen på mandatperioder om fyra år. Vid årsstämman 2007 valde revisionsbolaget Deloitte AB med angiven huvudrevisor Kerstin Sundberg för perioden 2007–2010.

Riksrevisionen äger rätt att utse revisor i bolaget så länge som svenska staten innehar en majoritet av aktier och röster i bolaget. Bertil Forsslundh är av Riksrevisionen utsedd revisor i bolaget för granskningen av redovisningen för 2007 och framgent. Han har med ett kortare avbrott varit revisor för bolaget sedan 1999. Han biträds av revisorssuppleanten Henrik Söderhielm. Riksrevisionen granskar styrningen av bolaget med inriktning på frågor som rör avtal med staten och ersättningsfrågor samt bolagets avtal med ledande befattningshavare.

Bolagets revisorer deltar i minst två sammanträden per år, varav en gång i samband med presentationen av årsredovisningen och redogör då för granskningen av bolagets ekonomiska förhållanden och interna kontroll. 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 bolagsledningen.

Utbetald ersättning till Deloitte samt Riksrevisionen för revision respektive för andra uppdrag framgår av not 7 i årsredovisningen för 2007.

VD OCH BOLAGSLEDNING

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

Bolagsledningen består av vd, dotterbolagscheferna för Bemanning och Utbildning samt stabscheferna för ekonomi, IT, kommunikation, personal samt utveckling. Bolagsledningen har protokollförda möten varannan vecka. Bolagsledningsmötena är ett informations- och beslutsforum för koncerngemensamma frågor.

Intern styrning och uppföljning

Vd och bolagsledningens verktyg för styrning och uppföljning av dotterbolag och staber är främst det balanserade styrkortet. Där samlas alla viktiga mål och mätetal samt handlingsplaner utifrån fem perspektiv: kunder, utveckling, interna processer, medarbetare samt finansiellt.

Utvecklingen följs upp varje månad, och kvartalsvis görs särskilda protokollförda genomgångar med ansvariga chefer. Utgångspunkten är de ekonomiska och finansiella målen för bolaget, den strategiska treårsplanen, förändringar i omvärld och marknad samt av styrelsen antagen affärsplan och budget.

Ersättning till vd och bolagsledningen

Bolaget följer de riktlinjer och rekommendationer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i statliga bolag som definieras i "Statens ägarpolitik 2007", artikelnummer N6019, med följande undantag:

- Lernias vd har en avgiftsbestämd pensionsplan. Övriga medlemmar i Lernias bolagsledning, anställda före 2005, har förmånsbestämd pensionsplan. Lernia tillämpar från och med 2005 för nytillkommande medlemmar av Lernias bolagsledning, rekommendationen om avgiftsbestämda pensioner.
- Bolagsledningens övriga medlemmar som tillträdde före 2004 har ett avtal som innebär 12 månaders uppsägning samt 12 månaders avgångsvederlag. Från och med 2004 tillämpar Lernia för nytillkomna medlemmar i bolagsledningen, den rekommenderade 6+18-principen, 6 månaders uppsägningstid och 18 månaders avgångsvederlag.

Till medlem av Lernias bolagsledning utgår fast lön. Rörlig lön eller prestationsstyrda ersättningar utgår ej.

Ersättningar och pensionsförmåner för 2007 till medlemmar av Lernias bolagsledning framgår av noter till årsredovisningen, not 5.

INCITAMENTSPROGRAM

Bonus- och incitamentsprogram eller aktie- och aktiekursrelaterade program förekommer ej i bolaget.

RISKHANTERING

Principer för riskhantering har fastställts av styrelsen, med utgångspunkt från verksamhetens art och gällande lagstiftning och ägarens krav på statligt ägda bolag.

Stab 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. Stab IT har samordningsansvaret för risker inom området informationssäkerhet.

Verksamhetsrisker

Riskerna i verksamheten är marknadsrelaterade snarare än produktrelaterade. Den enskilt största risken är Lernias traditionellt stora beroende av marknaden för arbetsmarknadsutbildningar. Strategin är att öka intäkterna från andra marknader, det vill säga företag och kommun, utan att förlora ställningen på marknaden för arbetsmarknadsutbildningar. 2007 svarade intäkterna från arbetsmarknadsutbildningar för 22 procent av koncernens omsättning jämfört med 57 procent 2001.

Kommunala utbildningsentreprenader är ett annat exempel på en politiskt styrd marknad. Varje kommun väljer om och i vilken utsträckning man vill konkurrensutsetta utbildningsverksamheten. Kommunerna svarade för 19 procent av koncernens omsättning 2007. Kontraktstiden är ofta kort, 1-2 år, och Lernia strävar efter stor flexibilitet vad gäller lokaler och personal.

