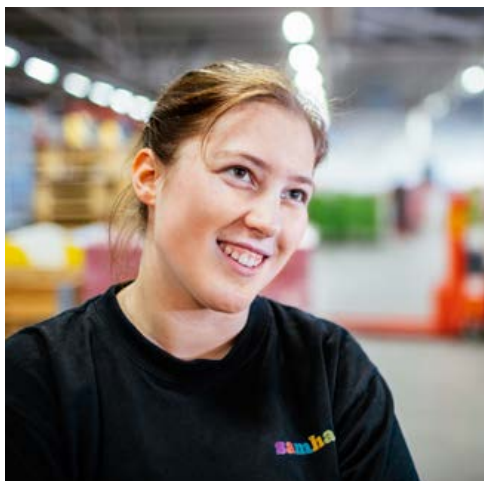


Samhall 2015

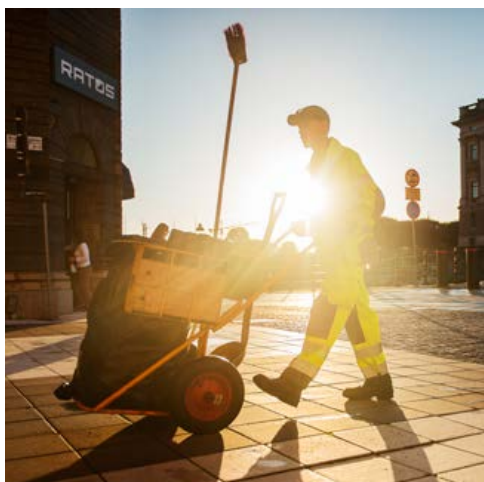
ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING



Under året
välkomnades
över 5000 nya
medarbetare
till Samhall.



Samhall är
Europas mest
hållbara
företag 2015.



Vi skapar en unik
kombination av
samhällsnytta,
kundnytta och
medarbetarnytta.

Samhall är en av Sveriges största serviceleverantörer.

Företaget har närmare 23 000 medarbetare på mer än 200 orter och erbjuder tjänster inom allt från fastighetsskötsel, logistik och tillverkning till städ, tvätt, handel och omsorg. Samhall ägs av svenska staten och omsätter årligen cirka sju miljarder kronor. Företagets kärnuppdrag är att skapa utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning. Vi lyckas med detta genom att utveckla och matcha rätt person till rätt arbete i konkurrensutsatta kunduppdrag.

Vår vision är att bidra till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden.

Vår uppgift är att utveckla och visa anställningsbarheten hos våra medarbetare med funktionsnedsättning. Genom arbetet i våra kunduppdrag vill vi bryta utanförskap och bidra till ett hållbart Sverige.

Vår affärsidé är att genom ett unikt arbetssätt och matchningsmetodik ge funktionsnedsatta möjlighet att utvecklas genom arbete och därmed leverera viktig samhällsnytta och hållbara servicetjänster till svenskt näringsliv och offentlig sektor.

Innehåll

års- & hållbarhetsredovisning 2015

Samhalls verksamhet

- 2 Vd-ord
- 4 Uppdrag, mål och verksamhet
- 6 Samhällsnytta
- 8 Medarbetarnytta
- 10 Kundnytta

Hållbarhetsredovisning

- 12 Styrelsens ordförande
- 13 Hållbarhet i Samhall
- 17 Social hållbarhet
- 20 Ekonomisk hållbarhet
- 23 Miljömässig hållbarhet

Bolagsstyrning

- 24 Bolagsstyrningsrapport
- 27 Styrelsens beskrivning av intern kontroll och riskhantering avseende den finansiella rapporteringen
- 30 Styrelsen
- 31 Företagsledningen

Ekonomisk rapportering

- 32 Förvaltningsberättelse*
- 35 Förslag till vinstdisposition
- 36 Resultaträkning
- 38 Balansräkning
- 40 Förändringar i eget kapital
- 40 Kassaflödesanalys
- 41 Noter
- 51 Styrelsens och verkställande direktörens försäkran
- 52 Revisionsberättelse
- 53 Redovisning och oberoende granskning
- 54 GRI-index
- 58 Revisors rapport över översiktlig granskning av Samhalls hållbarhetsredovisning
- 57 Definitioner
- 58 Fakta om årsredovisningen, rapporttillfällen

* Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 4-11 och 24-35.

”Vi bygger en stark och positiv företagskultur byggd på våra grundbultar – att vi ska vara pålitliga, engagerade och uppmärksamma.”

För ett halvår sedan stod jag på en scen i London och tog emot Samhalls utmärkelse som Europas mest hållbara företag. Bland 24 000 tävlande företag från 33 länder var Samhall det företag som bäst adresserade de viktiga hållbarhetsfrågorna. Få gånger i mitt yrkesliv har jag känt en sådan stolthet.

Men, vad är det som utmärker Samhalls arbete för ett mer hållbart samhälle?

I grund och botten handlar det om tre saker. Ansvar, kultur och förändringsbenägenhet. Tre ord som gör Samhall starkare och som säkrar att vi adderar värde till våra kunder, våra medarbetare och till samhället i stort.

Vi tar ett aktivt ansvar för det uppdrag vi har tilldelats och arbetar ständigt med att begränsa eventuell negativ påverkan på vår omvärld. Vi ansvarar för att de resurser vi har tillgängliga nyttjas på ett ansvarsfullt, effektivt och långsiktigt hållbart sätt, oavsett om det handlar om människor, energi eller pengar.

Vi bygger en stark och positiv företagskultur byggd på våra grundbultar – att vi ska vara pålitliga, engagerade och uppmärksamma. En kultur där vi bara ser till möjligheter och där människor kan växa. En kultur där vi hungrar efter nya affärsmöjligheter och stärker vår konkurrenskraft i syfte att finna nya, utvecklande arbeten åt våra medarbetare.

Med uppdraget att utveckla medarbetare genom arbete har vi genomgått en för-

ändringsresa som inleddes i slutet av 1990-talet och som under 2015 har fortsatt i hög takt. Jag vågar påstå att få företag är så förändringsbenägna som Samhall. Vi har på ett unikt sätt klarat av att ställa om företaget från ett renodlat industriföretag till ett företag där mer än 90 procent av medarbetarna idag arbetar inom tjänste- och bemanningsverksamhet. På marknadsmässiga grunder, i konkurrens med andra företag, erbjuder vi våra medarbetare jobb som bygger både arbetsförmåga, konkurrenskraft och ger ett långsiktigt efterfrågat yrkeskunnande. Samhall visar varje dag att det är möjligt att bidra till ett Sverige där alla människor ses som en tillgång på arbetsmarknaden samtidigt som vi levererar värdefull service till svenskt näringsliv och offentlig sektor.

Genom att fortsätta att utveckla företaget och bättre svara upp mot kundernas behov har Samhall under 2015 flyttat fram sin marknadsposition och vunnit stora och viktiga affärer inom tjänsteområdet. Bland dem bör särskilt nämnas uppdraget att för Swedavia städa stora delar av Arlanda flygplats, nya jobb i Axfoods butiker samt ett riksomfattande avtal med SF Bio. Ett nytt femårsavtal slöts också med vår viktiga kund Max Hamburgerrestauranger AB. De nya affärerna har, tillsammans med utveckling av befintliga affärer, lett till en hög tillväxt inom affärsområdet Tjänster.

Även inom affärsområdet Bemannade lösningar & Industri har Samhall under 2015 utvecklat en rad intressanta och viktiga uppdrag. Genom att stärka och kraftigt öka affärerna med företag som Plastal Sverige AB, International Automotive Components AB, Ingram Micro, Mat.se och Roptex International AB har vi tydligt visat hur vi kan kombinera kundnytta med individnytta.

Till följd av ett tydligt fokus på jobbskapande och en tillväxt i långsiktigt hållbara arbeten har Samhalls självfinansiering ökat med drygt 1 miljard kronor de senaste sju åren. En oförändrad merkostnadsersättning, i kombination med en kraftig tillväxt, har bidragit till att Samhall skapar en allt större samhällsnytta per investerad skattekrona. Som en följd av att bolaget blivit allt mer affärs- och kundorienterat och att viktiga satsningar har gjorts inom branscher där det finns en efterfrågan på Samhalls tjänster har över 5 000 nya medarbetare också kunnat välkomnas till företaget under 2015.

Att vi är hungriga och ständigt utvecklar våra affärer är avgörande för vårt uppdrag att erbjuda Samhalls medarbetare utvecklande arbeten hela dagarna, i hela Sverige. På många av våra arbetsplatser har vi idag väldigt mycket att göra på förmiddagarna, medan eftermiddagarna kan innehålla perioder av sysslöshet. För att göra det lättare att slutföra mindre affärer, som kan komplettera de större kund-

uppdragen, har ett nytt affärsstöd utvecklats och implementerats i organisationen under året. Det består av paketerade erbjudanden, inom såväl tjänster som bemannade lösningar, som är enkla att både sälja och köpa. Jag både tror och hoppas att det nya affärsstödet kan hjälpa oss att vinna fler affärer.

Trots betydande framgångar på affärs sidan så nådde vi inte riktigt ändå fram när det kommer till bolagets andra viktiga utvecklingsuppdrag – övergångarna. När vi stängde böckerna för 2015 hade 1059 medarbetare utvecklat sin arbetsförmåga så pass mycket att de kunnat lämna oss för ett annat arbete. Detta är en imponerande siffra – men 41 personer färre än ägarens mål. Under året har ett antal nationella rekryteringsarbeten slutits med stora svenska företag som vill anställa yrkeskunniga medarbetare från Samhall. Min förhoppning är att dessa kan ligga till grund för ett mer framgångsrikt rekryteringsår under 2016.

Under andra halvan av 2015 har det blivit allt mer uppenbart att svensk arbetsmarknad inom en snar framtid kommer att genomgå stora förändringar. När allt fler personer lämnar sina hemländer för trygghet och skydd i Sverige kommer vi att behöva ta ett större ansvar för att stärka och utveckla vårt samhälle. Inte minst gäller detta arbetsmarknaden, där nya svenskar

ska erbjudas möjligheter att introduceras. Här är jag övertygad om att Samhall kan bidra. Våra erfarenheter, vårt arbetssätt och vår infrastruktur gör att Samhall som arbetsmarknadsåtgärd skulle kunna ta en större roll i integrationsarbetet, inte minst för att personer med funktionsnedsättning ska kunna etablera sig i Sverige.

Samhalls uppdrag är komplext. Det handlar om att varje dag göra svåra avvägningar och att befinna sig i ständig utveckling. Att arbeta på Samhall är inte, och ska inte vara, lätt. Tvärtom så ställer det stora krav på engagemang, pålitlighet och uppmärksamhet hos alla företagets medarbetare. Men varje dag går Samhalls 23 000 medarbetare till jobbet med ett gemensamt syfte. Att utveckla sig själva och sina kollegor. Med den kraften i ryggen är jag övertygad om att Samhall under 2016 kan ta en större roll på svensk arbetsmarknad.



Monica Lingegård
Vd Samhall

Sveriges viktigaste företag

Samhall är ett statligt ägt bolag med uppdrag att skapa utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Samhalls uppdrag regleras i bolagsordningen, genom bolagsstämmans beslut och i ägaravvisningen.

Samhalls kärnuppdrag är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, där behoven finns. Arbetstillfällena i Samhalls uppdrag förfogas av Arbetsförmed-

lingen, som bedömer behov och anvisar arbetslösa personer med funktionsnedsättning till arbete i Samhall.

Genom att producera varor och tjänster som efterfrågas på marknaden skapar Samhall samhällsekonomisk lönsamhet. Tack vare sin bredd, storlek och geografiska spridning utgör Samhall en viktig del av svensk arbetsmarknadspolitik.

MÅL

Som ägare fastställer den svenska staten årligen mål för bolagets verksamhet inom följande områden:

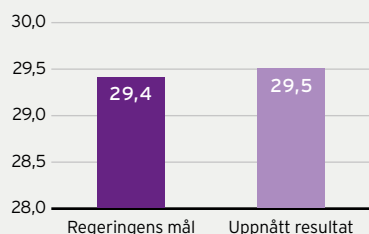
Antal anställda

Antalet anställda personer med funktionsnedsättning hos Samhall ska motsvara minst 29,4 miljoner lönetimmar.

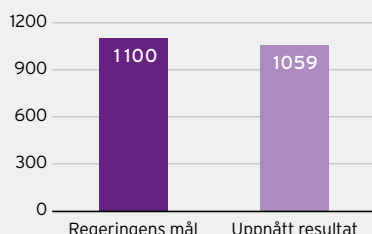
Övergångar

Varje år ska minst 1 100 av Samhalls medarbetare övergå från anställning hos Samhall till en anställning hos annan arbetsgivare. Detta antal omfattar även personer från Samhalls uppdrag att erbjuda utvecklingsanställningar. Anställda i Samhalls kärnuppdrag som övergått till anställning hos annan arbetsgivare ges möjligheten att

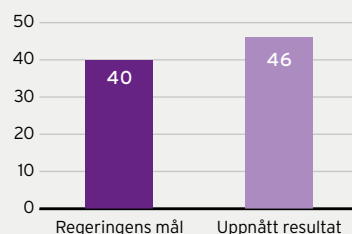
LÖNETIMMAR, miljoner



ÖVERGÅNGAR, antal

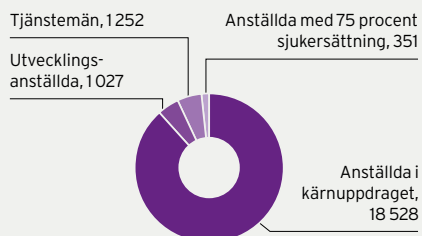


REKRYTERING FRÅN PRIORITERADE GRUPPER, %



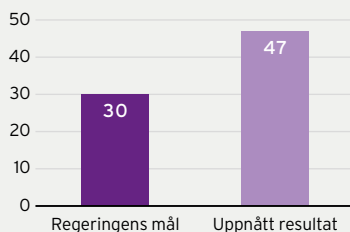
Medarbetare

ANTAL ANSTÄLLDA 2015



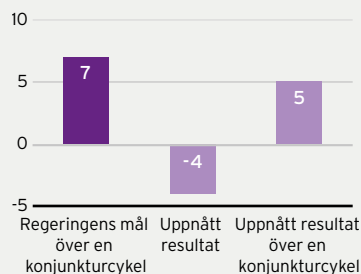
Ekonomi

SOLIDITET 2015, %



Ekonomi

RÄNTABILITET 2015, %



återanställas av Samhall inom tolv månader från det att de avslutade sin anställning.

Rekrytering från prioriterade grupper

Minst 40 procent av bolagets nyanställda ska tillhöra någon av Arbetsförmedlingens och Samhalls prioriterade målgrupper. Prioriterade grupper omfattar personer med psykisk funktionsnedsättning, personer med generellt nedsatt inlärningsförmåga, personer med specifik kognitiv funktionsnedsättning i kombination med hörselskada, synnedsättning eller psykisk funktionsnedsättning samt personer med mer än en funktionsnedsättning som tillsammans medför omfattande nedsättning av arbetsförmågan enligt särskild specifikation.

Särskilt uppdrag om utvecklingsanställningar

Under 2015 har Samhall haft uppdraget att erbjuda 1 000 tidsbegränsade, så kallade utvecklingsanställningar, åt arbets sökande i jobb- och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas. Från och med 2016 utökas detta uppdrag till 2 000 utvecklingsanställningar åt personer med långa tider av arbetslöshet. Liksom i det tidigare uppdraget ska unga vuxna som är under 30 år prioriteras.

Utöver kärnuppdraget och uppdraget om utvecklingsanställningar har Samhall också ägarens uppdrag att erbjuda anställningar omfattande 25 procent av arbetstid åt personer med sjukersättning om 75 procent.

Ekonomiska mål

Samhall ska ha en avkastning på eget kapital om 7 procent och en soliditet om minst 30 procent. Dessa mål är ambitionsmål över en konjunkturcykel.

Hållbarhetsmål

Samhall har fyra långsiktiga hållbarhetsmål som har fastställts av bolagsstyrelsen. Måluppfyllelsen för samtliga mål mäts i relation till föregående års utfall.

- Medarbetare i arbete – ökad debiterings-

grad utan att minska bruttovinst/timme.

- Engagerade medarbetare – ökat värde i medarbetarundersökningens delindex "Engagemang".
- Ökad självfinansiering – Mer samhällsnytta per skattekrona.
- Miljömål – Mindre koldioxidutsläpp och ökad andel miljöbilar.

VERKSAMHET

Samhall är en del av den statliga arbetsmarknadspolitiken och bidrar till att bryta utanförskap på arbetsmarknaden. I uppdraget ingår både att utveckla medarbetares arbetsförmåga i kunduppdrag och att medverka till att dessa kan ta anställningar hos andra arbetsgivare. Samhall ska i sin affärsverksamhet verka på marknadens villkor i konkurrens med andra företag.

Samhall erbjuder huvudsakligen tjänster inom områdena Städ & tvätt, Lager & logistik, Arbetsplats- & fastighetstjänster, Omsorg, Handel samt Industri & tillverkning. De olika affärsuppdragen utförs oftast som entreprenader, bemannade lösningar eller tillverkning vid egna enheter.

Vid sidan av Samhalls kärnuppdrag erbjuder företaget bland annat arbetslivsinriktad rehabilitering inom ramen för affärsområdet Arbetsmarknadstjänster, där Samhall bland annat tar emot ett antal personer för praktik och arbetsträning inom arbetsmarknadsåtgärden jobb- och utvecklingsgarantin.

ORGANISATION

Sedan den 1 januari 2015 är Samhalls verksamhet organiserad i tre geografiska marknadsområden (Nord, Mitt och Syd) samt i de två affärsområdena Bemannade lösningar & Industri samt Tjänster. Marknadsområdena är i sin tur indelade i 27 geografiska distrikt samt ett industridistrikt. Företagets huvudkontor är lokaliserat till Stockholm och har under år 2015 innefattat de centrala stödfunktionerna Ekonomi & finans, HR, Marknad, IT och Affärsutveck-

ling. En gemensam serviceorganisation för hela företaget är lokaliserad till Linköping.

HISTORIK

Samhall, med dåvarande namnet Samhällsföretag, etablerades som statlig företagsgrupp 1980 och tog då över 370 verkstäder för skyddat arbete och liknande verksamheter som tidigare bedrivits av landsting, kommuner och andra huvudmän. Syftet var att samordna och effektivisera en tidigare mycket splittrad verksamhet. Under åren 1980-1992 bedrevs verksamheten i stiftelseform med 24 stiftelser på länsnivå och en central stiftelse. 1992 ombildades företaget till en bolagskoncern med statligt helägda Samhall AB som moderbolag och med ett antal regionala bolag. Efter 1992 minskades successivt antalet regionala bolag genom sammanslagningar och sedan 2002 bedrivs all verksamhet inom ramen för ett gemensamt bolag. Samhall bedriver enbart verksamhet på den svenska marknaden.

Samhall har i stort haft samma uppdrag sedan företaget grundades, men verksamhetens förutsättningar och inriktning har genomgått stora förändringar genom åren. Under 1980-talet var Samhall en industrikoncern med uteslutande egna produktionsenheter. Företaget bedrev då såväl legotillverkning som betydande produktion av egna produkter, såsom möbler, träskor och arbetskläder. Under början av 1990-talet, då Samhall var en betydande underleverantör inom telekomområdet, inleddes en satsning på att utveckla nya verksamheter inom service och tjänster. Bakgrunden till denna satsning var bland annat den förändrade omvärlden, där allt mer produktion flyttade utomlands. Under 2000-talet kom en allt större del av Samhalls verksamheter att förläggas ute hos kunderna i form av entreprenader och bemannade lösningar. Idag arbetar 90 procent av Samhalls medarbetare i kunders lokaler.

Samhällsnytta

Syftet med Samhalls verksamhet är att utveckla arbetsförmågan hos personer med funktionsnedsättning, så att de kan gå från arbetslöshet till anställning genom att producera efterfrågade varor och tjänster åt Samhalls kunder. På så sätt skapas både samhällsekonomisk lönsamhet och en utvecklad arbetsförmåga hos medarbetarna.

Genom att matcha medarbetare i Samhalls kärnuppdrag till efterfrågade arbeten kan Samhall lyfta fram såväl förmågan som utvecklingsmöjligheterna hos den enskilde medarbetaren. I konkurrens med andra aktörer på marknaden kan företaget på ett påtagligt sätt visa på den förmåga och den talang som personer med funktionsnedsättning representerar.

Med sitt stora antal medarbetare och geografiska spridning utgör Samhall en viktig del av den svenska arbetsmarknadspolitik. När personer som tidigare stått utanför arbetsmarknaden ges möjlighet att gå från utanförskap till en anställning skapas stora samhällsekonomiska effekter. Samtidigt som utgifterna från trygghetsystemen kan minska skapas också nya möjligheter för den enskilde medarbetaren i form av ökat självförtroende, utvecklad arbetsförmåga, social samvaro samt en marknadsmässig lön.

Arbetsförmedlingen disponerar alla arbetstillfällen hos Samhall och avgör vem som ska få jobb. Det är också i samråd med Arbetsförmedlingen som den geografiska spridningen av Samhalls verksamhet fastställs. Enligt statens ägaransvisning ska Samhall undvika att säga upp anställda i kärnuppdraget på grund av arbetsbrist. Samhall ska om möjligt även ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att utveckla verksamheter på orter med svag arbetsmarknad.