Lernia är i all sin verksamhet beroende av spelreglerna på arbetsmarknaden. Förändringar i arbetsmarknadspolitik, lagstiftning och avtalsrättsliga frågor medför både risker och möjligheter. Detta gäller båda affärsenheterna, Bemanning och Utbildning.

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

IT-säkerhet

Informationstekniken är en väsentlig del av affärsverksamheten och betydelsen och beroendet ökar. Informationen ska vara riktig, tillgänglig och sekretesskyddad. Till stöd för detta finns en övergripande säkerhetspolicy, som beslutas av företagsledningen, en informationssäkerhetspolicy, som uppdateras en gång per år, samt riktlinjer för it-säkerhet som uppdateras kontinuerligt. Varje år testar ett oberoende företag Lernias it-systems motståndskraft mot såväl interna som externa intrång.

Finansiella risker

Lernias finansiella riskexponering är låg. Valutarisker saknas i allt väsentligt och det finns, förutom en tillgänglig checkkredit, inga räntebärande skulder i koncernens totala kapital. Den tillgängliga checkkrediten uppgår till 50 mkr och var helt outnyttjad den 31 december 2007. Syftet med checkkrediten är att säkra kassaflödet vid säsongsmässiga variationer under året.

Lernia utsätts för normala kreditrisker i sina kundrelationer. Koncernens kreditpolicy innehåller riktlinjer för hur kredit ska beviljas och rutiner för betalningsövervakning.

Koncernens placeringspolicy innebär att placeringar endast görs i svenska räntebärande papper utgivna av svensk bank eller svenska staten med högst 3 månaders förfallotid.

För ytterligare beskrivning av bolagets väsentliga affärsrisker och finansiella risker hänvisas till Årsredovisningens förvaltningsberättelse, avsnitt "Finansiella instrument och riskhantering", samt noten 23 i årsredovisningen.

KVALITETS- OCH MILJÖCERTIFIERING

Lernias kvalitets- och miljöarbete utgår från koncernens kvalitets- respektive miljöpolicy. Ledningssystem för kvalitet och miljö är certifierade enligt internationella standards och ingår som en naturlig del i det dagliga arbetet. Att så sker följs upp genom kundmätningar och interna kvalitetsmätningar. Dessutom görs interna och externa revisioner av ledningssystemen ett tiotal gånger per år. Revisionsorgan är SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut AB. Resultaten visar att antalet avvikelser minskar och Lernia behåller sina certifikat enligt ISO 9001:2000 och ISO 14001:2004. Certifieringsföretagen konstaterar att ledningssystemen fungerar och är lättillgängliga för medarbetarna genom en förbättrad kvalitets- och miljömännal.

EN GEMENSAM VÄRDEGRUND

Alla medarbetare i Lernia har deltagit i arbetet med att utveckla en gemensam värdegrund för Lernias verksamhet. Värdeorden är respekt, engagemang, professionalism och ansvar. Syftet är att ge en vägledning i vardagen för alla de beslut som ska fattas, men också för relationer, både internt och externt, gentemot alla intressenter. Lernias etikpolicy samt alla övriga policydokument bygger på denna värdegrund.

MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

Lernia bedriver inom ramen för sin verksamhet ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet och etnisk mångfald. Ingen ska missgynnas av ålder, kön, funktionshinder, sexuell läggning eller etnicitet. Lernias mångfaldspolicy syftar till att säkerställa en hög kompetensnivå och alla medarbetares möjlighet att utvecklas inom företaget.

ARBETSMILJÖ

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

Kommentarer till Lernias tillämpning av svensk kod för bolagsstyrning

Lernia tillämpar från och med 2006 Kodens med följande kommentarer, punktsatserna nedan refererar till Kodens kapitelindelning:

1.2.1

Bolaget bedömer att det med hänsyn till bolagets ägarsammansättning ej är motiverat att bereda aktieägaren möjlighet att med hjälp av modern kommunikationsteknik följa eller delta i stämman från annan ort inom eller utom landet.

1.4.3

Bolaget bedömer att det med hänsyn till bolagets ägarsammansättning ej är motiverat att helt eller delvis simultantolka stämmoförhandlingarna, ej heller motiverat att översätta av bolaget presenterat material på stämman till annat språk än svenska.