SVÅRIGHETER PÅ ARBETSMARKNADEN

Personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga är en grupp som möter särskilda svårigheter på arbetsmarknaden. En av fyra personer som är inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen har idag en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Bland personer med funktionsnedsättning uppgår nio procent att de inte fått ett jobb de sökt och haft tillräckliga meriter för just på grund av sin funktionsnedsättning.

Andelen personer med funktionsnedsättning som har ett arbete skiljer sig stort från den övriga befolkningen. Omkring 77 procent av befolkningen (16–64 år) var sysselsatta när den senaste undersökningen gjordes av Statistiska centralbyrån (2014). Bland personer med funktionsnedsättning var andelen betydligt lägre – 62 procent. Andelen sysselsatta personer med funktionsnedsättning har legat på samma nivå sedan 2004. Bland sysselsatta personer med funktionsnedsättning och som även har en nedsatt arbetsförmåga var trenden nedåtgående under perioden 1998–2004 för att sedan ligga kvar på cirka 50 procent fram till 2008. 2014 var andelen 55 procent.

ATTITYDER OCH FÖRDOMAR

Negativa attityder och fördomar om personer med funktionsnedsättning kan innebära betydande hinder för Samhalls möjligheter att vinna nya kunduppdrag. Andelen arbetsgivare som inte ser några som helst fördelar med att anställa personer med funktionsnedsättning har ökat de senaste åren, enligt en undersökning bland 500 arbetsgivare som Samhall har beställt.

Därför bedriver Samhall ett omfattande arbete för att påverka samhällsattityder och fördomar om personer med funktionsnedsättning. Samhall försöker ständigt vara närvarande i samhällsdebatten då dessa frågor diskuteras samt arrangerar återkommande seminarier och evenemang som syftar till att belysa positiva sidor av att ha en större mångfald bland sina medarbetare. Årligen deltar Samhall under Almedalsveckan samt arrangerar Visa vägen-galan, där de personer som gjort mest för att öppna upp arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning uppmärksammas.

SÄRSKILDA UPPDRAG KRING LÅNGTIDSARBETSLÖSA

Sedan 2012 har Samhall fått särskilda uppdrag om att, vid sidan av kärnuppdraget, erbjuda tidsbegränsade utvecklingsanställningar till grupper som har haft särskilt svag förankring på arbetsmarknaden.

Under perioden 2012-2014 skulle Samhall erbjuda anställningar till personer vars sjukpenningdagar tagit slut. 2014 fick Samhall ett nytt uppdrag, där man istället skulle erbjuda utvecklingsanställningar till personer med funktionsnedsättning som kommer från jobb- och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas. I målgruppen för dessa utvecklingsanställningar skulle Samhall enligt regeringens uppdrag prioritera unga vuxna som är under 30 år gamla. Verksamhetsredovisning i siffror återfinns i hållbarhetsredovisningen. De goda resultaten har föranlett regeringen att utöka uppdraget ytterligare. Enligt ägaranvisning ska Samhall under 2016 erbjuda utvecklingsanställningar till 2000 personer med långa tider av arbetslöshet. Personer som är under 30 år gamla ska prioriteras.

Uppdraget med utvecklingsanställningar ligger väl i linje med intentionerna i den utveckling som Samhall föreslagit i budgetunderlagen till regeringen. Det ger företaget bättre förutsättningar att på ett tydligt sätt kunna vara en väg till arbete för unga vuxna. En ökad genomströmning i Samhall bidrar samtidigt till att fler personer med funktionsnedsättning får möjligheter till arbete.

Fler vägar till arbete

Inom ramen för det fristående affärsområdet Arbetsmarknadstjänster erbjuder Samhall också tjänster som bidrar till att minska utanförskapet på arbetsmarknaden.

Arbetslösa personer inom den arbetsmarknadspolitiska insatsen jobb- och utvecklingsgarantin kan, via Arbetsförmedlingen, bland annat ta del av förstärkt arbetsträning och fördjupad bedömning i Samhalls regi. Inom ramarna för arbetsmarknadstjänsterna erbjuder Samhall också arbetsträning.

Utifrån individens behov kan arbetsträning med språkstöd också erbjudas inom ramen för Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag eller förstärkt arbetsträning inom ungdomsgarantin. Sedan 2012 bedriver Samhall tjänsten "Utredningsuppdrag inför bedömning av arbetsförmåga", på uppdrag av Arbetsförmedlingen.

Medarbetarnytta

Målet för Samhall är att varje medarbetare ska utveckla sin arbetsförmåga och på sikt få ett arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. För att klara detta har Samhall en tydlig medarbetarprocess för att uppgifter och arbetstempo ska anpassas utifrån individens förutsättningar.

Utgångspunkten för Samhalls uppdrag är att varje medarbetare ska ges möjlighet att utveckla sin arbetsförmåga och öka sina förutsättningar att få ett nytt arbete utanför Samhall. Samhall erbjuder därför individuellt anpassade arbetsuppgifter, arbetstempo och arbetstider. Utveckling genom arbete sker när medarbetare får utföra arbetsuppgifter inom olika yrkesområden i riktiga kunduppdrag.

Utvecklingsarbetet genomförs målinriktat med fokus på medarbetarens yrkesmässiga utveckling och möjligheter till en övergång till anställning hos annan arbetsgivare.

Målsättningen är att alla medarbetare ska utveckla sitt yrkeskunnande utifrån sina individuella förutsättningar och förmågor.

Målgruppen för Samhalls kärnuppdrag är personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som har behov av arbete som "inte kan tillgodoses genom andra insatser". Eftersom Samhall erbjuder tjänster och produkter som efterfrågas på marknaden måste det dock alltid finnas en arbetsförmåga för att en anställning i företaget ska vara meningsfull. Det går samtidigt inte att sätta en lägsta gräns för arbetsförmågan, då den kan variera med olika uppdrag, arbetsuppgifter och över tid.

En välfungerande matchning är avgörande för att Samhall ska lyckas med sina uppdrag. Genom matchningen säkerställs att medarbetarnas förmåga och kompetens

matchas mot arbetskraven i befintliga och nya uppdrag. I en väl genomförd matchning utnyttjas Samhalls resurser effektivt samtidigt som medarbetarna får möjlighet till utveckling genom att ställas inför utmaningar på rätt nivå.

På arbetsplatserna eftersträvar Samhall blandade grupper av medarbetare med olika arbetsförmågor, kompetenser och åldrar. Medarbetarna kan då komplettera varandra och tillsammans utföra arbetsuppgifter som var och en av dem kanske inte hade klarat av själva.

En mångfald av arbetsuppgifter

Samhalls breda och varierade utbud av tjänster inom områdena Städ & tvätt, Lager & logistik, Arbetsplats- & fastighetstjänster, Omsorg, Handel samt Industri & tillverkning skapar en mångfald av arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter för medarbetarna. Bredden, och det faktum att arbetsgivare i olika branscher rekryterar nya medarbetare från Samhall, skapar en unik möjlighet för personer som tidigare stått långt från arbetsmarknaden. Genom Samhall ges de nya kontakter i arbetslivet och möjligheter att synliggöra sina kompetenser och på sikt gå vidare till en anställning utanför Samhall.

UTVECKLA YRKESKUNNANDE I TYDLIGA ROLLER

Under 2015 slutfördes ett omfattande arbete med att tydliggöra yrkesroller utifrån Samhalls kunderbjudande. Tydliga yrkesroller synliggör utvecklingsvägar för hur medarbetare successivt kan utveckla sitt yrkeskunnande och öka sin anställningsbarhet i olika yrkesroller.

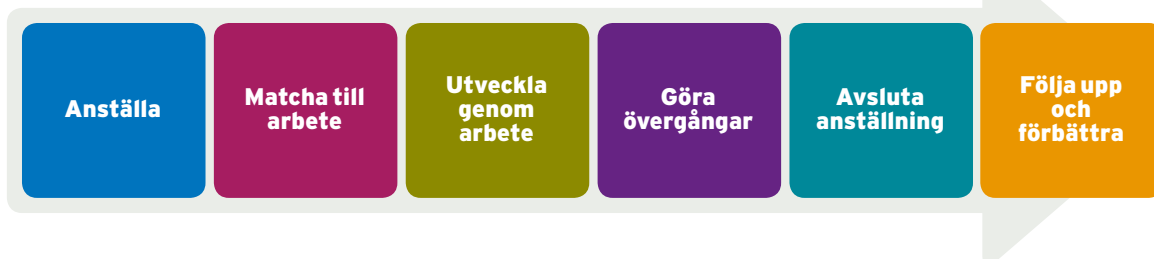
Ett stort inventeringsarbete har genomförts, vilket visat att de allra flesta av Samhalls medarbetare har yrkeskompetens inom en eller flera av Samhalls identifierade yrkesroller. För att säkerställa att medarbetarna har de för arbetsuppgifterna efterfrågade kompetenserna har grundutbildningar för respektive yrkesroll utvecklats inom ramarna för Samhalls skolan.

UTVECKLANDE ARBETSSÄTT

Samhalls medarbetarprocess beskriver hur företaget ska arbeta för att lyckas med sitt uppdrag att utveckla medarbetare genom arbete. Medarbetarprocessen utgår från att den bästa utvecklingen sker genom arbete i riktiga kunduppdrag samt tron på medarbetarnas förmågor.

En viktig del av medarbetarprocessen är samtalet mellan medarbetare och chef. Det kallas för mål- och utvecklingsdialog och innebär att varje medarbetare ska sätta konkreta mål tillsammans med sin chef. Syftet är att utveckla medarbetarens arbetsförmåga och yrkeskunnande under

MEDARBETARPROCESSEN



Samhalls erbjudande till medarbetaren

- Utveckling genom arbete och möjlighet att pröva olika arbetsuppgifter hos företaget eller någon av företagets kunder.
- Arbete med efterfrågade produkter och tjänster.
- Delaktighet och medverkan i ett socialt sammanhang med arbetskamrater.
- Stärkt självförtroende och ökad självkänsla.
- Möjlighet att visa sina styrkor.
- En ekonomisk trygghet och en bas att stå på genom kollektivavtalad lön.
- Yrkesutbildning, individuell arbetsanpassning och rehabilitering.
- Arbete i en takt som är anpassad efter egna förutsättningar.
- Stöd för att söka arbete hos andra arbetsgivare.
- Möjligheter att pröva ett arbete hos en annan arbetsgivare och kunna komma tillbaka till Samhall inom ett år.
- Ökad kompetens.
- Ökad anställningsbarhet och synliggörande som en tydlig resurs i arbetslivet.
- Förlängning av aktiv tid i arbetslivet.

tiden på Samhall. Tillsammans kommer medarbetare och chef överens om vilka aktiviteter som ska genomföras och följer upp att utvecklingen går åt rätt håll.

Under 2015 har Samhall implementerat ett förstärkt arbets sätt kring matchning som stöd för ett systematiskt och kompetensbaserat matchningsarbete. Matchningsarbetet baseras på yrkeskunnande inom efterfrågade yrkesroller och ska utmynna i rätt bemanning och fler medarbetare i arbete.

ETT ARBETE SOM BIDRAR TILL BÄTTRE HÄLSA

En anställning på Samhall ska vara trygg, utvecklande och bidra till en god hälsa. Under 2015 har ett omfattande hälsoarbete genomförts. Genom en stegtävling, uppmuntran om deltagande i motionsarrangemanget Blodomloppet samt en mängd lokala aktiviteter har många av Samhalls arbetsplatser arbetat målmedvetet för en bättre medarbetarhälsa. Hösten 2014 fattades det också beslut om att samtliga Samhalls arbetsplatser ska vara rökfria på arbetstid. Ett hälsoprojekt har genomförts under året där avgränsade projekt har genomförts inom tio distrikt med hög sjukfrånvaro. Till följd av det aktiva hälsoarbetet har sjukfrånvaron minskat inom sju av tio projekt.

ETT AKTIVT OCH UTVECKLANDE LEDARSKAP

Samhall bedriver ett långsiktigt arbete med att utveckla ledarskapet på företagets arbetsplatser och på så sätt skapa bättre förutsättningar för medarbetarna att utvecklas genom arbete. En tydlig ledaridé, som beskriver Samhalls syn på ledarskap, har arbetats fram och ska alltid ligga till grund för ledarskap inom bolaget. Ett aktivt arbete pågår för att säkerställa att såväl ledaridén som Samhalls värdegrund påverkar samtliga bolagets processer.

Under 2015 har Samhalls ledarutvecklingsprogram: Mitt viktiga ledarskap fortsatt. Programmet, som sträcker sig över sex månader, riktar sig till samtliga chefer i första linjen och syftar till att stärka cheferns förmåga att utveckla medarbetare, drift och affärer. Under slutet av 2015 startades även motsvarande ledarskapsutvecklingsprogram för alla företagets distriktschefer. Programmet kommer från och med första kvartalet 2016 också att omfatta bolagets affärschefer.

Kundnytta med samhällsansvar

Samhall erbjuder tjänster inom allt från städning till industri eller omsorg. Uppdragen utförs som entreprenader, bemannade lösningar eller i egen tillverkning och verksamheten finns i hela landet. Genom att erbjuda konkurrenskraftiga tjänster som utförs av personer som annars hade haft svårt att finna sin roll på arbetsmarknaden adderas ett mervärde till kundernas verksamhet.

STÄD & TVÅTT

Städning är Samhalls enskilt största produkt. Med närmare 9000 medarbetare inom Städ så är Samhall idag också en av Sveriges största aktörer i branschen. Bland annat städas kontor, shoppingcentra, butiker, skolor och trapphus. I utförandet av dessa tjänster följs kvalitetssystemet INSTA 800 samt ISO 9001 och ISO 14001. Under 2015 fullgjordes arbetet med att Svanenmärka hela bolagets städtjänst, vilket innebär att hela företaget nu städar i enlighet med de högt ställda miljökraven. Ett antal betydelsefulla affärer inom området gjordes under 2015. Bland annat tecknades nya avtal med Axfood, SF Bio och Max Hamburgerrestauranger. Andra exempel på kunder som använder sig av Samhalls städtjänster är Ikea, Bauhaus, Ica, Försvarsmakten, Jernhusen och Swedbank. Vid sidan av städning erbjuder Samhall också stor- och specialtvätt av arbetskläder och textilier för exempelvis kontor, industri, sjukhus och hotell.

LAGER & LOGISTIK

Inom Lager & logistik arbetar Samhalls medarbetare med mottagning, sortering, plockning, packning och distribution. Utöver den stora erfarenheten av praktisk lagerhantering har Samhall också utvecklat mer strategiska kunskaper inom tredjepartslogistik, e-handel, detaljhandelslogistik, återvinningslogistik och konsumentförpackning. Samhalls medarbetare sköter bland annat all lagerhantering hos Schneider Electric utanför Stockholm, bedriver full tredjepartslogistik för företaget Crossroads i Uddevalla samt plockar och packar bläckpatroner åt InkClub i Uppsala. Samhall bygger även butiksdysplayer för DHL:s kunder i deras anläggning i Örebro och för Santa Maria i Kungälv.

ARBETSPLATS- & FASTIGHETSTJÄNSTER

Inom Arbetsplats- & fastighetstjänster erbjuder Samhall olika former av fastighetsskötsel, såväl inomhus som utomhus. Uppdragen varierar från komplexa system till skötsel av planteringar, renhållning och snöröjning. Samhall erbjuder också tilläggs-tjänster som arrangemang av växter, packning och leverans av fruktkorgar samt arbete i reception och vaktmästeri.

OMSORG

Inom området Omsorg erbjuder Samhall offentliga och privata vårdaktörer en möjlighet att öka den upplevda vårdkvaliteten och förbättra arbetsmiljön för den egna personalen. Samhall avlastar och frigör tid genom att utföra service- och till viss del omsorgsuppgifter. Exempelvis utför Samhall uppgifter som att tvätta, stryka, bädda och sprita sängar, fylla på förråd, transporter inom boendet, hjälpmedelshantering, trivselsvårdskap, medhjälpare vid genomförande av aktiviteter, ledsagning utanför hemmet, utföra ärenden och på vissa ställen även agera språkstöd för utlandsfödda äldre. Området tillför en stor nytta och breddar även erbjudandet mot Samhalls medarbetare. Bodens kommun och Humana är exempel på kunder som tar del av Samhalls omsorgserbjudande.

HANDEL

Samhall erbjuder tjänster inom detaljhandeln. Det kan handla om allt från plock i butik till andra kringtjänster. När Samhall utför tjänsterna kan kunden istället lägga sin tid och fokus på sina kärnuppgifter och samtidigt ta ett socialt ansvar. Bland Samhalls uppdragsgivare inom handelområdet finns bland annat Axfood och Ica.

INDUSTRI & TILLVERKNING

Samhall erbjuder produktionslösningar inom montering, mekanik, kablage, elektronik, trä och logistik och förpackning. Detta kan ske i kundens verksamhet eller i Samhalls egna lokaler. Bredden inom tillverkningskompetensen gör att Samhall kan möta kundernas behov inom ett flertal områden. Inom Mekanik & plast arbetar Samhall både med legotillverkning och produktion av komponenter och färdiga produkter. Bland annat tillverkas inredningssystem till servicebilar, karosseridetaljer till husvagnsindustrin, ventilationsutrustningar samt boxar och stativ till telekomindustrin. Inom området elektroniktillverkning utför Samhall med hjälp av modern produktionsutrustning yt- och hålmontering av kretskort, lackning och ingjutning av kretskort samt elektronikmontering. Samhalls affärer med fordonsindustrin har utvecklats väl under 2015. Exempel på detta är att Samhalls affär med International Automotive Components AB Lösningar i Göteborg och Uddevalla under 2015 har tredubblats. Detsamma gäller

för den Bemannade Lösningen med Plastal Sverige AB. Under 2015 har Samhalls fasta enheter i Lycksele och Vansbro avyttrats till externa aktörer, vilka också har rekryterat ett stort antal medarbetare från Samhall till den fortsatta driften. Under året har även Samhalls enhet i Orsa och Sysslebäck avvecklats med utgångspunkten att medarbetarna istället ska arbeta i serviceuppdrag.

Vid kablageenheten i Söderhamn monterar och levererar Samhall varje år cirka 120 000 dragkablage till Volvo Personvagnar. Kablageenheten i Söderhamn, liksom Samhalls montering i Göteborg, är även certifierade enligt fordonsindustrins egen certifiering ISO/TS 1609. Hos Dentsply (tidigare Astra Tech) i Göteborg packar Samhalls medarbetare medicinska produkter och vid Q-monteringen i Svenstavik byggs Permobiler för global distribuering.

ARBETSMARKNADSTJÄNSTER

Arbetsmarknadstjänster är ett affärsområde där Samhall i huvudsak erbjuder arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster i konkurrens med andra aktörer. Läs mer om Samhalls Arbetsmarknadstjänster på sidan 7.

REKRYTERING

Samhall kan erbjuda sina kunder möjlighet att rekrytera yrkesutbildade medarbetare. Genom arbete med efterfrågade arbetsuppgifter utvecklar Samhalls medarbetare sina förmågor för att kunna bli attraktiva och konkurrenskraftiga hos andra arbetsgivare. Med stöd av medarbetarprocessen (läs mer på sidan 8) kan rätt person rekryteras till rätt arbete. Samhalls medarbetare har därmed kommit att utgöra en viktig rekryteringspool för andra arbetsgivare. Bland andra rekryterar Max Hamburgerrestauranger och polismyndigheten i Stockholm sedan flera år tillbaka personal från Samhall. Under 2015 har nya rekryteringssamarbeten också inletts med hotellkedjan Nordic Choice och med SF Bio. Under senare år har Samhall alltmer lyft fram rekryteringen som en integrerad del i företagets affärsutveckling. Samhall kan också utbilda andra arbetsgivare i hur man undanröjer hinder och öppnar sina arbetsplatser för personer med funktionsnedsättning. Det gäller inte minst att påverka attityder och utveckla ledarskapet.

”Samhall har en viktig roll i det svenska samhället. Genom en unik kombination av affärsnytta och samhällsnytta skapas möjligheter för både företag och människor att växa.”

”Europas mest hållbara företag”. Ja, det är svårt att summera årets hållbarhetsarbete utan att nämna att Samhall under 2015 vann European Business Award i kategorin Environmental and Corporate Responsibility. Som ordförande är jag självklart stolt, men känner också ett stort ansvar för att fortsätta att utveckla bolagets viktiga hållbarhetsarbete.

För när vår omvärld ser på Samhall som ett föredöme inom hållbarhet har vi ett stort ansvar. Ett ansvar att gå före, ta nya positioner och visa att ett aktivt hållbarhetsarbete inte går ut över affärsmässigheten – utan att det tvärtom är en förutsättning för den. Samhall är, och ska vara, en förebild inom hållbart företagande.

Under 2015 har vi vidtagit en rad åtgärder för att utveckla och säkerställa att Samhalls olika verksamheter bedrivs på ett långsiktigt hållbart sätt. En prioriterad aktivitet var att fullgöra kraven för att Svanenmärka bolagets städtjänst, där närmare 9000 medarbetare arbetar. Att all bolagets städning nu sker i enlighet med de högt ställda kraven minskar självfallet vår städningens miljöpåverkan – men ger också stora följdverkningar inom andra av företagets affärsområden i form av nya, mer miljövänliga, rutiner.

Under året har vi också stärkt vår leverantörsgranskning och utvecklat såväl arbetsmetoder som rehabiliteringsprocesser för våra medarbetare. Vi har även infört en Visselblåsarfunktion, där man anonymt kan rapportera misstänkta oegentligheter i bolagets styrning. För ett arbete på Samhall ska vara hållbart i alla delar. Det innefattar allt från den anställdes arbetssituation till hur arbetsredskapen tillverkas och vilka påverkan vi har på vår omvärld.

Men även om vi under 2015 har tagit betydande steg inom ett

antal viktiga områden så nådde vi, trots en hög tillväxt, inte hela vägen fram när det kom till vårt kanske allra viktigaste hållbarhetsmål – medarbetare i arbete. Under året har dock ett antal stora affärer utvecklats, vilket gör att vi står på en långt starkare grund när vi går in i 2016. Detsamma gäller ägarens viktiga övergångsmål, där 1059 medarbetare lämnade Samhall för andra arbeten under året. Det är en imponerande siffra, men 41 övergångar färre än vårt mål. Till följd av att Samhall under året har knutit flera nationella rekryteringssamarbeten både tror och hoppas jag att 2016 års rekryteringssamarbeten kommer att leda till fler övergångar.

Samhall har en viktig roll i det svenska samhället. Genom en unik kombination av affärsnytta och samhällsnytta skapas möjligheter för både företag och människor att växa. Genom ett tydligt uppdrag utvecklar vi den sociala hållbarheten hos såväl Samhall som hos våra över 6000 kunder. Jag är stolt över att företräda ett företag där hållbarheten alltid är central, oavsett om besluten avser en lokal utvecklingsplan eller en bolagsövergripande affärsstrategi.

Stockholm i februari 2016



Erik Strand
Styrelseordförande Samhall

Samhalls påverkan

Hållbarhet ingår i Samhalls värdegrund och är en utgångspunkt för bolagets strategier för långsiktigt, resurseffektivt och ansvarsfullt värdeskapande.

Ur Samhalls verksamhetsplan 2015-2017:

Allt utgår från vår vision, vår affärsidé och vårt uppdrag: att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för människor med funktionsnedsättning. Medarbetare i arbete M.I.A. är avgörande för att vi ska lyckas skapa medarbetarutveckling och samtidigt vara ekonomiskt hållbara. M.I.A. driver arbetssätt och nyckeltal. Genom det kan vi maximera vår Samhallnytta och därmed skapa högsta möjliga värde för våra tre intressenter: medarbetare, kunder och samhälle.



Samhalls framtid vilar på nöjda kunder och nöjda medarbetare.

- Kärnkompetensen finns inom HR-området med matchning och utveckling av yrkeskompetens, anpassade arbetskrav och god arbetsmiljö.
- Som leverantör till näringslivet har Samhall kompetens inom arbetskraftsintensiv tjänsteverksamhet och produktion.

Samhalls största resurs är alla medarbetare, det är inte bara vad vi gör utan vem som gör det som skapar värde för kunden. Genom att anlita Samhall ökar kundens egen CSR. Medarbetarnas yrkeskunskaper blir synliga, vilket också gör Samhall till en bra rekryteringsbas i långsiktiga samarbeten.

Samhall är en stor arbetsgivare för personer med funktionsnedsättning och därmed en betydande och viktig del i arbetsmarknadspolitiken för att minska utanförskapet. Av det totala antalet personer som vid slutet av år 2015 tog del av särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga

var över 20 procent anställda i Samhall. Även i en internationell jämförelse bidrar detta till att Sverige har en hög andel personer med funktionsnedsättning i arbete på arbetsmarknaden.

Samhalls hållbarhetsutmaning växer med behoven av att ta emot och slussa ut fler på arbetsmarknaden. Ägarens, det vill säga statens, förväntningar på Samhall ökar när det gäller att genom affärstillväxt och nya kunduppdrag skapa fler jobb. Det är en utmaning att hitta och anpassa arbetsintensiva jobb för grupper som står långt från arbetsmarknaden utan att ge avkall på den geografiska spridningen. Samhall lämnar inte en ort när en industriverksamhet upphör. Uppgiften blir att hitta nya uppdrag och arbetsuppgifter, eftersom inga medarbetare blir uppsagda. Det innebär att omställningsarbetet fortsätter mot områden som överensstämmer med utvecklingen på den konkurrensutsatta marknaden.

HÅLLBARHETSMÅLEN 2015

Samhalls största bidrag till en hållbar utveckling styrs av ägarens verksamhetsmål, det vill säga att skapa arbete och utveckling för cirka 21000 personer med funktionsnedsättning. Ågarmålen kompletteras med hållbarhetsmål som ska främja:

- Affärstillväxt med konkurrenskraftiga uppdrag och arbetsuppgifter.
- Medarbetare med ökade yrkeskunskaper inom efterfrågade yrkesroller.
- Effektivare resursutnyttjande och ökad produktivitet.
- Minskade koldioxidutsläpp.

Måloppfyllelsen för verksamhetsmålen redovisas samlat på sidorna 4-5. Hållbarhetsmålen är oförändrade jämfört med 2014.

Måloppfyllelsen anges tillsammans med 2014 års utfall.

	MEDARBETARE I ARBETE (M.I.A.)	ENGAGERADE MEDARBETARE	ÖKAD SJÄLVFINANSIERINGSGRAD	MILJÖMÅL
MÅL	Medarbetare i betalda kunduppdrag, mätt i lägre M.I.A.-faktor*	Öka medarbetarundersökningens delindex "Engagemang"	Ökad självfinansieringsgrad. Intäkterna från all affärsverksamhet jämfört med de totala kostnaderna	Minskade koldioxidutsläpp genom att öka andelen miljöbilar
RESULTAT 2015	M.I.A. blev oförändrat 3,5 (3,5)	Indexet för Engagemang ökade till 65 (64) procent	Självfinansieringsgraden ökade till 31 (30) procent	Andelen miljöbilar ökade till 11,8 (11,6) procent
AVSNITT	Kommenteras i avsnittet om Ekonomisk hållbarhet	Kommenteras i avsnittet om Social hållbarhet	Kommenteras i avsnittet om Ekonomisk hållbarhet	Kommenteras i avsnittet om Minskad miljöpåverkan

* M.I.A.-faktorn visar hur många fler timmar Samhall behöver jämfört med andra företag som varken har medarbetare med funktionsnedsättning eller Samhalls övriga ägarkrav.

ORGANISATION OCH STYRNING

Hållbarhetsarbetet är helt integrerat i Samhalls verksamhetsprocesser som ska säkerställa uppfyllande av ägar- och verksamhetsmålen samt hållbarhetsmålen. Det innebär att hållbarhetsarbete sker i verksamhetens huvudprocesser: Medarbetarprocessen och Kundleveransprocessen. Som särskilda övergripande och samordnande resurser finns en hållbarhetschef samt en miljöchef.

Genomförandet säkerställs genom mål- och nyckeltal för organisationens olika delar och anpassas till möjligheterna att påverka måloppfyllelsen. Hållbarhetsmålen ingår i rapporteringen till styrelsen som sker kvartalsvis.

För att kunna ta ansvar för hela värdekedjan har inköpsprocessen med leverantörsbedömning och leverantörsuppföljning utvecklats. Ett av de områden som regelbundet tas upp med både

strategiska leverantörer och volymleverantörer är hållbarhetskraven som formulerats i Samhalls uppförandekod för leverantörer och som leverantörerna ska skriva under. Riktade "hållbarhetsrevisioner" som grundas på riskbedömning kommer att utvecklas och implementeras.

Samhall har en inköpsprofil som tjänstproducerande företag med inköp och leasing från grossister och tillverkare verksamma i Sverige. Dessa leverantörer kan ha underleverantörer i andra länder. Leverantörsbasen omfattar cirka 5400 leverantörer med inköpsvärde på mer än 1000 kronor. Totalt utgör kostnaden för inköp 15 procent av de totala kostnaderna. I några kunduppdrag med industriell inriktning anvisar kunden leverantör som då ligger utanför Samhalls leverantörsstyrning.

INTRESSENTDIALOG OCH VÄSENTLIGHETSBEDÖMNING

IDENTIFIERAT I INTRESSENTDIALOG OCH ENKÄT	VÄSENTLIGHET OCH MATERIALITET	FOKUSOMRÅDEN MED RELATERADE GRI-UPPLYSNINGAR
<p>Bryta utanförskap. Anställning och egenförsörjning</p> <p>Gott ledarskap</p> <p>Motverka kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering</p> <p>Individfokus med personliga utvecklingsplaner</p> <p>Utvecklade yrkeskunskaper</p> <p>Ökad anställningsbarhet och validerad förmåga</p> <p>Gå vidare till arbete utanför Samhall</p> <p>Bra arbetsmiljö, arbetsanpassning</p>	<p>Intressenterna bedömer genomgående frågor kring medarbetarna och deras utveckling som mest väsentliga.</p> <p>Materiella och väsentliga frågor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uppgifter om medarbetarna i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen. • Genomströmningen (nyanställning och övergångar) som ger möjlighet till fler att komma in och utvecklas på arbetsmarknaden och därmed minska utanförskapet. • Medarbetarutvecklingen med fokus på yrkeskunskaper och ökad anställningsbarhet. • Arbetsmiljö och sjukfrånvaro. <p>Diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier är noll-toleransområden som är helt integrerade i arbetet med Samhalls kultur och värdegrund, i HR-arbetet och i ledarutvecklingen. Dessa delar beskrivs i avsnittet om medarbetarnyttan och redovisas inte enligt GRI.</p>	<p>Våra medarbetare G4- LA1, G4-LA12</p> <p>Medarbetarutveckling G4-LA9, G4-LA11</p> <p>Arbetsolyckor och sjukfrånvaro G4-LA6</p>
<p>Ekonomisk samhällsnytta. Långsiktig ekonomisk hållbarhet</p> <p>Geografisk spridning</p> <p>Affärsetik. Konkurrensneutrala priser. Motverka korruption</p> <p>Ansvar för hela värdekedjan. Mänskliga rättigheter</p>	<p>Den ekonomiska samhällsnyttan avser det arbetsmarknadspolitiska uppdraget samt den statliga merkostnadsersättningen. Hit hör även frågor om merkostnadsersättningen kopplat till konkurrensneutral prissättning.</p> <p>Materiella och väsentliga frågor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den statliga merkostnadsersättningen. • Den geografiska spridningen - Samhall ska finnas i hela landet. • Affärsetik där framför allt konkurrensneutrala priser står i fokus. <p>Leverantörsledet i värdekedjan är inte högprioriterad av intressenterna. Därför beskrivs den endast översiktligt i det inledande hållbarhetsavsnittet utifrån Samhalls tjänste- och inköpsprofil.</p>	<p>Ersättning från staten G4-EC4</p> <p>Den uppdragsrelaterade geografiska spridningen beskrivs som en Samhallaspekt, ej GRI</p> <p>Korruptionsrelaterade frågor G4-SO5</p> <p>Konkurrensneutrala priser G4-SO7</p>
<p>Avfall, materialanvändning och återvinning</p> <p>Energianvändning</p> <p>Kemikaliehantering. Giftfri resursanvändning</p> <p>Klimat</p> <p>Luftföroreningar</p> <p>Vattenanvändning</p>	<p>Miljöfrågorna har av intressenterna genomgående rangordnats lägre än social och ekonomisk hållbarhet. De olika områdena för miljöpåverkan har inte inbördes rangordnats. Väsentlighetsbedömningen har därför kompletterats internt utgående från bolagets mest väsentliga miljöpåverkan.</p> <p>Materiella och väsentliga frågor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den huvudsakliga miljöpåverkan är koldioxidutsläpp genom energianvändning. Övrig påverkan är relativt sett mycket mindre och redovisas därför inte. 	<p>Energianvändningen redovisas uppdelat på fossilt och icke fossilt bränsle G4-EN3, G4-EN4</p> <p>Direkta och indirekta koldioxidutsläpp G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17</p>
<p>Produktions- och leveranskapacitet</p> <p>Kundanpassade erbjudanden</p> <p>Kvalitet</p> <p>Kundfokus och kundbemötande</p>	<p>Frågorna om kvalitet, kapacitet och bemötande är viktiga för alla leverantörer, men de har av intressenterna inte lyfts utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Efter intressentdialogen bedöms därför inga områden ingå bland de materiella eller mest väsentliga frågorna och därmed redovisas de inte enligt GRI.</p>	
<p>Intressentdialog</p> <p>Transparent redovisning av verksamheten</p>	<p>Intressenterna efterfrågar kommunikation och dialog grundad på transparens och öppenhet.</p>	<p>Intressentrelationer G4-24, G4-25, G4-26, G4-27</p>

INTRESSENTDIALOG OCH VÄSENTLIGHETSBEDÖMNING

Information om Samhalls speciella uppdrag och opinionsbildning om situationen i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning är viktiga förutsättningar för en proaktiv intressentdialog.



Dialogen sker i olika former, till exempel har under 2015 ett nytt forum inrättats för dialog med Funkis-rörelsen "Samhalls forum för funktionsnedsattas utveckling genom arbete". Det har även skett en dialog med politiker och företrädare för socialt arbetsintegrerande företag där Samhalls vd presenterat och diskuterat bolagets förutsättningar och utmaningar samt framtida utveckling.

Under 2015 har en särskild hållbarhetsenkät skickats till ett urval ur de olika intressentgrupperna. Enkäten omfattade alla GRI:s områden som ingår i hållbart företagande enligt statens ägarpolicy. Den slutliga väsentlighets- och materialitetsbedömning har kompletterats med en intern bedömning, särskilt inom områden där det är svårt att känna till Samhalls huvudsakliga påverkan, exempelvis profilen för verksamhetens miljö- och klimatpåverkan.

Intressentdialogen bekräftar entydigt att Samhalls väsentligaste bidrag till hållbar utveckling ligger inom områdena medarbetarnytta och samhällsnytta, som beskrivs i särskilda avsnitt. Dessutom finns mycket höga förväntningar på att bolaget agerar föredömligt

Intressentgrupperna har identifierats och avgränsats, dels utifrån de olika delarna i bolagets uppdrag från staten, dels utifrån generella förutsättningar för ett tjänsteföretag.

VÄSENTLIGHETSBEDÖMNING

Identifiera	Viktigaste intressenterna och samrådsforumen identifieras. Viktiga hållbarhetsområden, utmaningar och möjligheter identifieras.
Prioritera	Intressentdialog och intern dialog. Analys.
Validera	Validering av analysen mot de identifierade områdena görs av styrelsen och omsätts till fokusområden i hållbarhetsredovisningen. Rapportering och fängst av information säkerställs.

inom de olika områden där missförhållanden ska undvikas, t.ex. trakasserier och korruption, avgränsat främst till den egna verksamheten.

En sammanvägning av ägarkraven, intressenternas fokusområden och interna prioriteringar finns i tabellen på sidan 15.

Utifrån väsentlighetsbedömningen bygger hållbarhetsredovisningen på tre huvudsakliga områden:

1. Social hållbarhet. Medarbetarnytta, med avsnitten: Våra medarbetare; Medarbetarutveckling; Arbetsolyckor och sjukfrånvaro.
2. Ekonomisk hållbarhet. Samhallnytta – Hållbart företag, med avsnitten: Samhalls merkostnader; Geografisk spridning; Affärsetik.
3. Miljömässig hållbarhet. Resurseffektivitet.

Genomgående gäller redovisningen hela Samhall och avgränsas till den påverkan som sker inom Samhalls egen verksamhet.

Social hållbarhet. Medarbetarnytta

Vår uppgift är att utveckla och visa anställningsbarheten hos våra medarbetare med funktionsnedsättning. Genom arbetet i våra kunduppdrag vill vi bryta utanförskap och bidra till ett hållbart Sverige.

Den sociala hållbarheten och medarbetarnytan är kärnan i Samhall. Syftet med verksamheten är enligt bolagsordningen att "skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga". De viktigaste målen uttrycks i ägaransvningens verksamhetsmål om antal anställda, prioriterade grupper vid rekrytering samt övergångar till anställning hos annan arbetsgivare och av styrelsens hållbarhetsmål.

Utifrån väsentlighetsbedömningen ges en fördjupad redovisning av områdena Våra medarbetare; Medarbetarutveckling; Hälsa och arbetsmiljö. Redovisningen avgränsas till verksamheten inom Samhall. Både i samband med vägen in i Samhall och vidare till anställning hos andra arbetsgivare är nära samverkan med Arbetsförmedlingen av avgörande betydelse.

För social hållbarhet är strategin framför allt att öka genomströmningen och att kunna ta emot fler medarbetare. För området arbetsolyckor och sjukfrånvaro är inriktningen att förebygga och minska negativ påverkan.

Ansvar för medarbetarutveckling finns övergripande inom HR-funktionen och operativt i Marknadsområdena ner till första linjens chefer. Styrningen sker genom den av styrelsen fastställda Medarbetarpolicyn samt av Medarbetarprocessen som är en av verksamhetens huvudprocesser och beskrivs på sidan 8.

Utfallet följs löpande upp genom månadsvisa resultat- och nyckeltalsrapporter som kompletteras med riktade uppföljningar. Årligen genomförs en medarbetarundersökning som vartannat år omfattar all personal och vartannat år enbart tjänstemännen. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet görs årligen. Lönekartläggningar sker i samband med lönerevisionen. Under 2015 har inga osakliga löneskillnader noterats, varken inom LO-området eller bland tjänstemännen.

Utifrån uppföljning och utvärdering av processer och framgångsfaktorer har två huvudsakliga utvecklingsområden identifierats för att stärka medarbetarutvecklingen och tydligt visa de långsiktigt hållbara effekterna: 1) Ledarutveckling för att säkra medarbetarutvecklingens alla delar. 2) Mätbarhet för avseende utvecklingen i en yrkesroll och/eller att lära sig nya yrkesroller.

Enligt Medbetarpolicyn gäller nolltolerans för diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt osakliga löneskillnader. Detta är områden som är viktiga för Samhall och där intressenterna har höga förväntningar. Frågorna tas upp i introduktionsutbildningen och löpande i verksamheten som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

VÅRA MEDARBETARE

Knappt 21 000 medarbetare var vid årets slut anställda i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag där kärnuppdraget utgör den största delen och där även utvecklingsanställningar samt personer med 75 procent sjukersättning ingår. Samhall har en relativt jämn könsfördelning med 47 procent kvinnor och 53 procent män. Bland utvecklingsanställda var 62 procent män. Anställningen är tidsbegränsad till ett år, vilket innebär att könsfördelningen kan ändras relativt snabbt.

LEDNING OCH MEDARBETARE 2015-12-31

	Totalt antal	Kvinnor,%	Män,%	Medel- ålder, år
Ledning				
Styrelsen	11	45	55	56
Företagsledningen	10	40	60	52
Anställda				
Kärnuppdraget	18 528	46	54	49
Utvecklingsanställda	1 027	38	62	32
75 % sjukersättning	351	69	31	50
Tjänstemän	1 252	52	48	48
Totalt	21 158	47	53	49

Medelåldern för alla är 49 år. Den sänks av uppdraget med utvecklingsanställningar där unga vuxna med funktionsnedsättning under 30 år ska prioriteras. Totalt är det 14 procent av kvinnorna som arbetar deltid och 8 procent av männen.

Personalen omfattas av kollektivavtal med undantag för de företagsledande befattningarna.

En viktig del av Samhalls samhällsnytta är en hög genomströmning. Det gäller både att bolaget nyanställer många och därigenom minskar arbetslöshet och utanförskap och att så många som möjligt går vidare till andra arbetsgivare och därmed ger utrymme för ytterligare nyanställning.

IN

Antal personer som fått en anställning under januari–december 2015	2 683
Jobb- och utvecklingsgarantin, Nyanlända	2 385
Totalt antal anställda och praktikanter IN	5 068

ANTAL MEDARBETARE 2015-12-31

Kärnuppdraget	18 528
Anställda med 75% sjukersättning	351
Utvecklingsanställning 2014–2017	1 027
Totalt antal anställda	19 906
Jobb- och utvecklingsgarantin, praktikanter	1 265

UT

Övergångar till annat företag	
kärnuppdraget	808
utvecklingsanställda	251
Övriga avgångar	5 173
Totalt antal anställda och praktikanter UT	6 232

PRIORITERAD REKRYTERING

Rekryteringen från prioriterade grupper, enligt den bedömning som gjorts av Arbetsförmedlingen, uppgick vid årets slut till 46 (44) procent av antalet nyanställda i kärnuppdraget. Denna grupp utgjordes till 38 (46) procent av kvinnor och medelåldern var 40 år.

ÖVERGÅNGAR

Övergångar är ett av Samhalls verksamhetsmål. Uppdraget innebär att ge medarbetare rätt förutsättningar för att kunna lämna Samhall för anställning hos andra arbetsgivare på den reguljära arbetsmarknaden. Antalet övergångar uppgick till 1059 (1122) personer varav 251 (231) var utvecklingsanställda. Andelen kvinnor av samtliga övergångar uppgick till 34 (35) procent. Medelåldern bland övergångarna uppgick till 41 år.

Medarbetare med tillsvidareanställning som lämnar för övergång har rätt att gå tillbaka till Samhall inom ett år vilket benämns "återgång". Återgångsrätten finns med i statens ägaranvisning och är reglerad i det kollektivavtal som gäller för anställda i kärnuppdraget. Antalet återgångar under år 2015 uppgick till 465 (540) personer. Antalet kvinnor som återkommit uppgick till 151 (184) personer. De flesta återgångar berodde på att visstidsanställningar upphörde eller på nedskärningar i verksamheten hos den nye arbetsgivaren.