1.4.5

Bolaget bedömer att det med hänsyn till bolagets ägarsammansättning ej är motiverat att översätta stämmaprotokollet till annat språk än svenska.

Kapitel 2

För de av staten helägda bolagen ersätter principer beskrivna i "Statens ägarpolitik 2007", artikelnummer N6019, kodens regler som berör beredning av beslut om tillsättning av styrelseledamöter och revisorer, se även avsnitten Nomineringsprocess och Revisorer i denna bolagsstyrningsrapport.

3.7.2/5.2.1

Styrelsen presenterar en rapport om den interna kontrollen. Denna rapport är inte granskad av bolagets revisorer.

3.8.2

Bolaget har inte inrättat ett särskilt revisionsutskott, hela styrelsen fullgör i stället revisionsutskottets uppgifter. Beslut om inrättande av särskilt revisionsutskott omprövas årligen.

Bertil Villard

Styrelseordförande

Viktoria Aastrup

Sven-Runo Bergqvist

Matthias Kjellberg

Inge Lindroth

Lena Lundberg

Göran Sevebrant

Birgitta Stymne Göransson

Rapport om intern kontroll Lernia AB 2007

Denna rapport är upprättad i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning och den vägledning som framtagits av FAR SRS och Svenskt Näringsliv. Rapporten begränsas till en beskrivning av hur den interna kontrollen avseende den finansiella rapporteringen är organiserad.

Kontrollmiljö

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 att fastlagda principer för den finansiella rapporteringen och interna kontrollen efterlevs samt upprätthåller ändamålsenliga relationer med bolagets revisorer. Bolagsledningen rapporterar regelbundet till styrelsen utifrån fastställda rutiner. Bolagsledningen 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.

Riskbedömning och kontrollaktiviteter

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

Periodisering av intäkter samt periodisering av lokal- och personalkostnaderna har identifierats som områden där risken för väsentliga fel är förhöjd. Vid varje månadsbokslut sker därför en fullständig avstämning att

intäkterna i affärssystemen stämmer med resultat- och balansräkningen. En särskild fastighetsdatabas har skapats för att säkerställa att samtliga lokalkostnader blir korrekt periodiserade. För att rätt periodisera personalkostnaderna finns rutiner uppbyggda kring tidredovisningssystemen 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 bolagsledningen och styrelsen för väsentlig information från medarbetarna. För extern kommunikation finns riktlinjer som säkerställer att bolaget lever upp till högt ställda krav på korrekt information till omvärlden.

Uppföljning

Styrelsen utvärderar kontinuerligt den information som bolagsledningen lämnar. Av särskild betydelse för uppföljningen av den interna kontrollen är styrelsens arbete med att följa upp effektiviteten i bolagsledningens arbete på detta område. Arbetet innefattar bland annat att säkerställa att åtgärder vidtas rörande de brister och förslag till åtgärder som framkommit vid extern revision. Styrelsen arbetar med en särskild åtgärdslista med vilken uppföljning sker av tidigare styrelsebeslut.

Internrevision

Bolaget har ingen internrevisionsfunktion. Styrelsen har bedömt att den uppföljning som redovisas ovan är tillräcklig för att säkerställa att den interna kontrollen är effektiv. Behovet av en internrevisionsfunktion omprövas årligen av styrelsen.

Denna rapport är inte en del av den formella årsredovisningen och har inte granskats av bolagets revisorer.

Bertil Villard

Viktoria Aastrup

Sven-Runo Bergqvist

Styrelseordförande

Matthias Kjellberg

Inge Lindroth

Lena Lundberg

Göran Sevebrant

Birgitta Stymne Göransson

Styrelsen



LERNIA STYRELSE

Främre raden från vänster: Olle Eriksson, Viktoria Aastrup, Inge Lindroth
Mitten från vänster: Lena Lundberg, Matthias Kjellberg, Ewa Wiklund, Göran Sevebrant
Bakre: Bertil Villard



Sven-Runo Bergqvist



Birgitta Stymne Göransson

BERTIL VILLARD

Ordförande sedan 2007

Född: 1952

Advokat och delägare i Advokatfirman Vinge.

Styrelseuppdrag: AB Novestra (publ), Prior & Nilsson Fond och Kapitalförvaltning, Advokatfirman Vinge AB samt Palma Pictures Holding SL.

Tidigare anställningar: Chef för Corporate Finance på Alfred Berg Fondkommission AB, rådgivare till ledning och styrelse i Securum AB, chefsjurist på Esselte AB, bolagsjurist Stora Kopparberg, bolagsjurist Swedish Match, Erik Berglunds Advokatbyrå samt Svenska Arbetsgivareföreningen.