MEDARBETARUTVECKLING

Samhalls uppdrag är att utveckla medarbetare genom arbete. Engagerade och yrkeskunniga medarbetare är utgångspunkten för att matcha rätt kompetens till såväl kund- som rekryteringsuppdrag. Utvecklingsresan ser olika ut för olika medarbetare men arbetssättet är det samma. Målet är att varje medarbetare ska utveckla sitt yrkeskunnande och öka sin anställningsbarhet under sin tid i Samhall. Mål- och utvecklingsdialogen tydliggör vilka mål medarbetaren har för sin utveckling på kort och lång sikt och kunduppdragen sätter ramarna för vilka yrkesroller medarbetarna kan arbeta och utvecklas i.

YRKESROLLER OCH YRKESKUNNANDE

Under 2015 slutfördes ett arbete med att tydliggöra yrkesroller med utgångspunkt från Samhalls kunderbjudande inom omsorg, handel, lager och logistik, fastighetsförvaltning och industri. Yrkesroller är ett stöd för att sätta mål för yrkeskunnande och tydliggöra vilken kompetens Samhall kan erbjuda kunder både som leverantör och som samarbetspartner vid rekrytering.

YRKESROLLER I SAMHALL

Administratör	Fönsterputsare	Lokalvårdare	Serveringsbiträde
Butiksmedarbetare	Instruktör	Maskinoperatör	Servicevärd
Chaufför	Internlärare	Montör	Skogsarbetare
Driftledare	Kundtjänstmedarbetare	Receptionist	Teamledare
Fastighetsskötare -inre	Lagerarbetare	Renhållningsarbetare	Tvätterimedarbetare
Fastighetsskötare -yttre	Ledsagare	Omsorgsassistент	Vaktmästare

Vid utgången av 2015 hade 91 procent av alla medarbetare ett dokumenterat yrkeskunnande i en eller flera yrkesroller. Som exempel kan nämnas att cirka 10000 medarbetare hade yrkeskunnande som lokalvårdare, 3700 som lagerarbetare, 2200 som fastighetsskötare och 1000 som butiksmedarbetare. Att utveckla och följa upp yrkesroller ger också tydliga signaler och underlag för systematiska insatser för de medarbetare som saknar dokumenterat yrkeskunnande.

UTBILDNING OCH UTVECKLING I OLIKA YRKESROLLER

Det är i det dagliga arbetet medarbetare möter kunder, utför arbetsuppgifter, samarbetar med kollegor och får stöd och återkoppling. I "utveckling genom arbete" ingår också praktik utanför Samhall för att utveckla sitt praktiska yrkeskunnande. Utbildning för olika yrkesroller är också viktigt för att få rätt förutsättningar i sitt arbete.

Det finns utbildning som stödjer hela utvecklingsresan i Samhall, från introduktion till utbildning inför nytt arbete hos en annan arbetsgivare. Grundutbildningar för samtliga yrkesroller

har tagits fram och vidareutvecklats. Ett systematiskt arbete med årsvis utbildningsinventering har initierats och ligger till grund för planering av kommande utbildningsinsatser. Under året har 1700 kurstillfällen genomförts med totalt 14300 utbildningsplatser. Stora utbildningsområden har varit inom lokalvård, ledarskap, mångfald, fastighetsskötsel och omsorg.

FÖRSTÄRKT ARBETSSÄTT KRING MATCHNING

Dokumenterat yrkeskunnande är grunden i ett professionellt matchningsarbete och ökar medarbetarnas anställningsbarhet. Ett förstärkt arbetssätt har implementerats för ett systematiskt och kompetensbaserat matchningsarbete. Att synliggöra kompetens på distriktsnivå och på olika orter ger stöd för att matcha och utveckla fler medarbetare till arbete i och utanför Samhall.

MEDARBETARUTVECKLING I ARBETSMARKNADSPOLITISKA UPPDRAG

	Kvinnor	Män
Mål- och utvecklingsdialog %	85	84
Utvecklingstid och övergångspraktik, kärnuppdraget (tim/anst)	16	20
Utvecklingstid och övergångspraktik, utvecklingsanställda (tim/anst)	97	112
Övergångar, kärnuppdraget	277	531
Övergångar, utvecklingsanställda	81	170

FLER MEDARBETARE SKA BÖRJA NYTT ARBETE UTANFÖR SAMHALL

Under 2015 startade projektet Nationella rekryteringsuppdrag med målet att etablera långsiktiga samarbeten med stora företag som vill rekrytera yrkeskunniga medarbetare från Samhall. Rekryteringsprocess och urval utifrån kundens behov, utveckling och coaching av medarbetare inför nytt jobb och kontinuerlig uppföljning under anställningens första år är exempel på arbetssätt som vidareutvecklas inom ramen för projektet.

HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Samhalls målsättning är att ha en säker och utvecklande arbetsmiljö som är tillgänglig och anpassad till medarbetarnas förutsättningar. God arbetsmiljö och bra hälsa bidrar till att verksamhetens mål kan nås. Utveckling av ledarskapet och en värdegrundbaserad företagskultur har stor betydelse för att skapa en hälsosam arbetsplats där medarbetare trivs, utvecklas och mår bra.

Arbetsolyckorna ligger kvar på 2014 års nivå. Samhall genomför årligen uppföljning av arbetsmiljöarbetet där resultatet behandlas både företagsövergripande och vid inplanerade förbättringsdagar och i lokala arbetsmiljökommittéer. Förbättringsförslag och åtgärdsplaner tas fram utifrån situationen i den lokala verksamheten. Ökad rapportering av tillbud uppmuntras för att ge underlag till förebyggande insatser.

Sjukfrånvaron mäts i procent av tid enligt anställningsavtal. Sjukfrånvaron för medarbetare i kärnuppdraget har under året

Utvecklings- anställningar

I uppdraget med minst 1000 utvecklingsanställningar har målgruppen varit personer med funktionsnedsättning som kommer från jobb- och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas, där unga vuxna under 30 år skulle prioriteras. Anställningstiden är ett år som undantagsvis kan förlängas i ytterligare maximalt 12 månader

Under året har 1098 personer fått en utvecklingsanställning varav 65 procent var under 30 år. 251 utvecklingsanställda gick vidare till en anställning utanför Samhall och av dessa var 68 procent under 30 år.

Den begränsade anställningstiden medför en koncentrerad process med täta uppföljningar. Utmaningen har varit att introducera och motivera unga vuxna utan tidigare arbetslivserfarenhet att växa in i och gå vidare i arbetslivet.

Cirka 25 procent av arbetstiden har använts för olika utvecklingsaktiviteter, exempelvis introduktion i arbetslivet, att lära sig nya arbetsuppgifter, utökat ansvar i arbetsuppgiften, utökning av arbetstid, byte av kunduppdrag, praktik hos annan arbetsgivare, grund- och yrkesutbildning genom Samhallskolan med mera.

Samverkan med Arbetsförmedlingen är avgörande i alla skeden: inför anställningen så att medarbetaren får rätt förutsättningar och målbild, löpande avstämningar i trepart under anställningen så att övergången vid anställningens slut blir smidig samt vid övergång till anställning utanför Samhall där den nya arbetsgivaren kan behöva Arbetsförmedlingens olika stödinsatser.

ökat till 15,8 (14,6) procent. Ökningen följer utvecklingen på arbetsmarknaden. Det är långtidssjukfrånvaron (>59 dagar) som står för ökningen. Sjukfrånvaron för tjänstemännen har stabiliserats och uppgår till 4,0 (3,9) procent.

I hälsoarbetet har olika insatser genomförts under året i syfte att minska sjukfrånvaron och vända den negativa trenden. Gemensamma hälsoaktiviteter anordnas och träning uppmuntras. Ett hälsoprojekt har genomförts för att finna de bakomliggande orsakerna och hitta framgångsrika arbetssätt för att minska sjukfrånvaron och öka medarbetarnas hälsa. Avgränsade projekt har genomförts i tio distrikt och inom sju av dessa har sjukfrånvaron minskat. Goda exempel kommer att spridas och de arbetssätt som visat sig vara framgångsrika ska implementeras i fler distrikt.

ARBETSOLYCKOR OCH SJUKFRÅNVARO

	2015	2014	2013
Totalt antal arbetsolyckor	829	789	782
- varav kvinnor	390	381	367
- varav män	439	408	415
Arbetsolyckor per 1000 anställda	39	36	38
Dödsfall i arbete	0	0	0
Sjukfrånvaro (totalt för alla), % av kontrakterad tid	15	14	13
- varav kvinnor	18	17	15
- varav män	13	12	11

Ekonomisk hållbarhet. **Samhällsnytta**

Samhalls vision är

- att vara bäst på att få ut människor i arbete för att på så vis bryta utanförskap och bidra till ett hållbart Sverige;
- att bemanna personalintensiva verksamheter genom ett konkurrenskraftigt erbjudande inom Tjänster och Bemannade Lösningar.

Samhalls strategi för långsiktig ekonomisk styrka är framför allt affärstillväxt på marknadsmässiga villkor samt att stärka varumärkets trovärdighet. För att vinna nya kunder och få stöd från intressenterna krävs förtroende, vilket stöds av ett starkt varumärke. Därför är transparens kring verksamheten, konkurrensneutralitet och affärsetik om möjligt ännu viktigare och mer strategiskt för Samhall än för andra företag.

Samhall har en omvänd affärslogik jämfört med andra företag. Samhall ska skapa arbetstillfällen till ett bestämt antal medarbetare, medan andra företag anställer personal på affärsmässiga grunder till en given affärsvolym. Det är därför antalet medarbetare enligt kraven i statens ägaranvisning som styr affärsvolymen.

Under den senaste tioårsperioden har industri samt förpackning/montering minskat från drygt 50 till 9 procent vid utgången av år 2015. Tabellen visar fördelningen av anställda i kärnuppdraget vid årets slut.

RÖRELSEGRENAR	% kvinnor	% män	Antal totalt
Tjänster	48	52	11 155
Bemannande lösningar	44	56	5 751
Industri och Förpackning/Montering	45	55	1 618

Den centrala funktionen Ekonomi & Finans, med företagsgemensamma servicefunktioner för ekonomi och lön, ansvarar för ekonomistyrning och ekonomiuppföljning.

Styrningen sker genom processen för verksamhetsstyrning med stödprocesser. Finanspolicy beslutas av styrelsen som också löpande följer upp finansförvaltningen.

Resultatansvar är fördelat i hela organisationen både i Marknads- och Affärsområdena. Löpande uppföljning av det ekonomiska utfallet och det arbetsmarknadspolitiska uppdraget sker genom månadsvisa

resultat- och nyckeltalsrapporter samt genom ledningens regelbundna resultatgenomgångar med alla marknadsområdes- och affärsområdesledningar.

Redovisning av det ekonomiska resultatet finns i den ekonomiska resultatredovisningen i förvaltningsberättelsen, sid 32-35. Utifrån väsentlighetsbedömningen redovisas i detta avsnitt särskilt följande områden i Samhalls merkostnader och självfinansieringsgrad; den geografiska spridningen samt affärsetik, särskilt avseende anti-korruption och konkurrensneutral prissättning. Redovisningen avgränsas enbart till påverkan inom Samhall.

HÅLLBARHETSMÅLET MEDARBETARE I ARBETE (M.I.A.)

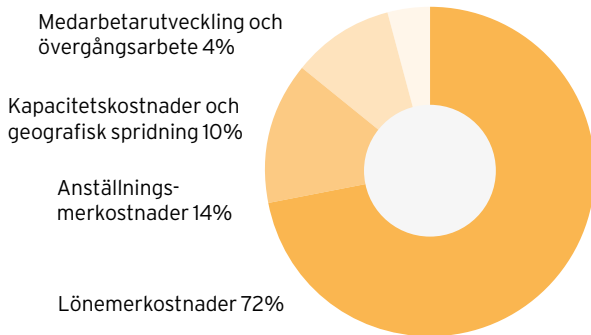
M.I.A. innebär att alla medarbetare, oberoende av hur mycket man kan göra, ska finnas i ett kunduppdrag. Det ställer krav på matchning av medarbetare mot rätt arbetsuppgifter, på tillväxt av konkurrenskraftiga uppdrag med lämpliga arbetsuppgifter och på en geografisk spridning efter de arbetsmarknadsmässiga behoven. M.I.A. mäts som ett nyckeltal som utgår från branschens snittintäkt per timme jämfört med Samhalls bruttovinst per lönetimme. Det visar hur många fler timmar Samhall behöver för att säkra en leverans jämfört med konkurrenterna. M.I.A. driver antal medarbetare ute i kunduppdrag.

Under år 2015 implementerades en ny verksamhetsplan och M.I.A. blev välkänt som ett av verksamhetens viktigaste mål. Resultatet blev oförändrad faktor 3,5, det vill säga 3,5 Samhalltimmar på en timme hos annat företag. Resultatet har påverkats av den pågående omstruktureringen från Industri till Tjänster och Bemannade Lösningar där medarbetare kan vara utan arbete en tid innan nya uppdrag kommit upp i volym. M.I.A. har också påverkats av att Samhall större delen av året har haft mer lönetimmar än vad som krävs enligt uppdraget från ägaren. Uttryckt i antalet medarbetare i betalda arbeten motsvarar detta en ökning om cirka 800 medarbetare.

HÅLLBARHETSMÅLET ÖKAD SJÄLVFINANSIERINGSGRAD

Ökad självfinansieringsgrad är ett effektivitetsmål som innebär att Samhall genom kundintäkter ska täcka en allt större del av de totala kostnaderna. Detta mål måste ses tillsammans med den ovan redovisade modellen för merkostnadsersättning eftersom det finns en gräns där leveransen av samhällsnytta blir svår att säkra om merkostnadsersättningen inte kompenserar för de merkostnader som faktiskt finns.

Uppdragsrelaterade merkostnader



SAMHALLS MERKOSTNADER

Samhall får ersättning från staten för de merkostnader som de arbetsmarknadspolitiska uppdragen medför. Någon annan statlig ersättning för kärnuppdraget förekommer inte. Ersättningen för kärnuppdraget grundas på de allmännyttiga villkor som Samhall har att uppfylla utöver andra företag och innebär att bolaget ska:

- Bedriva verksamhet i hela landet och ta regionalpolitisk hänsyn vid omstrukturering och undvika att lägga ner verksamheter på orter med svag arbetsmarknad.
- Inte säga upp anställda på grund av arbetsbrist.
- Erbjuder ett brett spektrum av arbeten för att tillgodose de behov som finns bland de anställda.
- Nyanställning ska ske från särskilt angivna grupper som har det särskilt svårt på arbetsmarknaden.
- Ge stöd, rehabilitering och utbildning till de anställda.
- Vidta åtgärder för att rusta medarbetarna för en anställning på den reguljära arbetsmarknaden och ge möjlighet till återanställning inom tolv månader efter övergång till anställning utanför företaget.

Samhall har tagit fram en redovisningsmodell för att visa till vad merkostnadsersättningen behövs och vad den används till. Merkostnaderna kan delas in i två huvudkategorier:

1. Lönerkostnader som kan jämföras med bidragsmöjligheterna från Arbetsförmedlingen för alla företag som erbjuder trygghetsanställning för personer med funktionsnedsättning.
2. Samhalls uppdragsrelaterade merkostnader som utgår från reglering i lagstiftning, bolagsordning samt ägaranvisning.

Samhall ska vara ett så effektivt företag som möjligt och medarbetarna ska få möjlighet att utvecklas i en produktion som, så långt möjligt, liknar annan verksamhet inom branschen. Samhalls uppdragsrelaterade merkostnader beror huvudsakligen på anställningsmerkostnaderna, det vill säga att Samhall har fler medarbetare på varje uppdrag jämfört med andra företag. Detta beror på medarbetarnas nedsatta arbetsförmåga som kompenseras av passade arbetskrav och lägre arbetstakt.

UPPDRAGSRELATERADE MERKOSTNADER

- Anställningsmerkostnader: Kostnaderna för att Samhall har 2-3 gånger fler medarbetare på uppdrag.
- Kapacitetskostnader och geografisk spridning: Kostnader för obelagd tid på grund av att uppsägningsmöjlighet saknas samt för den uppdragsrelaterade geografiska spridning som inte beror på marknadsmässig efterfrågan.
- Merkostnader för medarbetarutveckling och övergångsarbete.

LÖNEMERKOSTNADER

- Samma ersättning som alla andra företag som erbjuder trygghetsanställningar.

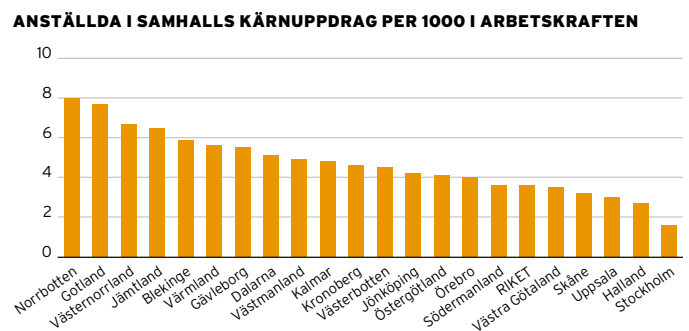
Ärendet med Almega Serviceföretagens klagomål från år 2014 till EU-kommissionen om Svenska statens merkostnadsersättning till Samhall är inte avslutat. Det handläggs av Regeringskansliet.

År 2015 var sjunde året med oförändrad merkostnadsersättning. En situation som Samhall klarat genom produktivitetsökningar. Under år 2015 ökade självfinansieringsgraden med en procentenhet till 31 procent. Huvudorsakerna till ökningen var bruttovinsttillväxt och i stort oförändrade rörelsekostnader.

GEOGRAFISK SPRIDNING

Samhall ska finnas i hela landet där behoven finns. Fördelningen överenskomms årligen med Arbetsförmedlingen som bedömer behovet.

Den länsvisa fördelningen jämfört med 1000 personer i arbetskraften framgår av nedanstående diagram



Genom att den huvudsakliga anställningsformen i kärnuppdraget är tillsvidareanställning går det inte att på kort sikt göra stora förändringar. Fördelningen har varit relativt stabil över tid och avspeglar därför förutsättningarna på 1980- och 1990-talets arbetsmarknad. Under 2015 har Arbetsförmedlingen och Samhall långsiktigt kommit överens om en mindre omfördelning mellan länen utifrån den aktuella behovsbilden. Omfördelningen görs baserad på förestående pensionsavgångar.

AFFÄRSETIK**MOTVERKA KORRUPTION**

Hållbarhetspolicyn omfattar avsnitt om affärsetik och korruption. Policyn kompletteras med särskilda direktiv om mutor och andra otillbörliga förmåner. Både värdegrund och regler kring affärsetik och korruption ingår i företagsintroduktionen och ledarutvecklingsprogrammen. Korruption är ett område som ligger inom Internrevisionens grundläggande bevakningsområde.

Under 2015 har en visseblåsarfunktion införts där man anonymt kan rapportera misstänkta oegentligheter.

KONKURRENSNEUTRAL PRISSÄTTNING

Liksom för andra företag är tillväxt viktigt för Samhall. Bolaget är utsatt för samma prismässiga konkurrenstryck som andra företag, men konkurrensneutral prissättning är ännu viktigare på grund av ersättningen från staten. Enligt hållbarhetspolicyn ska Samhall: "konkurrera med andra företag på lika villkor genom marknadsmässig prissättning och kalkylering. Prissättningen ska följa svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkurrensregler. Våra kunder får betala för den faktiska prestationen och statens merkostnadsersättning får inte användas för att konkurrera med priset. Prissättningen regleras av riktlinjer som bl.a. anger att försäljningspriset på en vara eller tjänst inte får underskrida gällande marknadspris då samtliga relevanta förhållanden, inklusive pris-påverkande försäljningsvillkor, beaktas."

Samhalls arbetssätt och verktyg för att se till att offererade priser är affärsmässiga och konkurrensneutrala består av följande delar:

- Konkurrensbevakning av offererade priser och tilldelningsbeslut vid samtliga offentliga upphandlingar där Samhall deltar.
- Priskalkylering görs av en central specialistfunktion.
- Ett kalkylverktyg för prissättning som är etablerat på marknaden används.
- En normkalkyl utgår från normala kostnader hos konkurrerande företag. Där ingår inte de personalkostnader som ersätts av merkostnadsersättningen.

Under år 2015 har Konkurrensverket inte registrerat några ärenden om Samhall.

Miljömässig hållbarhet

Resurseffektivitet

Samhall vill minska ogynnsam miljöpåverkan genom utveckling av hållbara tjänster.

Samhalls strategi är att integrera miljö i företagets tjänster och kunderbjudanden så att arbetet med dessa frågor blir en del i den dagliga driften. Miljö ingår i utbildningen för alla yrkesroller, till exempel hur man städar miljövänligt och rätt användning av kemiska produkter.

I produktutvecklingen ingår miljöfaktorerna i allt större grad utifrån ett livscykelperspektiv. Miljö- och kvalitetsstyrning samt Svanen omfattar ständiga förbättringar avseende utsläpp, kemikalieförbrukning, energi- och drivmedelsförbrukning samt avfallshantering. Försiktighetsprincipen är vägledande. Vid risk eller misstanke om negativ påverkan ska material och arbetsätt väljas med så goda egenskaper som möjligt.

Ansvar för att minska ogynnsam miljöpåverkan ligger i marknadsområdena där den operativa verksamheten genomförs. På företagsövergripande nivå har miljöfrågorna under år 2015 legat inom funktionen för Affärsutveckling med en miljöchef som samordnings- och utvecklingsansvarig. Styrningen sker genom den av styrelsen fastställda Hållbarhetspolicy, som även omfattar en miljöpolicy, samt av Miljöprocessen. Hela verksamheten är certifierad enligt ISO 14001 och städtjänsten har Svanen-licens.