Övriga uppdrag: Medlem av kommittén för utvärdering av AP-fondernas riktlinjer för miljö, etik samt bolagsstyrning, tillsatt av finansmarknadsminister Mats Odell.

Utbildning: Jur.kand.

VIKTORIA AASTRUP

Ledamot sedan 2003

Född: 1971

Kansliråd vid Enheten för statligt ägande, vd Förvaltningsaktiebolaget Stattum.

Styrelseuppdrag: Svenska Rymdaktiebolaget, ägaransvarig på Näringsdepartementet för Telia-Sonera AB.

Tidigare anställningar: Vägverket, Kommunikationsdepartementet, budgetansvarig/tf budgetchef Näringsdepartementet.

Utbildning: Ek. mag., dipl. finansanalytiker.

SVEN-RUNO BERGQVIST

Ledamot sedan 2002

Född: 1943

Vd i SOS Alarm Sverige AB.

Styrelseuppdrag: Stiftelsen Stadshälsan, ordf. i Swesec Service AB, You Call AB (dotterbolag till SOS Alarm), Rescue Electronic AB (dotterbolag till SOS Alarm).

Tidigare anställningar: Universitetslektor i Uppsala, departementsråd i Civildepartementet, vd Previa.

Utbildning: Fil. lic., IFL.

MATTHIAS KJELLBERG

Ledamot sedan 2005

Född: 1963

Grundare och partner Adapa IQ

Styrelseuppdrag: Adapa IQ, Seeval, Matthias Kjellberg AB.

Tidigare anställningar: Grundare och vd Antenn Consulting.

Utbildning: Civilekonom.

GÖRAN SEVEBRANT

Ledamot sedan 2004

Född: 1945

Styrelseuppdrag: Ordf. Kyrkans Försäkring AB.

Tidigare anställningar: Ekonomichef Vattenfall, dotterbolagschef, administrativ direktör och koncernchef Samhall AB.

Utbildning: Fil.kand.

BIRGITTA STYMNE GÖRANSSON

Ledamot sedan 2007

Född: 1957

Vd Semantix.

Styrelseuppdrag: Elekta AB, Net Insight AB, Kontakt East Holding AB, Orkla AS, Oslo, Arkus AS, Oslo, ej noterat, Fryshuset (Stiftelsen KFUM Söder) ideellt.

Tidigare anställningar: Vice vd i Telefons AB, ekonomidirektör i Åhléns AB, Business Controller i KF, managementkonsult på McKinsey & Co, produktchef och utbildningschef på Gambro.

Utbildning: MBA, civilingenjör.

Arbetsgagarrepresentanter:**INGE LINDROTH**

Ledamot sedan 2001

Född: 1954

Utbildningskonsult, personalföreträdare för Lärarförbundet.

Tidigare anställningar: Underhållstekniker Volvo

Personvagnar AB.

Utbildning: Lärarhögskola, yrkesteknisk högskola.

LENA LUNDBERG

Ledamot sedan 2002

Född: 1946

Utbildningskonsult, personalföreträdare för SACO.

Styrelseuppdrag: Ordf. Sveriges Ingenjörer m.fl, ledamot i

AmuGruppens pensionsstiftelse.

Tidigare anställningar: Adjunkt Södra Latin Gymnasium, adjunkt Östervåla centralskola.

Utbildning: Fil. mag., ämneslärarexamen.

OLLE ERIKSSON

Suppleant sedan 1998

Född: 1954

Utrustningsansvarig, personalföreträdare för SEKO.

Styrelseuppdrag: Ordf. SEKO Lernia AB, AmuGruppens

Pensionsstiftelse, vice ordf. i SEKO Civil klubb 401, ordf. i SEKO

Civil sekt 410, Skärgårdsvikens Samfällighetsförening.

Utbildning: Gymnasieingenjör, dipl. logistiker.

EWA WIKLUND

Suppleant sedan 2005

Född: 1951

Utbildningskonsult, personalföreträdare för ST.

Styrelseuppdrag: Ordf. i ST inom Lernia, suppleant i

AmuGruppens pensionsstiftelse.

Tidigare anställning: Sälj- och kundansvarig Postverket, Televerket.

Utbildning: Lärarexamen.

Företagsledning

BJÖRN LINDAHL

Anställd sedan 2001

Född: 1961

IT-direktör.