Samhalls verksamhet är organiserad i affärsområdena Tjänster och Bemannade Lösningar samt i en liten egen industriverksamhet. Ur miljösynpunkt är det Tjänster och Industri som står för företagets miljöpåverkan. Vid Bemannade Lösningar ansvarar kunden för miljön och miljökonsekvenserna. Utfallet följs löpande genom kvartalsvisa mål- och nyckeltalsrapporter. Underlag inhämtas både internt och från leverantörer till exempel om energianvändning och avfall.

Slutsatsen av den samlade väsentlighetsbedömningen är att minskad miljöpåverkan med, avgränsat till energianvändning och koldioxidutsläpp, har störst miljö- och klimatpåverkan. I intressentdialogen rankar samtliga intressentgrupper Samhalls bidrag för medarbetarnytta och samhällsnytta högre än miljöfrågorna, vilket troligen är en direkt följd av företagets uppdrag. Men det finns ett intresse för minskad miljöpåverkan i kundernas krav vid upphandling. Miljö- och klimatpåverkan ingår också i kraven på att statligt ägda bolag ska agera föredömligt inom miljöområdet.

MINSKADE KOLDIOXIDUTSLÄPP

År 2015 minskade de totala koldioxidutsläppen med cirka 11 procent. För att hålla nere koldioxidutsläppen köper Samhall enbart certifierad miljöel. Utsläppen uppgick till 5984 (6759) ton med följande fördelning:

KOLDIOXIDUTSLÄPP

Ton	Direkta utsläpp EN15	Indirekta utsläpp EN16	Andra indirekta utsläpp EN17	Total
Fordon	3 238		783	4 021
Lokaler	302	164	963	1 429
Övrigt			534	534
Totalt koldioxidutsläpp	3 540	164	2 280	5 984

Eftersom utsläpp av koldioxid från fordonsparken är Samhalls största miljöpåverkan har hållbarhetsmålet inneburit fokus på att minska utsläppen från produktionsfordonen.

Målet 2015 var att öka andelen miljöbilar. Vid utgången av året var andelen el- och gasbilar 11,8 procent. Det var en ökning med 0,2 procentenheter jämfört med föregående år och innebar att hållbarhetsmålet inte nåddes. Det kan noteras att ytterligare 9 gasbilar har levererats under 2015 men inte hunnit tas i drift och därför inte ingått i utfallet. Om man skulle räknat med dessa skulle andelen miljöbilar vara 12,7 procent. Koldioxidutsläppen i g/km var oförändrade.

ENERGIANVÄNDNING

MWh	2015	2014	2013
Förnybar energi, EN3	2 391	3 255	5 077
Förnybar energi, EN4	14 725	18 458	20 484
Icke förnybar energi, EN3	13 508	14 222	16 706
Icke förnybar energi, EN4	21 379	28 797	34 136
Totalt energianvändning	52 003	64 732	76 403

Den totala energianvändningen minskade med cirka 20 procent under året, varav cirka 33 procent av den totala energin är förnybar energi.

För att öka genomslaget för miljöfrågorna kommer miljömålet att ändras och få ett tydligare fokus på minskning av fossila drivmedel i relation till omsättningen. En annat aktuellt utvecklingsområde är att ta fram mät- och redovisningsmetoder för att bättre kunna styra utsläpp och energianvändning i hyrda lokaler.

Bolagsstyrningsrapport

Samhalls uppdrag enligt bolagsordningen är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Genom arbetsplatser över hela landet kan Samhall erbjuda arbetstillfällen med vägar ut i arbetslivet för dessa personer.

Ansvaret för Samhalls ledning och kontroll fördelas mellan ägaren, styrelsen och verkställande direktören och sker utifrån ett regelverk som omfattar Aktiebolagslagen, Årsredovisningslagen, Svensk kod för bolagsstyrning (Koden), bolagsordningen samt ägarpolicy och ägaranvisning från staten.

Ansvarsfördelning



Samhall tillämpar Koden med följande avvikelser:

- Publicering av information om aktieägarens initiativrätt tillämpas inte eftersom bolaget är helägt av staten.
- Styrelsenomineringsprocessen i statens ägarpolicy ersätter Kodens regler om valberedning när det gäller beredning och beslut om nominering av styrelseledamöter och externa revisorer samt förslag till ordförande vid årsstämma.
- Styrelseledamöters oberoende i förhållande till staten som större ägare redovisas inte. Bestämmelsen syftar till att skydda minoritetsägare i bolag med spritt ägande. I statligt helägda bolag saknas skäl att tillämpa regeln.
- Enligt statens ägarpolicy ska rörlig lön inte ges till ledande befattningshavare vilket ersätter Kodens regler om rörlig ersättning.

AKTIEÄGARE OCH ÅRSSTÄMMA

AKTIEÄGARE

Samhall AB är helägt av svenska staten. Ägandet förvaltas av Näringsdepartementet. Ägaranvisningen som fastställs av årsstämman innehåller bland annat de arbetsmarknadspolitiska verksamhetsmålen, finansieringen av de merkostnader som beror på Samhalls speciella uppdrag samt vissa krav på rapportering och redovisning.

Förutom den särskilda ägaranvisningen för Samhall AB gäller statens ägarpolicy med krav på att agera föredömligt inom områdena hållbart företagande, miljö, jämställdhet samt antikorrupktion och affärsetik.

BOLAGSSTÄMMA

Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ. Stämman är öppen för allmänheten som har möjlighet att ställa frågor. Riksdagsledamöter får en särskild kallelse som skickas till Riksdagens centralkansli. I anslutning till årsstämman genomförs årligen ett seminarium med externa deltagare och ett tema med anknytning till Samhalls verksamhet. Årsstämman 2015 ägde rum den 23 april i Stockholm. Protokoll från stämman finns på bolagets hemsida.

STYRELSENOMINERING

Samhall har ingen valberedning. Nominering av styrelseledamöter och externa revisorer ersätts av den strukturerade styrelsenomineringsprocessen i statligt helägda bolag som koordinerats av Näringsdepartementet. Regeringens mål är att styrelserna ska ha hög kompetens som är väl anpassad till företagets verksamhet, situation och framtida utmaningar. Ledamöterna ska också ha hög integritet och motsvara de krav på gott omdöme som förväntas av företrädare för staten.

EXTERNA REVISORER

Revisorerna ska oberoende granska styrelsens och den verkställande direktörens förvaltning samt bolagets årsredovisning och bokföring. Revisorerna genomför också en översiktlig granskning av delårsrapporten för tredje kvartalet. Den externa revisorn är närvarande på revisionsutskottets samtliga möten och avrapporterar direkt på minst ett av styrelsens sammanträden.

I företag med statligt ägande ligger ansvaret för nominering av externa revisorer hos ägaren. På årsstämman 2015 omvaldes det auktoriserade revisionsbolaget Deloitte AB till och med utgången av nästkommande årsstämma med auktoriserade revisorn Peter Ekberg som huvudansvarig revisor. Ersättning till revisorerna framgår av Not 7.

STYRELSEN

Styrelsen ska enligt bolagsordningen bestå av lägst sju och högst nio ledamöter. Dessutom kan ingå tre ledamöter och tre suppleanter enligt lagen om styrelserepresentation för de privatanställda.

Årsstämman 2015 beslutade att antalet stämموvalda styrelseledamöter skulle vara sju varav tre var kvinnor. Ingen av ledamöterna ingår i företagsledningen eller är anställda i bolaget. I styrelsen ingår tre ledamöter och två ersättare som utses av arbetstagarorganisationerna. En styrelsesuppleant avgick i oktober 2015 och en ny styrelseledamot tillträdde i januari 2016.

Styrelsens ordförande ansvarar bl.a. för att organisera och leda styrelsens arbete, säkerställa att styrelsen fullgör sina uppgifter och att besluten verkställs på ett effektivt sätt. Ordförande ska sam-

ordna styrelsens syn med ägaren i frågor av avgörande betydelse för bolaget, genom kontakt med verkställande direktören följa bolagets utveckling samt kontrollera att styrelsens beslut verkställs. Verkställande direktören och vice verkställande direktören ingår inte i styrelsen, men deltar i styrelsens sammanträden.

Styrelsen har inom sig inrättat ett Ersättningsutskott och ett Revisionsutskott. Utskottens ledamöter utses vid det konstituerande styrelsemötet. Sammanträdena protokollförs och redovisas i styrelsen.

Det finns en internrevisionsfunktion som löpande rapporterar till Revisionsutskottet.

STYRELSENS ARBETE ÅR 2015

Styrelsen har under året haft 9 sammanträde varav ett konstituerande möte och ett telefonmöte. Styrelsen får varje kvartal en utförlig rapport om bolagets resultat och ställning, kortare månadsvisa rapporter samt vid behov vd-brev med rapporter om väsentliga händelser.

Styrelsens arbete följer en årscykel med fastställda teman. För att säkerställa att styrelsen har tillräckliga kunskaper om Samhalls verksamhet genomförs introduktion för nya styrelseledamöter. Styrelsen gör årligen arbetsplatsbesök och möter då både kunder och Samhalls lokala ledning och anställda.

Styrelsens och verkställande direktörens arbete utvärderas årligen. I slutet av 2015 genomförde en extern konsult en utvärdering av styrelsens arbete. Slutsatserna kommer att beredas under början av 2016. Utöver utvärderingen har styrelsens ordförande årligen individuella samtal med samtliga ledamöter.

Styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten framgår av presentationen på sid 30.

ERSÄTTNINGSMÖTET

Ersättningsutskottet har bestått av ordförande Erik Strand, Kenneth Johansson och Leif Ljungqvist.

Ersättningsutskottet bistår styrelsen med att ta fram förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt med frågor om tillämpning av dessa riktlinjer samt i övriga frågor rörande förmåns- och incitamentsprogram.

Utskottet har under året haft tre sammanträden.

REVISIONSUTSKOTTET

Revisionsutskottet har bestått av ordförande Erik Strand, Bertil Carlsén, Helen Fasth Gillstedt samt Leif Ljungqvist.

Revisionsutskottet bistår styrelsen i frågor om bolagets finansiella rapportering samt i frågor om effektiviteten i den interna styrningen och kontrollen och riskhanteringen. Utskottets ansvar omfattar även att granska och övervaka revisorernas opartiskhet och självständighet, utvärdera interna och externa revisionsinsatser

och medverka vid upphandling av externa revisorstjänster. Internrevisionschefen rapportar löpande till utskottet. Verkställande direktör, och direktör för Ekonomi och Finans deltar på sammanträdena.

Utskottet har under året haft sju sammanträden.

ERSÄTTNINGSPRINCIPER

Ersättning till styrelseledamöter och utskottsledamöter fastställs av årsstämman. Arvode utgår inte till ledamot som är anställd i Regeringskansliet och inte heller till arbetstagarrepresentanterna i styrelsen.

Årsstämman fastställer också principerna för ersättning till ledande befattningshavare där Samhall följer regeringens vid var tid gällande riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare. De externa revisorernas granskning som redovisades på årsstämman visade att de av årsstämman 2014 fastställda riktlinjerna har tillämpats.

Ersättning till de bolagsstämmovalda styrelseledamöterna och de ledande befattningshavarna redovisas i Not 2.

SAMHALLS LEDNING

Verkställande direktör

Monica Lingegård

Född 1962

Civilekonom Stockholms Universitet

Tidigare verkställande direktör för G4S Secure Solutions AB i Sverige. Verkställande direktörens sidouppdrag godkänns av styrelsen och har under 2015 omfattat följande uppdrag: styrelseledamot i Mainingate Enterprise AB, Orio AB, Svenskt Näringsliv, Almega AB samt SIDA.

Verkställande direktören ansvarar för den löpande förvaltningen av bolaget. Ansvarsområden och uppdrag regleras i den av styrelsen årligen fastställda Vd-instruktionen och i Instruktionen om rapportering till styrelsen. Inom dessa ramar leder verkställande direktören verksamheten samt håller styrelsens ordförande löpande informerad om väsentliga händelser samt förbereder styrelsens sammanträden.

Den interna styrningen från verkställande direktören sker dels genom styrande dokument, dels genom verksamhetens ledningssystem. Huvudprocessen "Samhallprocessen" förenar personal- och kundleveransprocesserna. Verkställande direktören delegerar befogenheter genom en delegationsordning som kompletteras av riktlinjer om ansvar och befogenheter.

SAMHALLS VÄRDEGRUND

Företagskulturen och värdegrunden är mycket viktiga i Samhall. Utgångspunkt är styrelsens policydokument: Medarbetarpolicyn, Hållbarhetspolicyn, Kommunikationspolicyn och Finanspolicyn. Ett omfattande värdegrundsarbete har genomförts de senaste åren för att levandegöra de tre vägledande värdeorden Pålitlig, Uppmärksam och Engagerad. Genom studiecirklar i hela bolaget fördes uppförandekoden "Du är Samhallsviktig" ut till alla medarbetare. I verksamhetsplanen har de gemensamma utgångspunkterna, målen och vägen dit beskrivits. Viktiga delar i kultur- och värdegrundsarbetet är ledarutvecklingsprogrammen "Mitt viktiga ledarskap" där målgrupp är alla första linjens chefer och programmet för distrikts- och affärschefer.

Samhalls organisation och styrning

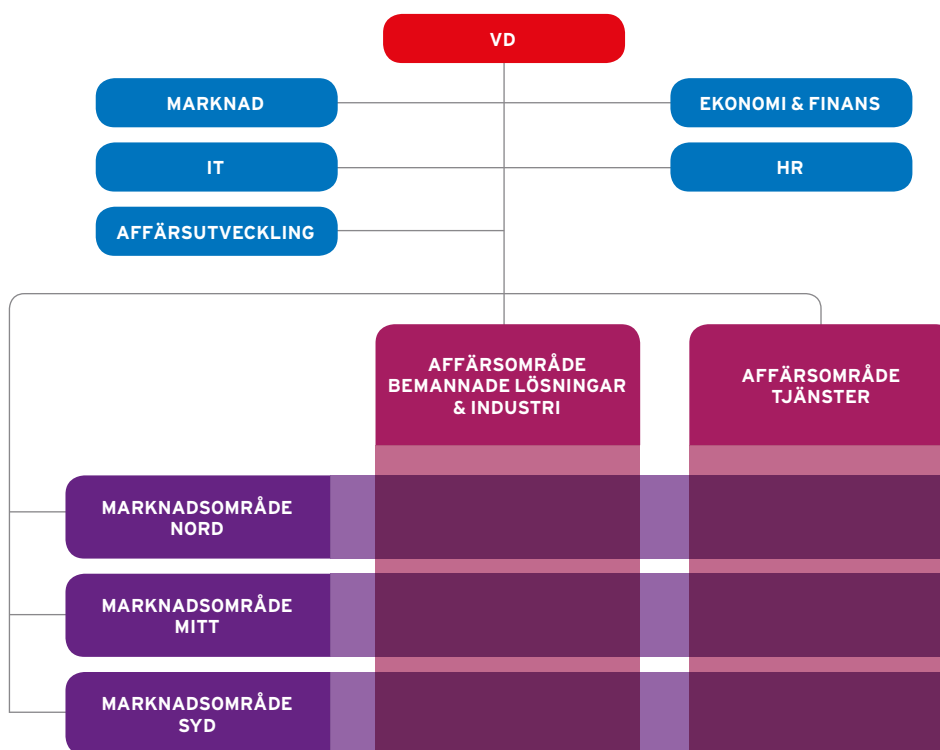
Verkställande direktören organiserar bolagets ledning och verksamhet för att uppnå ändamålsenlig styrning och kontroll. Samhall eftersträvar decentralisering och kostnadseffektivitet. Både hållbarhetsarbetet och riskhanteringen integreras med verksamhetens processer och ingår i den operativa verksamhetsplaneringen.

Bolaget har en samlad ledningsgrupp som omfattar både de företagsövergripande stödfunktionerna samt marknadsområdes- och affärsområdesdirektörerna. Företagsledningen presenteras på sid 31.

Verksamheten styrs genom mål som följs upp genom månatliga ledningsrapporter och verkställande direktörens genomgångar med marknadsområdena.

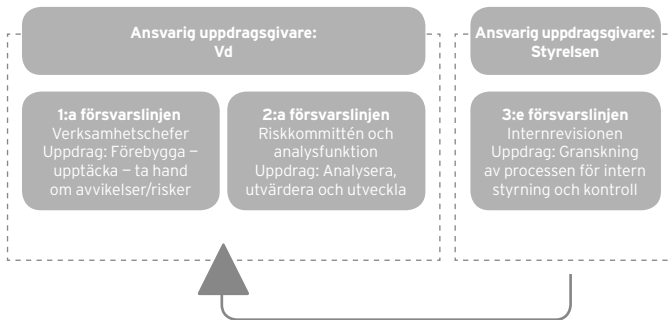
Samhalls organisation

Samhall bedriver verksamhet enbart i Sverige. Verksamheten är spridd över hela landet. Av nedanstående bild framgår den organisation Samhall hade mellan 2015-01-01 och 2016-02-01. Organisationen har justerats från och med 2016-02-01.



INTERN STYRNING OCH KONTROLL

Den interna styrningen och kontrollen bygger på modellen om tre försvarslinjer. Bilden nedan visar hur ansvar och uppdrag fördelar sig.



KONTROLLMILJÖ

Styrelsen fastställer årligen Arbetsordning för styrelsen, Vd-instruktion, Instruktion för rapportering till styrelsen, Instruktion för Revisionsutskottet samt Instruktion för Ersättningsutskottet. Styrelsen utfärdar övergripande policydokument för bolagets operativa verksamhet. För närvarande finns fyra sådana policydokument: Finanspolicy, Kommunikationspolicy, Medarbetarpolicy och Hållbarhetspolicy.

Bolagets kontrollmiljö bygger på:

- Styrning och uppföljning från Styrelsen och beredning i Revisionsutskottet.
- Arbetsfördelningen mellan styrelsen och verkställande direktör.
- Bolagets organisation samt fördelning av ansvarsområden och delegering av befogenheter.
- Företagskultur och etiska värderingar, kompetens, ledningsfilosofi, organisationsstruktur samt ansvar och befogenheter.
- Styrande dokument samt ett gemensamt ledningssystem som är baserat på definierade processer och kontrollaktiviteter.
- Löpande uppföljning.
- Kvalitetssäkring av redovisningen.

Stödfunktionen Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret för arbetet med verksamhetsplanering, verksamhetsstyrning och verksamhetsuppföljning. Ansvarsområdet omfattar även säkerställande och utveckling av den finansiella rapporteringen samt arbetet med riskhantering.

Samhall har ett gemensamt kvalitets- och miljösystem som är certifierat enligt ISO 9001 och ISO 14001.

INFORMATION OCH KOMMUNIKATION

Bolagets informations- och kommunikationsvägar syftar till att främja fullständig och transparent finansiell rapportering. Styrelsen får varje kvartal en utförlig rapport om bolagets resultat och ställning, kortare månadsvisa rapporter samt vid behov vd-brev med rapporter om väsentliga händelser. Delårsrapporter och årsredovisning publiceras på bolagets webbplats.

För att öka transparensen har under 2015 en visseblåsarfunktion införts där man anonymt kan rapportera misstänkta oegentligheter.

RISKHANTERING

Genom riskhanteringen ska företagets värden skyddas, styrningen och kontrollen förbättras och transparensen öka. Målet är att bidra till att verksamhetens mål uppnås och samtidigt undvika oönskade operationella eller finansiella effekter.

Riskhanteringen bedrivs på både strategisk och operativ nivå i företaget. Det är en ledningsfråga där styrelse och verkställande direktören ansvarar för hantering av företagets strategiska risker. I det operativa arbetet har riskhanteringen integrerats i verksamhetens processer. Stödfunktion Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret och en sammanhållande roll i riskarbetet.

Företaget har en Riskkommitté med vice vd/direktören för Ekonomi och Finans som ordförande och föredragande inför styrelsens Revisionsutskott. Riskkommittén sammanträder normalt kvartalsvis vilket kompletteras med extra möten vid särskilda behov.

- Identifiering av nya risker samt eventuell förändring av tidigare konstaterade risker görs grundat på omvärldsbevakning, externa och interna revisioner, mätning av kundnöjdhet, medarbetarenkät och andra systematiska uppföljningar.
- Operativa risker hanteras löpande i verksamheten.
- Övergripande och företagsgemensamma risker hanteras i Riskkommittén där riskbedömningen sker utifrån sannolikhet och konsekvens. De högst prioriterade och relevanta strategiska riskerna sammanställs och redovisas för revisionsutskottet/styrelsen.
- Riskerna kategoriseras utifrån perspektiven kundnytta, medarbetarnytta och samhällnytta med stark koppling till både verksamhetsmål och verksamhetsplan.
- Tidssatta åtgärdsplaner tas fram som även omfattar kontroll och uppföljning.

KONTROLLAKTIVITETER OCH UPPFÖLJNING

Styrelsen ansvarar för att det finns en tillfredställande intern styrning och kontroll. Här ingår bl.a. följande delar:

- Rapporteringsstrukturen till styrelsen fastställs i vd-instruktionen för rapportering.
- Det finns en tydlig ansvarsfördelning och detaljerade arbetsrutiner för den finansiella rapporteringen. Varje marknads- och affärsområde har controllers som ansvarar för att de finansiella uppgifterna är korrekta, kompletta och levereras i tid.
- Riskkommittén analyserar och sammanställer risker och planerade åtgärder. Verksamhetsplanen är det styrande dokument där de högst rankade övergripande riskerna kopplas till den strategiska och operativa planeringen.
- Kontrollaktiviteter finns på olika nivåer i bolaget och är både manuella och automatiserade. Respektive processägare ansvarar för rutiner och kontrollaktiviteter inom sina ansvarsområden. Genom interna revisioner av ledningssystemet, så kallade förbättringsdagar, granskas efterlevnad och kontroll av bolagets väsentliga processer. Utfallet av dessa revisioner ligger till grund för utveckling av processerna.
- Funktionen Ekonomi & Finans analyserar löpande den ekonomiska rapporteringens ändamålsenlighet. Riskkommittén är det övergripande forum där den interna styrningen och kontrollen behandlas.
- Bolagets internrevision ska riskbaserat och planenligt genomföra kontroller och analyser för att utvärdera effektiviteten och visa förbättringsområden när det gäller riskhantering, intern styrning och kontroll samt ledningsprocessen.
- De externa revisorerna granskar valda delar av den interna kontrollen och rapporterar utfallet av sin granskning till Revisionsutskottet.
- Uppföljning och kontroll av bolagets verksamhet mot fastställda mål sker kvartalsvis till styrelsen.
- Den andra försvarslinjen analyserar ändamålsenligheten av befintlig styrning och kontroll. Här ingår bolagets ekonomiprocesser, med såväl manuella som maskinella system och rutiner.
- Internrevisionen följer 2 ggr/år upp planerade åtgärder utgående från internrevisionens rekommendationer.
- Revisionsutskottet tar kontinuerligt upp frågor om den interna styrningen och kontrollen bland annat genom uppföljning av ledningens, internrevisionens och de externa revisorernas rapportering.

Styrelsen

Erik Strand

Ordförande

Född 1951. Ordförande sedan 2011. Marknads-ekonom och idrottslärare. Styrelsearbetare och konsult. Tidigare 35 år i näringslivet varav 23 som vd/Koncernchef.

Styrelsemöten, närvaro	8 (9)
Ersättningsutskott, närvaro	3 (3)
Revisionsutskott, närvaro	6 (7)

Bertil Carlсэн

Ledamot

Född 1960. Ledamot sedan 2010. Civilekonom från Handelshögskolan i Stockholm och UC Berkeley Business School, USA. CFO Anticimex. Tidigare vice vd och CFO Polygon Group, CFO Billerud AB, vice vd och CFO Acando AB. Olika ledande befattningar inom AGA-koncernen internationellt. Styrelseordförande i Anticimex Försäkringar AB och styrelseledamot i Claremont AB.

Styrelsemöten, närvaro	8 (9)
Revisionsutskott, närvaro	7 (7)

Helen Fasth Gillstedt

Ledamot

Född 1962. Ledamot sedan 2012. Civilekonom från Handelshögskolan i Stockholm. Tidigare ledande positioner inom Statoil-koncernen respektive SAS-koncernen. Ledamot i Academedia AB, Humana AB, Handelsbanken Fonder AB, NAI Svefa AB och Rädda Barnen Advisory Board.

Styrelsemöten, närvaro	9 (9)
Revisionsutskott, närvaro	7 (7)

Kenneth Johansson

Ledamot

Född 1956. Ledamot sedan 2004. Landshövding i Värmlands län. Tidigare riksdagsledamot, ordförande i socialutskottet. Ordförande i Nationella rådet för organ- och vävnadsdonation.

Styrelsemöten, närvaro	9 (9)
Ersättningsutskott, närvaro	3 (3)

Angelica Frithiof

Ledamot

Född 1961. Ledamot sedan 2015-04-23. Driver konsultverksamhet med inriktning på bemötande, kommunikation och ledarskap. Bred nationell och internationell erfarenhet från funktionshinder- och patienträttighetsområdet. Bland annat som rådgivare åt WHO.

Styrelsemöten, närvaro	5 (6)
------------------------	-------

Leif Ljungqvist

Ledamot

Född 1971. Ledamot sedan 2014-11-19. Civilekonom. Kansliråd på Enheten för statlig bolagsförvaltning på Näringsdepartementet. Styrelseledamot i Apoteket AB, Akademiska Hus AB och Statens Bostadsomvandling AB. Tidigare aktieanalytiker Kaupthing Bank, Nordiska Fondkommission samt Hagströmer & Qviberg. Tidigare styrelseledamot i Vasallen AB, AB Bostadsgaranti och AB Svensk Bilprovning.

Styrelsemöten, närvaro	9 (9)
Ersättningsutskott, närvaro	3 (3)
Revisionsutskott, närvaro	7 (7)

Maria Nilsson

Ledamot

Född 1957. Ledamot sedan 2009. Konsultverksamhet med inriktning strategi och affärsutveckling. Tidigare vice vd Manpower, vd Right Management Consultants och vd 2Secure. Ledamot och delägare i Humana Group AB, ordförande i StoreSupport och Swesale AB samt ledamot i SOS Alarm AB och Ewalie AB.

Styrelsemöten, närvaro	9 (9)
------------------------	-------

Ann-Christin Andersson

Arbetstagarrepresentant

Född 1960. Ledamot sedan 2008.

Styrelsemöten, närvaro	8 (9)
------------------------	-------

Pia Litbo

Arbetstagarrepresentant

Född 1961. Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro	9 (9)
------------------------	-------

Hans Abrahamsson

Arbetstagarrepresentant

Född 1961. Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro	9 (9)
------------------------	-------

SUPPLEANT

Hans Janeman

Arbetstagarrepresentant

Född 1964. Ersättare sedan 2012.

Styrelsemöten, närvaro	6 (9)
------------------------	-------

LEDAMOT T.O.M. 2015-04-23

Gunnel Tolfes

Ledamot

Född 1958. Ledamot sedan 2010. Civilekonom från Handelshögskolan i Stockholm. Tidigare verksam som personaldirektör i Nordea, vice president i Capgemini, vice vd i Acando och vd i Servo. Styrelseledamot i Avega Group AB och Gaia Leadership AB. Styrelseordförande i Stureplanskliniken AB, Seling-gruppen och Blidö Mur & Puts AB.

Styrelsemöten, närvaro	2 (3)
------------------------	-------

Hans Kilsved

Ledamot

Född 1955. Ledamot sedan 2012. Ekonomichef XpandiaVision ek för. Tidigare vd för Ingeus AB, vice vd för Sjukvårdsrådgivningen AB, vd för Journalisterna i Sverige AB, planeringschef på Finansdepartementet m.m. Tidigare ordförande för bl.a. Iris Hadar AB och ledamot i flera bolag. Startat fem bolag.

Styrelsemöten, närvaro	3 (3)
------------------------	-------

SUPPLEANT T.O.M. 2015-10-01

Kristina Jakobsson

Arbetstagarrepresentant

Född 1950. Ersättare sedan 2013.

Ersättare som ledamot, närvaro	1 (1)
Styrelsemöten, närvaro	6 (7)

Företagsledningen

Monica Lingegård

Verkställande direktör

Född: 1962. Utbildning: Civilekonom från Stockholms universitet. Tidigare arbeten: Mer än 25 års erfarenhet av ledande chefspositioner, varav tio år som vd på Prenax (global prenumerationsagent) och G4S Secure Solutions AB i Sverige. Dessförinnan konsultbakgrund inom både IT- och managementkonsulting bl.a. på Capgemini och Spray Razorfish. Anställd sedan: 2011.

Tomas Andersson

Marknadsområdesdirektör Syd

Född: 1953. Utbildning: Kemist. Tidigare arbeten: Salubrin/Druvan, AB R Lundberg och PW Möllers Fabriker AB. Anställd sedan: 1998.

Åsa Berg

Marknadsområdesdirektör Nord

Född: 1955. Utbildning: Designer och förskollärare. Tidigare arbeten: Fjällräven Finland och Härnösands kommun. Anställd sedan: 1988.

Mats Eliasson

Marknadsdirektör

Född: 1964. Utbildning: Teknisk utbildning. Tidigare arbeten: Storaconcernen. Anställd sedan: 1991.

Monica Höglind

HR-direktör

Född: 1962. Utbildning: Diplomerad personalstrateg. Tidigare arbeten: Företagsledande ställningar inom Apoteket, Coop, B&W och Svenska Pressbyrå. Anställd sedan: 2013.

Paul Lidbom

Direktör Ekonomi & Finans, vice vd

Född: 1961. Utbildning: Ekonom. Tidigare arbeten: Försvarsdepartementet och SVT. Anställd sedan: 1991.

Göran Olinder

Affärsområdesdirektör Bemannade lösningar & Industri

Född: 1962. Utbildning: Byggnadsteknisk utbildning, Marinens Krigshögskola. Tidigare arbeten: Bl a företagsledande roller på G4S, Proffice och i IT-branschen. Anställd sedan: 2011.

Jonas Rieck

Affärsområdesdirektör Tjänster

Född: 1978. Utbildning: Executive MBA. Tidigare arbeten: Säkerhetsbranschen, senast företagsledande roll inom G4S. Anställd sedan: 2011

Stefan Stigendal

IT-direktör

Född 1972. Utbildning: Data-/Elektroingenjör och IT-management med Enterprise Architecture. Tidigare Arbeten: Chefsarkitekt IT/PMO på Ramböll Group, IT-Chef på svenska Ramböll, G4S och Prenax. Mer än 15 år inom IT-branschen varav 10 i ledande befattning. Anställd sedan 2015-09-01.

Ludmilla Bjerke

Marknadsområdesdirektör Mitt

Född: 1966. Utbildning: Civilekonom. Tidigare arbeten: Exportrådet, SAS, Securitas och Lernia. Anställd sedan: 2015 -10-01.

IFÖRETAGSLEDNINGEN T.O.M. 2015-08-14

Katarina Viebke

Marknadsområdesdirektör Mitt

Född: 1964. Utbildning: Civilekonom. Tidigare arbeten: Försäljningsdirektör Kronans Droghandel, flera olika ledande positioner inom Försäljning, marknad och inköp inom Coop/KF-koncernen. Anställd sedan: 2012.

IFÖRETAGSLEDNINGEN T.O.M. 2015-10-12

Anders Sundin

IT-chef

Född: 1963. Utbildning: Personal och Arbetsliv på Stockholms universitet, Managementutbildning på Handelshögskolan i Stockholm och IMD (Institute for Management Development). Tidigare arbeten: Ledande roller på Tieto och Itella Information. Anställd sedan: 2012.

IFÖRETAGSLEDNINGEN T.O.M. 2015-12-18

Sara Nordström

Affärsutvecklingschef

Född: 1975. Utbildning: Civilingenjörsutbildning. Tidigare arbeten: Bl a företagsledande roller inom Xpeedio Support Solutions och TDC Internordia, dessförinnan ledarroller inom produktledning, affärsutveckling och försäljning. De senaste sex åren som vd och ägare av managementkonsultföretaget Market Brick. Anställd sedan: 2014.

Förvaltningsberättelse

10-ÅRSÖVERSIKT

MSEK om inget annat anges	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Lönetimmar, tusen	-	-	-	-	-	29 595	29 573	29 490	29 442	29 539
Arbetstimmar, tusen	24 736	24 424	23 929	24 617	24 410	24 561	24 629	24 449	24 441	-
Övergångar, antal ¹	1 044	1 017	948	1 029	977	1 039	987	912	1 122	1 059
Prioriterad rekrytering, procent	44	51	51	45	41	40	43	43	44	46
Antal anställda med funktionsnedsättning (vid årets utgång)	21 219	19 394	19 383	19 141	18 414	18 641	19 148	18 321	19 660	18 528
Antal anställda i Arbetsmarknadstjänster (vid årets utgång)	530	817	115	-	8 ²	21 ²	1 ²	-	-	-
Antal anställda med 75% sjukersättning (vid årets utgång)	115	148	177	198	207	223	228	259	321	351
Antal utvecklingsanställda (vid årets utgång)	-	-	-	-	-	-	1 158	846	1 043	1 027
RESULTATRÄKNINGAR										
Nettoomsättning	2 907	3 065	2 890	2 287	2 390	2 456	2 412	2 550	2 498	2 453
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor	-3	-2	-4	-6	1	1	-2	-3	-1	-1
Statlig merkostnadsersättning	4 186	4 148	4 220	4 405	4 405	4 405	4 405	4 405	4 405	4 405
Övriga intäkter	128	219	165	115	73	95	256	361	549	371
Summa	7 218	7 430	7 271	6 801	6 869	6 957	7 071	7 313	7 451	7 228
Materialkostnader m m	-1 140	-1 225	-1 020	-647	-685	-725	-663	-692	-548	-400
Lönekostnad för anställda med funktionsnedsättning	-4 389	-4 733	-4 756	-4 875	-4 832	-4 902	-5 096	-5 132	-5 256	-5 353
Lönekostnad utvecklingsanställda m fl	-	-	-	-	-	-	-90	-260	-308	-235
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivning)	-1 618	-1 437	-1 394	-1 368	-1 223	-1 270	-1 299	-1 269	-1 339	-1 320
Finansnetto	25	55	84	48	27	83	100	61	92	-3
Resultat efter finansiella poster	96	90	185	-41	156	143	23	21	92	-83
Bokslutsdispositioner	-	-	-24	24	-	-17	3	4	2	8
Resultat före skatt	96	90	161	-17	156	126	26	25	94	-75
Skatt	-	-	-8	-8	0	-	21	-10	-13	12
Årets resultat	96	90	153	-25	156	126	47	15	81	-63
BALANSRÄKNINGAR										
Materiella och immateriella anläggningstillgångar	145	124	120	104	99	106	118	133	135	107
Finansiella anläggningstillgångar inkl uppskjuten skatt	1	1	1	7	8	4	26	13	19	28
Varulager	230	209	155	105	114	131	126	115	90	74
Kundfordringar	475	495	399	331	426	417	464	450	402	382
Övriga kortfristiga fordringar	104	127	104	117	95	102	117	125	133	139
Kassa, bank och kortfristiga placeringar	1 898	1 922	2 202	2 282	2 275	2 489	2 533	2 524	2 743	2 664
Summa tillgångar	2 853	2 878	2 981	2 946	3 017	3 249	3 384	3 360	3 522	3 394
Eget kapital	1 013	1 103	1 256	1 231	1 387	1 513	1 560	1 575	1 656	1 593
Obeskattade reserver	-	-	24	-	-	17	14	10	8	-
Avsättningar och långfristiga skulder	43	14	9	15	13	18	15	13	47	29
Kortfristiga skulder	1 797	1 761	1 692	1 700	1 617	1 701	1 795	1 762	1 811	1 772
Summa eget kapital och skulder	2 853	2 878	2 981	2 946	3 017	3 249	3 384	3 360	3 522	3 394
FINANSIELLA NYCKELTAL										
Varulager i procent av fakturering	7,9	6,8	5,4	4,6	4,8	5,3	5,2	4,5	3,6	3,0
Kundfordringar i procent av fakturering	16,3	16,2	13,8	14,5	17,8	17,0	19,2	17,6	16,1	15,6
Kassalikviditet, procent	138	144	160	161	173	177	173	176	181	180
Soliditet, procent	36	38	42	42	46	47	46	47	47	47
Avkastning på genomsnittligt eget kapital, procent	9,9	8,5	13,0	-2,0	11,9	8,7	3,1	1,0	5,0	-3,9
Investeringar	32	33	37	23	25	40	49	35	40	25

1) Från och med år 2014 räknas övergångarna i antal och inkluderar även övergångar från utvecklingsanställda. Tidigare år har inte omräknats.

2) Avser personer som tidigare hade 75 procent sjukersättning och vars dagar med sjukpenning eller tidsbegränsad sjukersättning enligt de nya sjukförsäkringsreglerna tagit slut.

Från och med 2013 har redovisning skett enligt K3 regelverket.

EKONOMISKT RESULTAT 2015

- Summa intäkter inklusive erhållen merkostnadsersättning uppgick till 7 228 (7 451) miljoner kronor, varav nettoomsättning 2 453 (2 498) miljoner kronor.
- Rörelseresultatet uppgick till -80 (0) miljoner kronor.
- Resultat efter finansiella poster uppgick till -83 (92) miljoner kronor.
- Årets resultat uppgick till -63 (81) miljoner kronor.
- Avkastning på genomsnittligt eget kapital uppgick till -4 (5) procent. Ambitionsmålet från staten över en konjunkturcykel är 7 procent. Sett över en konjunkturcykel om 5 respektive 10 år uppgick räntabiliteten till 3 respektive 5 procent.
- Soliditeten låg på en fortsatt hög nivå om 47 (47) procent. Ambitions-målet från staten över en konjunkturcykel är minst 30 procent.
- Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 1 593 (1 656) miljoner kronor. Fritt eget kapital uppgick till 807 (870) miljoner kronor.

FINANSIERING

MERKOSTNADERSÄTTNING

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag, att utveckla personer med funktionsnedsättning. Ersättningen ska täcka de merkostnader som är unika för verksamheten jämfört med andra företag. Merknadsersättningen ska täcka både individrelaterade och strukturella kostnader som Samhall har i form av lägre arbetstakt, personalutveckling, anställningstrygghet, anpassad arbetsmiljö såväl individuellt som generellt, övergångsarbete, geografisk spridning, hög personalrörlighet och mångfalden av uppdrag. Merknadsersättningen beslutas för ett år i taget och betalas ut månadsvis och redovisas bland rörelsens intäkter med hänsyn till dess karaktär av ersättning för utfört uppdrag. Erhållen merkostnadsersättning intäktsförs under löpande år med utgångspunkt från merkostnadsersättningens andel av lönekostnaderna för anställda i kärnuppdraget beräknat på årsbasis. Ersättningen får inte användas för att konkurrera med för låga priser på varor och tjänster. Prissättningen inom Samhall följer svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkurrensregler.

För verksamhetsåret 2015 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 405 (4 405) miljoner kronor. Vilket motsvarar den ersättning som Samhall har erhållit de senaste 7 åren.

INVESTERINGAR I ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Investeringar i byggnader och mark uppgick till 0 (2) miljoner kronor. Investeringar i tekniska anläggningar i fastigheter uppgick till 3 (4) miljoner kronor. Investeringar i maskiner, övriga tekniska anläggningar, inventarier och verktyg uppgick till 35 (17) miljoner kronor.

Anskaffningar gällande immateriella tillgångar uppgick till 1 (0) miljon kronor.

Pågående investeringar vid årets utgång uppgick till 3 (17) miljon kronor.

Under året har en pågående investering i en för kund anpassad verksamhet aktiverats som Maskiner och Inventarier (investering i tekniska anläggningar i fastighet), merparten avser renrum och övervakningssystem. Till grund för investeringen ligger ett avtal med kund som ger Samhall rätt att tilläggsfakturera för denna investering from 1 januari 2015.

VÄSENTLIGA HÄNDELSER UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Budgetunderlag för 2016–2018 har under första kvartalet 2015 lämnats till regeringen. I budgetunderlaget föreslår Samhall oförändrade volymer både i kärnuppdraget och utvecklingsanställningar. Samhall tar även upp behovet av att förstärka merkostnadsersättningen för att behålla kvaliteten i medarbetarutvecklingen och den geografiska spridningen.

I konkurrens med 24 000 företag från 33 länder blev Samhall i andra kvartalet 2015 utsedd till Europas mest hållbara företag i tävlingen European Business Awards, vilket är en internationell tävling som syftar till att uppmärksamma och utdela pris till de mest framstående företagen i Europa.

Samhalls årsstämma genomfördes den 23 april 2015 och i anslutning till stämman anordnades ett välbesökt seminarium med temat "Alla ska med".

Samhalls vd Monica Lingegård utsågs i november 2015 till Årets VD 2015 i kategorin stora företag, med motiveringen "att vd låter CSR-arbetet verka som arbetsplatsens DNA med fokus på en inte sällan bortglömd parameter inom hållbarhetsarbete som utgår från kultur och ledarskap".

I december 2015 beslutade regeringen om utökad satsning på Samhall för att fler personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ska få arbete på Samhall. Unga vuxna under 30 år ska prioriteras. Detta är en utökning till 2 000 personer i det befintliga uppdraget gällande utvecklingsanställningar.

Axfood, med butikskedjor som Willys och Hemköp, tecknade i fjärde kvartalet 2015 ett ramavtal med Samhall om städning i butik. Avtalet är ett av Samhalls största och innebär att närmare 1 300 av företagets medarbetare kommer att arbeta i Axfoods verksamheter. SF Bio och Samhall inleder ett samarbete.

ANSTÄLLDA

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, tjänstgöringsgrad och personalsammansättning och uppgick till 17 932 (17 908) varav kvinnor 7 918 (7 967). För ytterligare indelning se Not 2.

RISKER OCH RISKHANTERING

INTERN STYRNING OCH KONTROLL

Styrelsen har det yttersta ansvaret för bolagets riskorganisation och att verksamheten bedrivs med en god intern styrning och kontroll (ISK). Styrelsen har inom sig tillsatt ett revisionsutskott som bland annat har till uppgift att för styrelsens räkning följa Samhalls övergripande riskhantering.

Samhalls ramverk för riskhantering utgår ifrån COSO-modellens struktur och begreppsapparat.

För att säkerställa riskhantering och ISK är ansvarsfördelningen baserad på principen om tre försvarslinjer. Modellen skiljer mellan funktioner som äger risk och regelefterlevnad (första försvarslinjen), funktioner för övervakning och kontroll (andra försvarslinjen) och internrevisionen (tredje försvarslinjen). För vidare information se Intern styrning och kontroll, sidan 27.