Tidigare befattningar: Chef Affärsutveckling Merkantidata Norden, konsultchef Computer- Land Sverige AB, IT-chef Center for information och data Volvo Data AB, systemansvarig/projektledare Cardo AB, Lärare universitetet i Växjö, officer i Svenska Marinen.

Utbildning: Universitetsutbildning i systemvetenskap, ekonomi och marknadsföring, MIL Institute.

JOHAN LAGERHÄLL

Anställd sedan 1994

Född: 1966

Tf vd, Ekonomidirektör.

Styrelseuppdrag: Ordf. Lernia Bemanning AB, Ordf. Lernia Utbildning AB, styrelseledamot AmuGruppens pensionsstiftelse.

Tidigare befattningar: Ekonomichef AmuGruppen Västerbotten AB, Företagscontroller Lernia AB.

Utbildning: Civilekonom.

GÖRAN FRIDH

Anställd sedan 1986

Född: 1946

Personaldirektör.

Styrelseuppdrag: Utbildningsföretagens arbetsgivareorganisation, i Lernia Bemanning AB och Lernia Utbildning AB samt AmuGruppens pensionsstiftelse.

Tidigare befattningar: Pensionssektionschef på Försäkringskassan, ekonomichef Försäkringskassan, Amu Malmöhus län, personalchef och vice vd AmuGruppen Syd AB.

Utbildning: Pol.mag.

LARS STRÖMBERG

Anställd sedan 1998

Född: 1954

Vd Lernia Bemanning AB.

Tidigare befattningar: Vd Securitas Stockholm AB, vd Svensk Bevaknings Tjänst AB, vice vd Securitas Response AB, vice vd Securitas Norra Sverige AB.

Utbildning: Marknadsekonom IHM, reservofficersexamen.

VENDELA STEINBRECHER

Anställd sedan 2001

Född: 1952

Tf chef stab Kommunikation Lernia AB.

Tidigare befattningar: Marknadsansvarig Non Smoking Generation, marknadsansvarig Unlimited Travel, informationschef AR-Bolaget.

Utbildning: Fil kand., DIHR.

ULLA ENGSTRÖM

Anställd sedan 1976

Född: 1944

Affärsutvecklingsdirektör.

Styrelseuppdrag: Valideringsdelegationen, Utbildningsföretagens förening, vice ordförande i European Vocational Training Association (EVTA).

Tidigare befattningar: Utvecklingschef, försäljningschef Amu-Gruppen Stockholm, förlagschef Amu Media, expert i Utbildningsdepartementets utredning "Kunskapens Krona", vd Kommunalförbund.

Utbildning: Fil. kand., IFL.

KRISTINA EKLUND NIELSEN

Anställd sedan 2007

Född: 1962

Vd Lernia Utbildning AB.

Tidigare befattningar: Olika chefs- och stabsbefattningar inom Posten Sverige AB, Posten AB och Posten Logistik AB t. ex försäljningsområdeschef, eftermarknadschef, chef Posten.se, affärsutvecklare och projektledare. Stabsbefattningar inom Sparbanken Sverige AB och Upsala Sparbank.

Utbildning: Universitetsutbildningar inom juridik, ekonomi, europautbildning, pedagogik. Kvalificerade ledarskapsutbildningar.

**LERNIA FÖRETAGSLEDNING**

Bakre raden från vänster: Björn Lindahl, Johan Lagerhäll, Göran Fridh.

Främre raden från vänster: Lars Strömberg, Vendela Steinbrecher, Ulla Engström, Kristina Eklund Nielsen.

Ekonomisk översikt

Resultatposter, mkr	2007	2006	2005	2004	2003	2002
Nettoomsättning	2 259	2 179	1 742	1 563	1 669	1 817
Omsättning	2 280	2 193	1 760	1 577	1 691	1 837
varav arbetsmarknadsutbildning (AU)	507	714	665	653	834	986
Rörelseresultat efter avskrivningar	45	132	95	48	-51	32
Resultat efter finansiella poster	54	135	97	48	-60	27
Årets resultat	52	150	109	46	-60	27

Balansposter, mkr						
Anläggningstillgångar	141	151	123	112	128	156
Omsättningstillgångar	498	569	402	348	240	332
Likvida medel och placeringar	266	162	109	98	156	117
Summa tillgångar	905	882	634	558	524	605
Eget kapital	502	500	375	266	236	305
Avsättningar och skulder	403	382	259	292	288	300
Summa eget kapital, avsättningar o skulder	905	882	634	558	524	605

Investeringar brutto, mkr						
Datorer	3	7	5	4	7	15
Övrig utrustning	3	10	9	3	8	24
Aktier och andelar	-	-	-	-	1	-
Summa investeringar	6	17	14	8	16	39

Personal						
Medelantal anställda	3 919	3 562	2 652	2 422	2 541	2 606

Nyckeltal						
Rörelsemarginal, %	2,0	6,0	5,4	3,1	neg	1,8
Vinstmarginal, %	2,4	6,2	5,5	2,9	neg	1,5
Omsättningsförändring, %	3,7	24,6	11,6	-6,7	-7,4	5,2
Omsättning per anställd, tkr	582	616	644	641	665	705
– Lernia Bemanning AB	425	406	398	372	384	353
– Lernia Utbildning AB, proforma 2002-2006	975	1 016	978	950	886	913
Förädlingsvärde per anställd, tkr	440	447	457	431	418	418
Resultat per anställd, tkr	13	42	41	19	-24	11
Avkastning på totalt kapital, %	6,0	17,8	16,3	9,2	neg	6,2
Avkastning på sysselsatt kapital, %	6,3	30,4	28,4	18,4	neg	12,3
Avkastning på eget kapital, %	10,4	34,3	34,0	18,9	neg	9,3
Soliditet, %	55	57	59	48	45	50
Kassalikviditet, mkr	192	195	202	161	140	148
Resultat per aktie, kr	52	150	109	46	-60	27
Antal aktier	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj	1 milj
Utdelning, mkr	50	25	-	-	-	9
Föreslagen utdelning 2007, mkr	25	50				

Kvartalsöversikt	Q4	Q3	Q2	Q1	Tot 2007
Omsättning, mkr	615	484	601	580	2 280
Rörelseresultat efter avskrivningar, mkr	-1	6	4	36	45
Resultat efter finansiella poster, mkr	2	8	6	38	54
Resultat efter skatt, mkr	0	8	6	38	52
Resultat per aktie, kr	0	8	6	38	52
Rörelsemarginal, %	0	1	1	6	2
Vinstmarginal, %	0	2	1	7	2
Soliditet, %	55	58	54	57	55
Medelantal anställda	3 960	3 950	4 081	3 642	3 919
Omsättning per anställd, tkr	155	122	143	159	582
Förädlingsvärde per medeltal anställd, tkr	116	93	113	120	440

Kommentarer till ekonomisk översikt

Omsättning

Nettoomsättningen för koncernen ökade under 2007 med 4 procent, en klart lägre tillväxt jämfört med 2006 (25) och 2005 (11). Omsättningsökningen 2007 beror på fortsatt tillväxt i affärsenhet Bemanning, där omsättningen ökade med 26 procent jämfört med 2006. Däremot minskade omsättningen i affärsenhet Utbildning under året med 12 procent, framförallt beroende på minskande tillgänglig marknad för arbetsmarknadsutbildning.

Arbetsmarknadsutbildningens andel av Lernias totala intäkter har minskat från cirka 54 procent 2002 till cirka 22 procent 2007.