För att bolaget ska kunna nå sina mål och samtidigt undvika negativa operationella eller finansiella effekter finns en riskkommitté på ledningsnivå med ansvar att analysera risksituationen samt säkerställa att riskerna hanteras.

Riskhantering har integrerats i verksamhetens processer samt i verksamhetsplanen. Samhalls processer styrs genom det gemensamma ledningssystemet där kontrollmiljö och kontrollaktiviteter ingår.

Ansvar för de operationella riskerna följer verksamheten och dess linjeansvar. Funktionen Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret och en sammanhållande roll.

RISKHANTERING

Samhall uppdaterar årligen ett riskregister och en riskhanteringsplan som grundas på en analys utifrån omvärldsförändringar, interna och externa revisioner och granskningar, kunduppföljning samt andra systematiska uppföljningar. För varje risk finns en strategi och åtgärder för hantering av risken samt ansvarig för uppföljningen.

De strategiska riskerna har grupperats inom följande områden: kundnytta, medarbetarnytta och samhällsnytta. De största utmaningarna och riskerna är att ekonomin påverkas av oförändrad merkostnadsersättning för sjunde året i rad, att den geografiska spridningen är svår att behålla i områden utan marknadsmässig efterfrågan samt att tillväxtökningen inte räcker för att eliminera undersysselsättning.

Riskregister och riskhanteringsplanen behandlas av Revisionsutskottet och styrelsen.

KÄNSLIGHETSANALYS

Samhalls resultat påverkas av ett flertal faktorer. De faktorer som har störst påverkan på rörelseresultatet är:

- Avtalsenliga löneökningar innebär att de uppdragsrelaterade merkostnaderna ökar i kärnuppdraget. Om kostnadsökningen inte kompenseras genom ökad merkostnadsersättning växer självfinansieringsbehovet.
- På grund av kravet att undvika uppsägning vid arbetsbrist kan Samhall inte möta vikande affärsintäkter med minskning av antalet anställda i kärnuppdraget. För Samhall innebär en lägre fakturering om 100 miljoner kronor ett behov av kostnadsreduceringar om cirka 80 miljoner kronor för att behålla resultatnivån.

KAPITALHANTERING

Staten har två ekonomiska mål för Samhalls verksamhet dels ska avkastningen på genomsnittligt eget kapital uppgå till 7 procent över en konjunkturcykel dels ska Samhalls soliditet uppgå till minst 30 procent.

För år 2015 uppnådde Samhall en avkastning på genomsnittligt eget kapital på -4 (5) procent för det enskilda året, sett över en konjunkturcykel om 5 respektive 10 år uppgick räntabiliteten till 3 respektive 5 procent. Soliditeten uppgick den 31 december 2015 till 47 (47) procent.

Enligt Samhalls bolagsordning äger inte aktieägaren rätt till utdelning.

Samhalls verksamhet kräver, för att främja uppdraget att utveckla personer med funktionsnedsättning, att ett visst kapital finns för att kunna möta svängningar i konjunkturen. För att säkerställa uppdraget behöver Samhall likvida medel dels i form av en likviditetsreserv dels i form av en riskbuffert. Samhalls riskbuffert definieras som det kapital som krävs under en femårsperiod med årligen negativa resultat uppgående till sammanlagt 1 000 miljoner kronor. Resterande likviditet stannar kvar i företaget för investeringar för främjandet av uppdraget. Se även Not 24.

ÖVRIGT**MILJÖINFORMATION**

Vid utgången av 2015 fanns inga tillståndspliktiga verksamheter och antalet anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken uppgick till 13 (14).

Av de anmälningspliktiga verksamheterna avser:

- 2 (2) Anläggningar där det förekommer maskinell metallbearbetning och där total tankvolym för skärvätskor, processoljor, hydrauloljor i metallbearbetningsmaskinerna är större än 1 kubikmeter.
- 2 (2) Anläggningar för järnfosfatering.
- 1 (3) Anläggningar för förbränning.
- 2 (2) Anläggningar med produktion baserad på mer än 1 ton plastråvara per kalenderår.
- 2 (1) Anläggning med slutmontering av elektronikprodukter, gjutning med 2-komponentmassa innehållande isocyanater.
- 4 (4) Tvätterier för mer än 2 ton tvättgods per dygn.

Tillståndspliktiga och anmälningspliktiga verksamheter påverkar den yttre miljön i huvudsak genom utsläpp till vatten och luft samt uppkomst av avfall.

HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN

Inga väsentliga händelser har inträffat efter balansdagens utgång som påverkar bolagets resultat och ställning per den 31 december 2015.

FRAMTIDSUTSIKTER

Merkostnadsersättningen för 2016 till Samhalls kärnuppdrag har fastställts till 4 405 miljoner kronor. Det fastställda antalet löntimmar för år 2016 ska uppgå till minst 29,4 miljoner. Om antalet timmar understiger 29,4 miljoner ska återbetalning av merkostnadsersättningen ske i proportion till underskridandet. Om antalet lönetimmar överstiger 29,4 miljoner utgår ingen ersättning för överskridandet.

Antalet övergångar till anställning hos annan arbetsgivare under år 2016 ska uppgå till minst 1 100, uppdelat på kärnuppdraget och utvecklingsanställningar.

Rekrytering från prioriterade grupper för år 2016 ska uppgå till minst 40 procent.

Inför år 2016 bedöms Samhall ställas inför betydande utmaningar för att kunna säkerställa de ekonomiska målen då lönekostnaderna i kärnuppdraget beräknas öka med cirka 160 miljoner kronor, vilket inte kompenseras av ökad ersättning.

Förslag till vinstdisposition

Till årsstämman förfoget står följande vinstmedel:

Balanserat resultat	870 686 332
Årets resultat	-63 097 700
Summa kronor	807 588 632

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:

Balanseras i ny räkning	807 588 632
Summa	807 588 632

Samtliga aktier ägs av svenska staten. Enligt bolagsordningen ska ingen utdelning ges till ägaren.

Resultaträkning

MSEK	Not	2015	2014
RÖRELSENS INTÄKTER			
Nettoomsättning	3, 4, 5, 34	2 453	2 498
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		-1	-1
Statlig merkostnadsersättning	6	4 405	4 405
Övriga rörelseintäkter	4	371	549
SUMMA INTÄKTER		7 228	7 451
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter	34	-400	-548
Handelsvaror		0	0
Övriga externa kostnader	7, 9	-507	-528
Personalkostnader	2	-6 371	-6 339
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	8	-30	-36
SUMMA KOSTNADER		-7 308	-7 451
RÖRELSERESULTAT		-80	0
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	10	55	94
Räntekostnader och liknande resultatposter	11	-58	-2
SUMMA FINANSIELLA POSTER		-3	92
Resultat efter finansiella poster		-83	92
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	12	8	2
Resultat före skatt		-75	94
Skatt på årets resultat	13	12	-13
Årets resultat		-63	81
Resultat per aktie före och efter utspädning (kronor)		-12,6	16,2
Genomsnittligt antal aktier före och efter utspädning		5 milj	5 milj

Kommentarer till resultaträkningen

OMSÄTTNING OCH BRUTTOVINST

Under år 2015 minskade nettoomsättningen med 45 miljoner kronor motsvarande 2 procent jämfört med år 2014 och uppgick till 2 453 (2 498) miljoner kronor.

Bruttovinsten ökade med 103 (94) miljoner kronor till 2 052 (1 949), vilket innebar en ökning på 5 procent jämfört med år 2014. Ändrad affärsstruktur med ökad omsättning inom rörelsegrenarna Tjänster och Bemannade lösningar bidrog till detta samt minskad försäljning inom rörelsegrenar med lägre bruttovinstmarginaler. Se vidare Not 5.

MERKOSTNADERSÄTTNING

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag att utveckla personer med funktionsnedsättning. Merkostnadsersättningen beslutas för ett år i taget och betalas ut månadsvis. Ersättningen redovisas bland rörelsens intäkter med hänsyn till dess karaktär av ersättning för utfört uppdrag.

ÖVRIGA RÖRELSEINTÄKTER

Under år 2015 har 7 (2) fastigheter avyttrats. Realisationsvinster vid avyttring av anläggningstillgångar uppgick till 12 (3) miljoner kronor.

Intäkter från Arbetsförmedlingen för Arbetsmarknadstjänster uppgick till 79 (89) miljoner kronor.

Statens uppdrag gällande utvecklingsanställda från jobb- och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas med målgruppen unga vuxna, är ett separat uppdrag från staten. Erhållna intäkter uppgick till 250 (218) miljoner kronor. Föregående år hade Samhall även ett uppdrag gällande utvecklingsanställningar riktat mot personer som varit långtidssjukskrivna. Intäkterna från detta uppdrag uppgick till - (118) miljoner kronor.

Under år 2014 erhöles en engångsintäkt från Fora på 90 miljoner kronor gällande avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för åren 2005 och 2006.

RÅVAROR OCH FÖRNÖDENHETER

Råvaror och förnödenheter minskade med 148 miljoner kronor jämfört med år 2014. Detta berodde bland annat på lägre omsättning inom rörelsegrenarna Industri och Förpackning/Montering där en stor del av inköpen av råvaror och förnödenheter görs.

PERSONALKOSTNADER

Personalkostnaderna uppgick till 6 371 (6 339) miljoner kronor vilket är en ökning på 32 miljoner kronor främst avseende avtalsenliga lönekostnadsökningar.

ÖVRIGA EXTERNA KOSTNADER

Övriga externa kostnader uppgick till 507 (528) miljoner kronor vilket är en minskning med 21 miljoner kronor. Återhållsamhet på kostnadsidan har bidragit till att kostnaderna har kunnat hållas på en lägre nivå jämfört med 2014.

RÖRELSERESULTAT

Rörelseresultatet uppgick till -80 (0) miljoner kronor. Resultatet påverkades positivt genom ersättning för högkostnadsskydd för sjuklöne-kostnader och lägre kollektivavtalade avgifter (Fora) som sammanlagt uppgick till 89 (166) miljoner kronor. Resultatet har vidare påverkats positivt från avyttring av anläggningstillgångar och återföring av tidigare gjorda avsättningar uppgående till 16 (6) miljoner kronor. Avsättningar för anpassnings- och utvecklingskostnader samt nedskrivningar uppgick till 22 (49) miljoner kronor, vilket har påverkat resultatet negativt.

Beaktat dessa poster var det justerade rörelseresultatet 40 miljoner kronor lägre jämfört med år 2014. Detta är främst hänförligt till ökade lönekostnader i samband med den årliga lönerevisionen som inte fullt ut kunnat mötas av ökade affärsvolymerna. Samhall har också överträffat antalet lönetimmar relaterat till statens mål med 139 tusen timmar, motsvarande en kostnad om cirka 26 miljoner kronor, vilket påverkat negativt. Ökad bruttovinst om 103 miljoner kronor och en lägre kostnadsnivå jämfört med föregående år har till viss del kunnat kompensera de högre lönekostnaderna.

RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER

Resultatet efter finansiella poster uppgick till -83 (92) miljoner kronor. Finansnettot utgörs av det samlade resultatet av bolagets placeringar inklusive marknadsvärdering av finansiella instrument på balansdagen. Samhalls kapitalplaceringar har under året påverkats av oron på räntemarknaden med negativ styrränta och extremt låga marknadsräntor och marknadsvärdet har sjunkit.

Samhalls finanspolicy anger att minst 80 procent av förvaltad kapital ska placeras i räntebärande papper och maximalt 20 procent i alternativa investeringar.

Orealiserade vinster/förluster uppgick till -57 (47) miljoner kronor, medan realiserade vinster och förluster uppgick till 44 (31) miljoner kronor. Utdelningar uppgick till 8 (10) miljoner kronor.

ÅRETS RESULTAT

Resultat efter bokslutsdispositioner och skatt uppgick till -63 (81) miljoner kronor. Obeskattade reserver avseende överavskrivningar om 8 (2) miljoner kronor har i sin helhet lösts upp.

Årets resultat har påverkats av uppskjuten skatt om 12 (-13) miljoner kronor. Årets förändring är i stort sätt hänförlig till temporära skillnader avseende kortfristiga placeringar.

Balansräkning

MSEK	Not	2015-12-31	2014-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>			
Balanserade utgifter för programvaror	14	2	1
		2	1
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Byggnader och mark	15	26	42
Maskiner och andra tekniska anläggningar	16	22	37
Inventarier, verktyg och installationer	17	54	38
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	18	3	17
		105	134
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	19	0	0
Uppskjuten skattefordran	13	11	-
Andra långfristiga fordringar	20	17	19
		28	19
Summa anläggningstillgångar		135	154
Omsättningstillgångar			
<i>Varulager m m</i>			
Råvaror och förnödenheter		53	65
Varor under tillverkning		9	11
Färdiga varor och handelsvaror		12	14
		74	90
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		382	402
Övriga fordringar	21	79	72
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	22	60	61
		521	535
<i>Kortfristiga placeringar</i>			
Övriga kortfristiga placeringar	23, 24	2 171	2 250
Kassa och bank	23	493	493
Summa omsättningstillgångar		3 259	3 368
SUMMA TILLGÅNGAR		3 394	3 522

KOMMENTARER TILL BALANSRÄKNINGEN

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Investeringar i anläggningstillgångar uppgick till 25 (40) miljoner kronor. Vid utgången av år 2015 ägde Samhall 21 (28) fastigheter med en total yta av cirka 67 000 (88 000) m² och hyrde lokaler till en yta av cirka 115 300 (122 300) m². Jämfört med utgången av år 2014 är detta en minskning av de inhyrda lokalytorna med 7 000 m². Totalt uppgick minskningen av disponerade lokalytor till drygt 13 (10) procent.

VARULAGER

Varulagret minskade med 16 miljoner kronor jämfört med år 2014 och kapitalbindningen i varulagret relaterat till omsättningen minskade från 3,6 till 3,0 procent. Detta är en effekt av den långsiktiga planen gällande att minska Samhalls industriella verksamhet.

KUNDFORDRINGAR

Kundfordringar i procent av omsättningen minskade från 16,1 till 15,6 procent jämfört med år 2014. Den genomsnittliga kredittiden minskade med 3 dagar främst beroende på minskad omsättning inom rörelsegrannar med långa betaltider samt effektiva kredithanteringsrutiner. Bolagets kundförluster är fortsatt mycket låga.

ÖVRIGA FORDRINGAR

Övriga fordringar ökade med 7 miljoner kronor jämfört med år 2014. Ökningen är främst hänförlig till högre inbetalningar gällande preliminära skattebetalningar som ännu ej avräknats.

MSEK	Not	2015-12-31	2014-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	25	500	500
Reservfond		286	286
		786	786
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat		870	789
Årets resultat		-63	81
		807	870
Summa eget kapital		1 593	1 656
Obeskattade reserver	26		
Ackumulerade avskrivningar över plan		-	8
		0	8
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	27	16	16
Uppskjuten skatteskuld	13	-	1
Övriga avsättningar	28	13	30
		29	47
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		107	128
<i>Övriga kortfristiga skulder</i>			
Icke räntebärande skulder	29	456	468
Aktuella skatteskulder		-	2
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	30	1 209	1 213
		1 772	1 811
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		3 394	3 522
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	31	0,3	0,3

KORTFRISTIGA PLACERINGAR

För Samhalls placeringsregler se Not 24. Samhalls kortfristiga placeringar uppgick på balansdagen till totalt 2 171 (2 250) miljoner kronor. Samhalls kapitalplaceringar har under året påverkats av oron på räntemarknaden med negativ styrränta och extremt låga marknadsräntor och marknadsvärdet har sjunkit.

OBESKATTADE RESERVER

Obeskattade reserver avseende överavskrivningar har i sin helhet lösts upp.

AVSÄTTNINGAR FÖR PENSIONER OCH LIKANDE FÖRPLIKTELSE

Avser kapitalförsäkringar till nuvarande och tidigare ledande befattningshavare.

ÖVRIGA AVSÄTTNINGAR

Övriga avsättningar avser beslutade anpassnings- och omstruktureringsåtgärder och avser kostnader för bl. a lokaler, personalavveckling och förlustkontrakt. Åtgärderna bedöms vara slutförda under 2016 och 2017.

Förändringar i eget kapital

MSEK	Not	Aktie- kapital	Reserv- fond	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget kapital
Eget kapital 2014-01-01		500	286	774	15	1 575
Disposition av föregående års resultat				15	-15	-
Årets resultat					81	81
Eget kapital 2014-12-31		500	286	789	81	1 656
Disposition av föregående års resultat				81	-81	-
Årets resultat					-63	-63
Eget kapital 2015-12-31	25	500	286	870	-63	1 593

Kassaflödesanalys

MSEK	Not	2015	2014
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		-80	0
Erhållen ränta, kuponger, utdelning och vinster från kapitalförvaltningen	10	55	48
Erlagd ränta och förluster från kapitalförvaltningen	11	-1	-2
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	32	1	51
Skatt på årets resultat	13	-	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-25	97
Ökning/minskning av varulager		16	25
Ökning/minskning av fordringar		14	39
Ökning/minskning av skulder		-39	49
Summa förändring i rörelsekapital		-9	113
Kassaflöde från den löpande verksamheten		-34	210
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-1	-
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-24	-40
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		35	5
Ökning/minskning av kortfristiga placeringar		143	-48
Kassaflöde från investeringsverksamheten		153	-83
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		119	127
Likvida medel vid årets början		493	366
Likvida medel vid årets slut	23, 24	612	493

KOMMENTARER TILL KASSAFLÖDESANALYSEN

Samhalls kassa och bank uppgick vid årets slut till 493 (493) miljoner kronor och kortfristiga placeringar med en löptid < 3 månader uppgick till 119 (0) miljoner kronor. Samhalls totala likvida medel uppgick till 612 (493) miljoner kronor. Ökningen av totala likvida medlen berodde på tillfälliga placeringar med en löptid understigande 3 månader som ingår i balansposten kortfristiga placeringar.

Kassaflöde från den löpande verksamheten uppgick till -34 (210) miljoner kronor och skillnaden jämfört med år 2014 berodde främst

på lägre rörelseresultat, lägre leverantörsskulder och övriga skulder avseende upplupna löner.

Kassaflödet från investeringsverksamheten har under året påverkats av försäljningsintäkter avseende anläggningstillgångar om 35 (5) miljoner kronor. Investeringar har bland annat skett i produktionsutrustning, främst inom rörelsegrenen Tjänster, samt investeringar i lokaler. Årets kassaflöde uppgick till 119 (127) miljoner kronor, vilket främst påverkades positivt av tillfälliga kortfristiga placeringar.

Noter

Belopp inom parentes avser år 2014. Om inget annat anges avser alla angivna belopp miljoner kronor. Avrundningsdifferenser kan förekomma.

NOT 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

INTÄKTER

Intäkter redovisas till det verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas. Intäkterna redovisas netto efter avdrag för moms, rabatter och kursdifferenser vid försäljning i utländsk valuta. Omräkningsdifferenser redovisas netto vinst/förlust inom rörelseresultatet i resultaträkningen på raden Övriga rörelseintäkter alternativt Övriga externa kostnader.

Försäljning av varor:

Inkomster från varuförsäljning redovisas som intäkt när följande villkor är uppfyllda.

- de väsentliga risker och förmåner som är förknippade med varornas ägande har överförts till köparen,
- Samhall behåller inte något engagemang i den löpande förvaltningen och utövar inte heller någon reell kontroll över de varor som sålts,
- inkomster och utgifter som uppkommit eller förväntas uppkomma till följd av transaktionen kan beräknas på ett tillförlitligt sätt och det är sannolikt att de ekonomiska fördelar som bolaget ska få av transaktionen kommer att tillfalla bolaget.

Dessa villkor bedöms normalt vara uppfyllda när varorna levererats till kund i enlighet med försäljningsvillkoren.

Försäljning av tjänster:

För utförda tjänsteuppdrag respektive entreprenaduppdrag redovisas inkomsten och de utgifter som är hänförliga till uppdraget som intäkt respektive kostnad i förhållande till uppdragets färdigställande grad på balansdagen (successiv vinstavräkning). Ett uppdrags färdigställandegrad bestäms genom att nedlagda utgifter på balansdagen jämförs med beräknade totala utgifter. I de fall utfallet av ett tjänsteuppdrag eller entreprenaduppdrag inte kan beräknas på ett tillförlitligt sätt, redovisas intäkter endast i den utsträckning som motsvaras av de uppkomna uppdragsutgifter som sannolikt kommer att ersättas av beställaren. En befarad förlust på ett uppdrag redovisas omgående som kostnad.

Hysesintäkter: Intäkter periodiseras och redovisas linjärt under hyresavtalets löptid.

Royalty och liknande: Intäkter redovisas i enlighet med den aktuella överenskomstens ekonomiska innebörd.

Ränteintäkter redovisas fördelat över löptiden med tillämpning av effektivräntemetoden. Effektivräntan är den ränta som gör att nuvärdet av alla framtida in- och utbetalningar under räntebindningstiden blir lika med det redovisade värdet av fordran.

STATLIG MERKOSTNADERSÄTTNING

Samhalls uppdrag enligt bolagsordningen är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Ågaranvisningen till Samhall AB reglerar de särskilda åtaganden och villkor som gäller för statens bidrag till Samhall och för bolagets verksamhet. Den ersättning som Samhall erhåller för sitt uppdrag benämns merkostnadsersättning och fastställs årligen. Erhållen merkostnadsersättning intäktsförs under löpande år med utgångspunkt från merkostnadsersättningens andel av lönekostnaderna för anställda i kärnuppdraget beräknat på årsbasis.