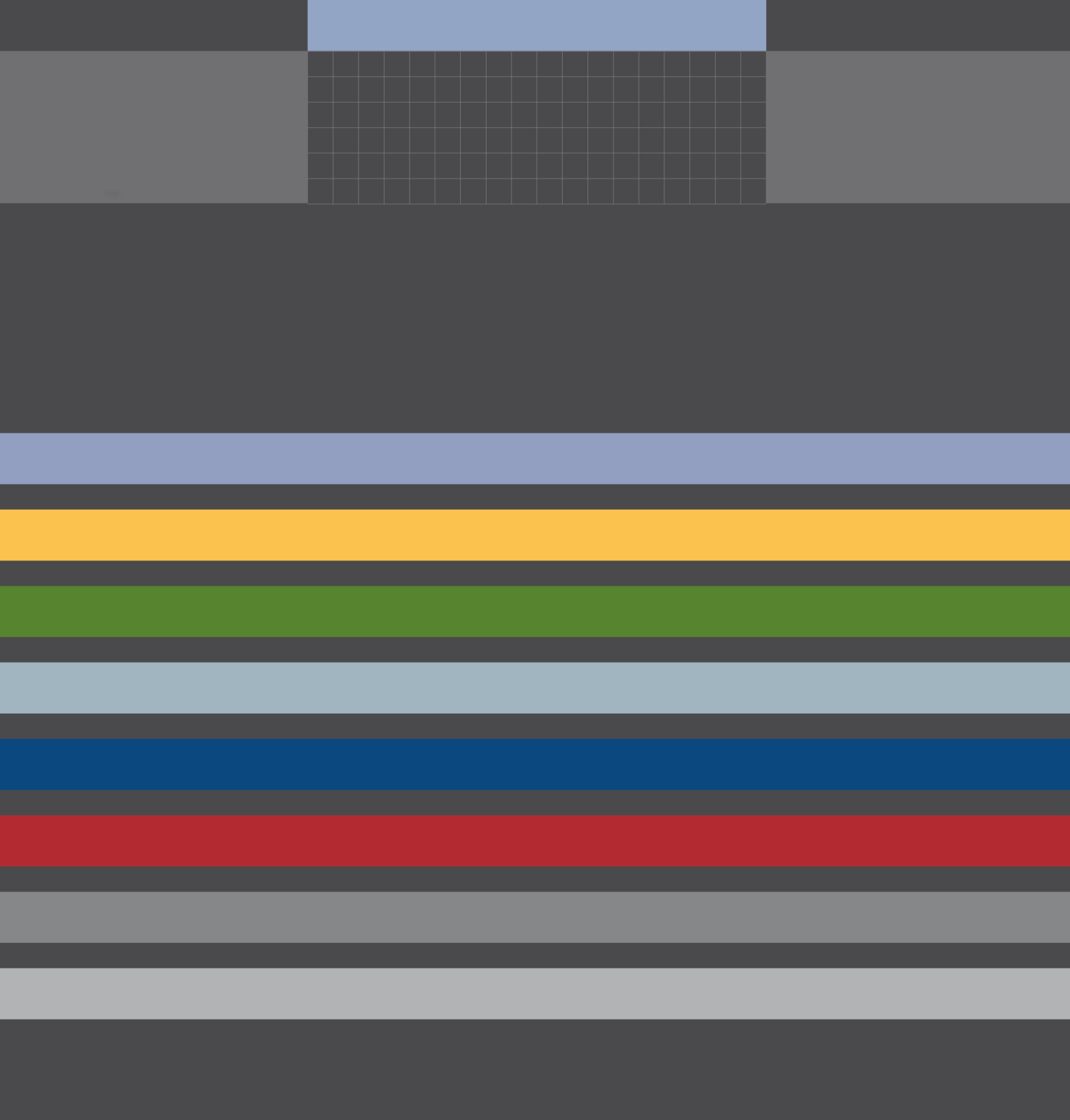
Resultat

Den historiska utvecklingen visar ett år – 2003 – med ett kraftigt negativt rörelseresultat. 2003 karakteriserades av kraftig och snabb volymnedgång i marknaden för arbetsmarknadsutbildning och omställningsåtgärder var nödvändiga för Lernia.

Under 2005 och 2006 förbättrades resultatutvecklingen kraftigt, 2005 främst beroende på genomslag av genomförda effektivitetsförbättringar inom affärsenheten Utbildning och 2006 genom mycket god resultatutveckling inom affärsenheten Bemanning. Under 2007 har volymnedgången i marknaden för arbetsmarknadsutbildning och investeringar inom Lernia Bemanning påverkat resultatutvecklingen negativ.

Balansposter

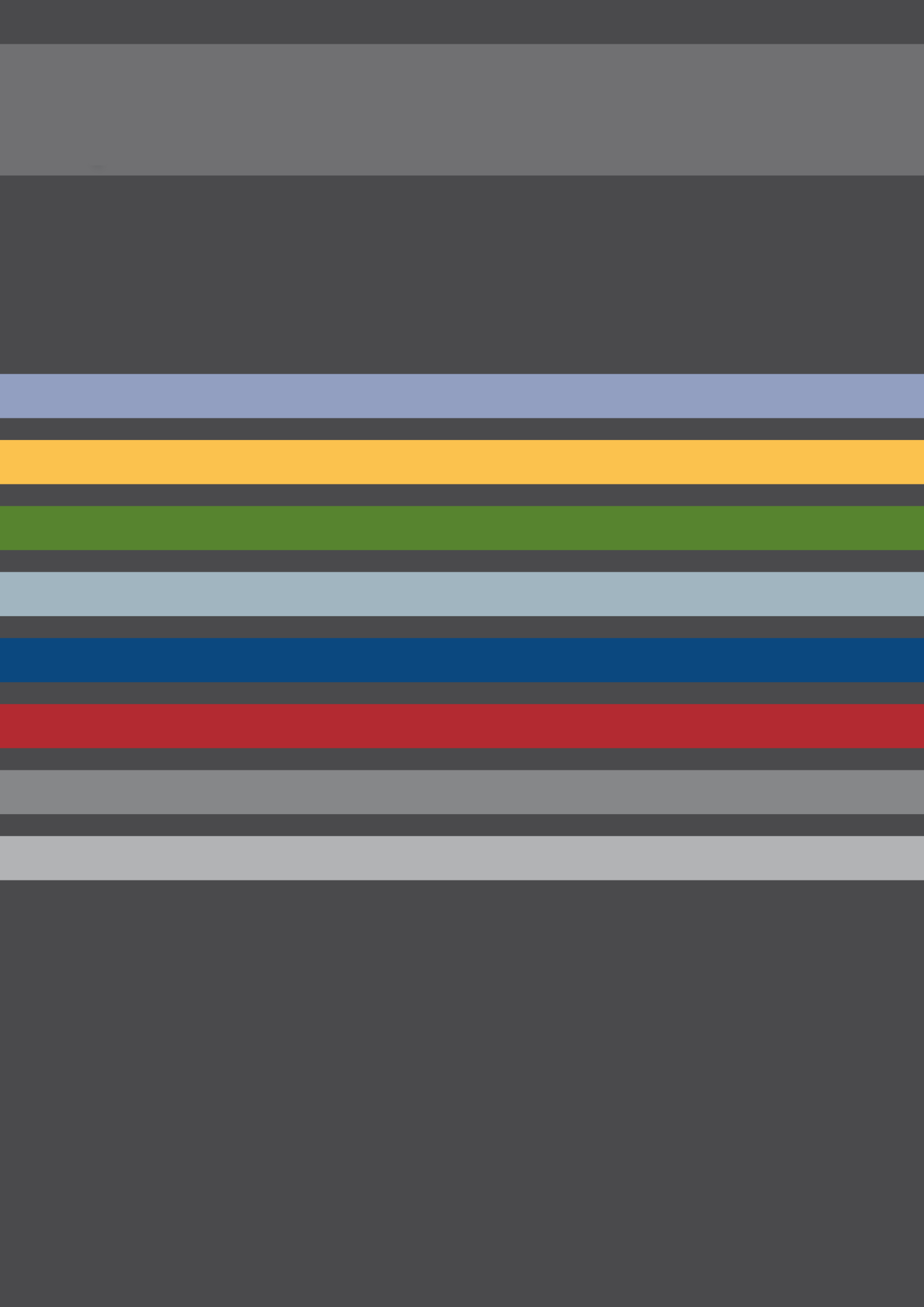
Verksamheten riktad mot arbetsmarknadsutbildning är den del av verksamheten som svarar för den övervägande delen av investeringar i anläggningstillgångar och investeringsnivån följer i stort utvecklingen inom detta segment.



INFORMATIONSTILLFÄLLEN 2008

Årsstämma:	tisdag 1 april 2008
Delårsrapport 1 jan – 31 mars 2008:	onsdag 30 april 2008
Delårsrapport 1 jan – 30 juni 2008:	fredag 15 augusti 2008
Delårsrapport 1 jan – 30 sep 2008:	fredag 24 oktober 2008
Bokslutskommuniké 1 jan – 31 dec 2008:	onsdag 30 januari 2009

Årsredovisning och delårsrapporter publiceras även på www.lernia.se





Lernia AB
World Trade Center, Klarabergsviadukten 70/Kungsbron 1, E5
Box 1181, 111 91 Stockholm
Telefon: 08-701 65 00
Fax: 08-411 00 93
Kundtjänst: 0771-650 650
www.lernia.se, info@lernia.se

LERNIAS NÄTVERK

Lernia deltar aktivt i olika nätverk för näringslivets och arbetsmarknadens utveckling:

Almega

Branschstyrelsen för gemensamma Metallavtalet

EVTA (European Vocational Training Association)

HR-nätverk för statliga bolag

IT-Security Group

IVA:s näringslivsråd

Malmö Högskolas lärarutbildning

Pedagogiska rådet

SNS (Studieförbundet Näringsliv och Samhälle)

Svetskommissionen

Teknikföretagen

Vinnova

LERNIAS PEDAGOGISKA RÅD

Lernias pedagogiska råd, som instiftades 2005, arbetar för att öka kompetensen inom det vuxenpedagogiska området.

I rådet ingår:

Agnieszka Bron, Stockholms universitet

Lena Nydahl, Nationellt centrum för flexibelt lärande

Per-Erik Ellström, Linköpings universitet

Kenneth Abrahamsson, Luleå tekniska universitet

Börje Lindblom, Malmö högskola

Ansvariga på Lernia