IMMATERIELLA TILLGÅNGAR

Immateriella tillgångar avser balanserade utgifter för utveckling av programvaror. Utgifter för programvaror som utvecklats eller på ett omfattande sätt anpassats för bolagets räkning, balanseras som immateriell tillgång, under rubriken "Balanserade utgifter för programvaror" när följande kriterier är uppfyllda:

- det är tekniskt möjligt och bolaget har för avsikt att färdigställa programvaran så att den kan användas
- det finns förutsättningar att använda
- det kan påvisas att programvaran kommer att medföra att de framtida ekonomiska fördelarna sannolikt ökar

- det finns tillräckliga resurser för att fullfölja utvecklingen och för att använda programvaran
- de utgifter som är hänförliga till programvaran kan beräknas på ett tillförlitligt sätt

Immateriella tillgångar redovisas till anskaffningsvärde och skrivs av linjärt över bedömd nyttjandeperiod, vilken uppgår till 1,5-3 år.

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med avskrivningar och eventuella nedskrivningar.

Anskaffningsvärdet består av inköpspriset och utgifter som är direkt hänförliga till förvärvet för att bringa den på plats och i skick att användas. Tillkommande utgifter inkluderar endast i tillgången eller redovisas som en separat tillgång, när det är sannolikt att framtida ekonomiska fördelar som är förknippade med posten kommer att tillfalla företaget och att anskaffningsvärdet för densamma kan mätas på ett tillförlitligt sätt. Alla övriga kostnader för reparationer och underhåll samt tillkommande utgifter redovisas i resultaträkningen i den period då de uppkommer.

Då skillnaden i förbrukningen av en materiell anläggningstillgångs betydande komponenter bedöms vara väsentlig, delas tillgången upp på dessa komponenter.

Avskrivningar på materiella anläggningstillgångar kostnadsförs så att tillgångens anskaffningsvärde, eventuellt minskat med beräknat restvärde vid nyttjandeperiodens slut, skrivs av linjärt över dess bedömda nyttjandeperiod. Om en tillgång har delats upp på olika komponenter skrivs respektive komponent av separat över dess nyttjandeperiod. Avskrivning påbörjas när den materiella anläggningstillgången kan tas i bruk. Materiella anläggningstillgångars nyttjandeperioder uppskattas till:

Byggnader	15–60 år
Maskiner och andra tekniska anläggningar	3–5 år
Inventarier	3–5 år
Verktyg	3–5 år
Installationer	3–5 år

Nyttjandeperioden för mark är obegränsad och skrivs därför inte av.

Bedömda nyttjandeperioder och avskrivningsmetoder omprövas om det finns indikationer på att förväntad förbrukning har förändrats väsentligt jämfört med uppskattningen vid föregående balansdag. Då företaget ändrar bedömning av nyttjandeperioder, omprövas även tillgångens eventuella restvärde. Effekten av dessa ändringar redovisas framåttrikt.

Borttagande från balansräkningen

Det redovisade värdet för en materiell anläggningstillgång tas bort från balansräkningen vid utrangering eller avyttring, det vill säga när inte några kända framtida ekonomiska fördelar väntas från användning eller utrangering/avyttring av tillgången eller komponenten. Den vinst eller förlust som uppkommer när en materiell anläggningstillgång eller en komponent tas bort från balansräkningen är skillnaden mellan vad som eventuellt erhålls, efter avdrag för direkta försäljningskostnader och tillgångens redovisade värde. Den realisationsvinst eller realisationsförlust som uppkommer när en materiell anläggningstillgång eller komponent tas bort från balansräkningen redovisas i resultaträkningen som en övrig rörelseintäkt eller övrig rörelsekostnad.

Skattemässigt tillåtna avskrivningar på maskiner och inventarier utöver planenliga avskrivningar redovisas som bokslutsdisposition i resultaträkningen respektive som obeskattad reserv i balansräkningen.

NEDSKRIVNINGAR

Redovisade värden för bolagets tillgångar bedöms vid varje balansdag för att undersöka om det finns indikation på nedskrivningsbehov. Om en sådan indikation finns, beräknas tillgångens återvinningsvärde för att kunna fastställa värdet av en eventuell nedskrivning. Med återvinningsvärde avses det högsta av verkligt värde med avdrag för försäljningskostnader och nyttjandevärdet. Går det inte att beräkna en enskild tillgångs återvinningsvärde ska återvinningsvärdet beräknas för hela den kassagenererande enhet till vilken tillgången hör. Nedskrivning görs om återvinningsvärdet understiger det redovisade värdet. En nedskrivning reverseras om det har skett en förändring av beräkningarna som användes för att bestämma återvinningsvärdet. En reversering görs endast i den utsträckning som tillgångens bokförda värde inte överstiger det bokförda värdet som skulle ha redovisats, med avdrag för avskrivning, om ingen nedskrivning skulle ha gjorts.

FORTSÄTTNING NOT 1**VARULAGER**

Varulagret värderas till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet på balansdagen. Anskaffningsvärdet fastställs med tillämpning av FIFO-metoden (först in, först ut).

Individuell inkuransbedömning tillämpas på alla lagerposter, innebärande att avdrag för inkurans har gjorts med erforderligt belopp.

FORDRINGAR

Fordringar med förfallodag mer än 12 månader efter balansdagen redovisas som anläggningstillgångar, övriga som omsättningstillgångar. Fordringar upptas till det belopp som efter individuell prövning beräknas bli betalt. Fordringar som är räntefria eller som löper med ränta som avviker från marknadsräntan och har en löptid överstigande 12 månader redovisas till ett diskonterat nuvärde och tidsvärdeförändringen redovisas som ränteutäkt i resultaträkningen.

TILLGÅNGAR OCH SKULDER I UTLÄNDSK VALUTA

Tillgångar och skulder i utländsk valuta värderas till balansdagens kurs. I de fall valutasäkringsåtgärd genomförs, t.ex. terminssäkring, används terminskursen. Transaktioner i utländsk valuta omräknas enligt transaktionsdagens avistakurs. Omräkningsdifferenser redovisas netto vinst/förlust inom rörelseresultatet i resultaträkningen på raden Övriga rörelseintäkter alternativt Övriga externa kostnader.

FINANSIELLA INSTRUMENT

En finansiell tillgång eller finansiell skuld redovisas i balansräkningen när företaget blir part till instrumentets avtalsenliga villkor. En finansiell tillgång bokas bort från balansräkningen när den avtalsenliga rätten till kassaflödet från tillgången upphör, regleras eller när företaget förlorar kontrollen över den. En finansiell skuld, eller del av en finansiell skuld, bokas bort från balansräkningen när den avtalade förpliktelsen fullgörs eller på annat sätt upphör.

Värdering till verkligt värde

De finansiella tillgångarna och finansiella skulderna värderas till verkligt värde, vilket bestäms enligt följande:

- Det verkliga värdet för finansiella tillgångar och skulder som handlas på en aktiv marknad bestäms med hänvisning till noterat marknadspris.
- Det verkliga värdet på andra finansiella tillgångar och skulder bestäms enligt allmänt accepterade värderingsmodeller såsom diskontering av framtida kassaflöden och användning av information hämtad från aktuella marknadstransaktioner.

Bolagets innehav, som består av räntebärande fonder och alternativa placeringar, redovisas till verkligt värde utifrån noterad köpkurs på balansdagen. Vid värdering tillämpas denna princip på portföljen som helhet, vilket innebär att realiserade förluster avräknas mot realiserade vinster. Vinster och förluster redovisas i resultaträkningen under rubrikerna ränteutäkt och liknande resultatposter samt räntekostnader och liknande resultatposter.

Finansiella tillgångar och finansiella skulder vilka redovisas till upplupet anskaffningsvärde inkluderar fordringar, leverantörsskulder och övriga skulder.

För samtliga finansiella tillgångar och skulder bedöms det redovisade värdet vara en god approximation av dess verkliga värde, om inte annat särskilt anges i efterföljande noter.

Kundfordringar

Kundfordringar värderas till upplupet anskaffningsvärde. Kundfordringarnas förväntade löptid är dock kort, varför redovisning sker till nominellt belopp utan diskontering. Avdrag görs för fordringar som bedöms som osäkra. Nedskrivningar av kundfordringar redovisas i rörelsens kostnader.

Leverantörsskulder

Leverantörsskulder värderas till upplupet anskaffningsvärde. Leverantörsskuldernas förväntade löptid är dock kort, varför skulden redovisas till nominellt belopp utan diskontering.

STATLIGA STÖD

Statligt bidrag redovisas till verkligt värde i balans- och resultaträkningen när det föreligger rimlig säkerhet att de villkor som är förknippade med bidraget kommer att uppfyllas och att bidraget kommer att erhållas. Bidragen som en intäkt och periodiseras systematiskt på samma sätt och över samma perioder som de kostnader som bidragen är avsedda att kompensera för.

Statligt stöd för anskaffning av materiella anläggningstillgångar reducerar tillgångens redovisade värde.

AVSÄTTNINGAR OCH OMSTRUKTURERINGSKOSTNADER

Avsättningar redovisas i balansräkningen när bolaget har ett formellt eller informellt åtagande som följd av en inträffad händelse och det är troligt att ett utflöde av resurser krävs för att reglera åtagandet samt när en tillförlitlig uppskattning kan göras.

Avsättningar görs för förlustkontrakt då de kontrakterade intäkterna inte är tillräckliga för att täcka de direkta och fördelningsbara kostnaderna för att fullgöra kontraktsåtagandet.

Avsättningar värderas till det belopp som förväntas krävas för att reglera åtagandet. Om tidsvärdet är väsentligt nuvärdesberäknas de förväntade utbetalningarna.

Omstruktureringsåtgärder ingår som ett normalt led i det löpande förändringsarbete som krävs för att kort- och långsiktig säkerställa verksamhetsidén och tillgodose krav på resultatförbättringar. Under året löpande genomförda och beslutade omstruktureringsinsatser belastar rörelseresultatet. En avsättning för omstruktureringsutgifter görs endast när de allmänna kriterierna för avsättningar är uppfyllda. Det innebär att ett informellt åtagande att omstrukturera enbart uppstår när bolaget har en detaljerad, formell plan för omstruktureringen. Av planen framgår den verksamhet eller del av en verksamhet som berörs, de driftsställen som främst berörs, det ungefärliga antalet anställda som kommer att få avgångsvederlag, deras placering och arbetsuppgifter, de utgifter som bolaget kommer att ådra sig och när planen kommer att genomföras. Det ska även framgå att bolaget skapat en välgrundad förväntan hos dem som berörs av omstruktureringen. Detta kan ha skett genom att omstruktureringsplanens huvuddrag tillkännagivits eller genomförandet påbörjats.

LEASINGAVTAL

Finansiell leasing föreligger då de ekonomiska riskerna och förmånerna som är förknippade med ägandet i allt väsentligt är överförda till leasetagaren, om så inte är fallet är det fråga om operationell leasing. Bolaget har vissa leasingavtal avseende bland annat bilar och datorer vilka utgör finansiella leasingavtal.

I enlighet med K3 redovisas samtliga leasingavtal enligt reglerna för operationell leasing. Operationell leasing innebär att leasingavgifterna kostnadsförs linjärt över löptiden med utgångspunkt från nyttjandet, vilket kan skilja sig åt från vad som faktiskt erlagts som leasingavgifter under året.

Bolaget har vissa leasingavtal avseende bland annat bilar och datorer vilka utgör finansiella leasingavtal där Samhall är leasetagare. Vidare kan Samhall, under vissa förutsättningar, ingå finansiella leasingavtal såsom leasegivare.

INKOMSTSKATTER

Skattekostnaden utgörs av summan av aktuell skatt och uppskjuten skatt.

Aktuell skatt

Aktuell beräknas på det skattepliktiga resultatet för perioden. Skattepliktigt resultat skiljer sig från det redovisade resultatet i resultaträkningen då det har justerats för ej skattepliktiga intäkter och ej avdragsgilla kostnader samt för intäkter och kostnader som är skattepliktiga eller avdragsgilla i andra perioder. Aktuell skatteskuld beräknas enligt de skattesatser som gäller per balansdagen.

För poster som redovisas i resultaträkningen, redovisas även därmed sammanhängande skatteeffekter i resultaträkningen. Skatteeffekter av poster som redovisas direkt mot eget kapital, redovisas mot eget kapital.

Uppskjuten skatt

Uppskjuten skatt redovisas på temporära skillnader mellan det redovisade värdet på tillgångar och skulder och det skattemässiga värdet som används vid beräkning av skattepliktigt resultat. Uppskjuten skatt redovisas enligt den s.k. balansräkningsmetoden. Uppskjutna skatteskulder redovisas för i princip alla skattepliktiga temporära skillnader och uppskjutna skattefordringar redovisas i princip för alla avdragsgilla temporära skillnader i den omfattning det är sannolikt att beloppen kan utnyttjas mot framtida skattepliktiga överskott. Obeskattade reserver redovisas inklusive uppskjuten skatteskuld. De temporära skillnaderna uppkommer huvudsakligen genom avskrivning av fastigheter, avsättningar för pensioner, marknadsvärdering av kapitalplaceringar och skattemässiga underskott.

Värderingen av uppskjuten skatt baseras på hur företaget, per balansdag, förväntar sig att återvinna det redovisade värdet för motsvarande tillgång eller reglera det redovisade värdet för motsvarande skuld. Uppskjuten skatt beräknas baserat på de skattesatser och skatteregler som har beslutats per balansdagen.

FORTSÄTTNING NOT 1

ERSÄTTNINGAR TILL ANSTÄLLDA

Bolaget har förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensioner till anställda i enlighet med tecknade kollektivavtal, vilket innebär ITP-planen för tjänstemän och SAF-LO-planen för kollektivanställda. Härutöver finns tecknade kapitalförsäkringslösningar som värderas till verkligt värde för ledande befattningshavare samt för tidigare anställda, enligt förmedlingspensionsupplägg i SPP.

Pensionsplaner enligt vilka bolaget betalar fastställda avgifter till en separat juridisk enhet och där Samhall inte har någon rättslig eller informell förpliktelse att betala ytterligare avgifter, om den juridiska enheten inte har tillräckliga tillgångar för att betala alla pensionsåtaganden, är avgiftsbestämda pensionsplaner. Andra pensionsplaner än avgiftsbestämda pensionsplaner är förmånsbestämda planer.

Bolaget har förmånsbestämda pensionsplaner enligt ITP-planen för tjänstemän som finansieras genom försäkring i Alecta. Dessa redovisas som avgiftsbestämda pensionsplaner i enlighet med förenklingsreglerna i K3.

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

KASSAFLÖDESANALYS

Kassaflödesanalysen upprättas enligt indirekt metod. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medför in- eller utbetalningar.

Som likvida medel klassificeras, förutom banktillgodohavanden, kortfristiga finansiella placeringar som marknadsvärderas och som handlas på en öppen marknad till kända belopp.

Alla belopp i efterföljande noter avser miljoner kronor om inget annat anges.

NOT 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare

Medelantalet årsanställda	varav		varav	
	2015-12-31	kvinnor, %	2014-12-31	kvinnor, %
Sverige	17 932	44	17 908	44
Totalt	17 932	44	17 908	44

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, tjänstgöringsgrad och personalsammansättning och uppgick till 17 932 (17 908) varav kvinnor 7 918 (7 967).

För anställda med funktionsnedsättning uppgick medelantalet årsanställda till 15 803 (15 610) varav kvinnor 6 951 (6 890) och för tjänstemän till 1129 (1115) varav 572 (553) kvinnor. Medelantalet årsanställda för personer med 75 procents sjukersättning uppgick till 80 (72) personer varav 55 (49) kvinnor. För utvecklingsanställda enligt statens uppdrag gällande långtidssjukskrivna samt personer från jobb- och utvecklingsgarantin uppgick medelantalet årsanställda till 920 (1 111) personer varav 339 (475) kvinnor.

Totalt antal anställda uppgick vid årets slut till 21 158 (22 241) varav 60 (391) tillfälligt anställda med funktionsnedsättning, 180 (105) tillfälligt anställda tjänstemän och 351 (321) anställda personer med 75 procents sjukersättning. Antalet anställda med utvecklingsanställning enligt statens uppdrag gällande personer som varit långtidssjukskrivna uppgick till 0 (29) personer och uppdraget gällande utvecklingsanställningar från jobb- och utvecklingsgarantin sysselessättningsfas uppgick till 1 027 (1 014) personer.

REDOVISNING AV KÖNSFÖRDELNING I STYRELSE OCH LEDNING

	varav		varav	
	2015-12-31	kvinnor, %	2014-12-31	kvinnor, %
Styrelsen	11	45	11	45
Övriga ledande befattningshavare	10	40	6	33
Totalt	21	43	17	41

LÖNER, ANDRA ERSÄTTNINGAR OCH SOCIALA KOSTNADER

	2015-12-31		2014-12-31	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Styrelse och vd	4,3	2,3	4,3	2,2
(varav pensionskostnader)		0,9		0,9
Övriga anställda	4 579,8	1 708,2	4 578,9	1 686,8
(varav pensionskostnader)		206,3		200,2
Summa	4 584,1	1 710,5	4 583,2	1 689,1
(varav pensionskostnader)		207,3		201,1

Av löner och ersättningar till övriga anställda avser 17,4 (9,4) miljoner kronor andra ledande befattningshavare än styrelseledamöter och vd.

Årets avgifter för pensionsförsäkringar enligt ITP-planen uppgick till 51 (49) miljoner kronor och ingår i resultatposten Personalkostnader. Premierna till Alecta betraktas som en avgiftsbestämd plan.

Den totala lönekostnaden uppgick, inklusive sociala kostnader, till 6 295 miljoner kronor. I löner, ersättningar och sociala kostnader ingår personalavvecklingskostnader om 18 (32) miljoner kronor för tjänstemän i samband med omorganisation och anpassning av verksamheten. Lönekostnaderna har reducerats med 53 (38) miljoner kronor avseende ersättning från Försäkringskassan gällande högkostnadsskydd hänförligt till år 2014, jämförelseåret avser 2013.

Lönekostnaderna för statens nya uppdrag gällande utvecklingsanställningar från jobb och utvecklingsgarantin sysselessättningsfas uppgick till 235 (185) miljoner kronor där lönebidrag har erhållits med 160 (128) miljoner kronor. Föregående år hade Samhall två uppdrag gällande utvecklingsanställningar där uppdraget riktat mot långtidssjukskrivna upphörde under år 2014. Lönekostnaderna i detta uppdrag uppgick till 122 miljoner kronor och lönebidrag erhöles med 128 miljoner kronor.

Föregående år innehåller en engångsintäkt uppgående till 90 miljoner kronor från AFA försäkringar avseende premier för Avtalsgruppsförsäkring (AGS) under åren 2005 och 2006.

FORTSÄTTNING NOT 2

ERSÄTTNINGAR TILL STYRELSEN

Belopp i tusen kronor	Styrelsearvode 2015	Styrelsearvode 2014	Revisionsutskott 2015	Revisionsutskott 2014	Ersättningsutskott 2015	Ersättningsutskott 2014
Styrelsens ordförande, Erik Strand	310	310	62	62	33	33
Styrelseledamot, Bertil Carlsén	130	130	42	42	–	–
Styrelseledamot, Angelica Frithiof fr om 2015-04-23	97	–	–	–	–	–
Styrelseledamot, Helen Fasth Gillstedt	130	130	42	42	–	–
Styrelseledamot, Kenneth Johansson	130	130	–	–	17	17
Styrelseledamot, Hans Kilsved t.o.m. 2015-04-23	43	130	–	–	–	–
Styrelseledamot, Leif Ljungqvist	–	–	–	–	–	–
Styrelseledamot, Maria Nilsson	130	130	–	–	–	–
Styrelseledamot, Gunnel Tolfes, t.o.m. 2015-04-23	43	130	–	–	–	–
Summa	1 013	1 090	146	146	50	50

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt årsstämmans beslut.

Till arbetstagarrepresentanter i styrelsen utgår ingen ersättning. Från och med årsstämman den 21 april 2010 utgår inte arvode till ledamot som är anställd i Regeringskansliet.

LÖNER OCH FÖRMÅNER TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Belopp i tusen kronor	Löner 2015	Löner 2014	Övriga förmåner 2015	Övriga förmåner 2014	Pensions- kostnader 2015	Pensions- kostnader 2014	Pensions- ålder	Uppsäg- ningstid, månader	Avgångs- vederlag, månader
Verkställande direktör, Monica Lingegård	3 132	2 997	60	62	933	883	65	6	18
Direktör Ekonomi & Finans, Vice vd, Paul Lidbom	2 189	2 114	63	66	594	551	65	6	12
Direktör, vd sekretariat t.o.m. 2014-07-31, Leif Alm	–	538	–	32	–	53	65	*	*
Marknadsområdesdirektör Syd, Tomas Andersson	1 357	–	57	–	405	–	65	6	12
Marknadsområdesdirektör Nord, Åsa Berg	1 233	–	55	–	520	–	65	6	12
Marknadsområdesdirektör Mitt, fr.o.m. 2015-10-01, Ludmilla Bjerke	365	–	–	–	83	–	65	6	6
Marknadsdirektör, Mats Eliasson	1 705	1 648	137	67	407	382	65	6	12
HR-direktör, Monica Höglind	2 252	2 145	61	65	663	630	65	6	12
Affärsutvecklingschef t om 2015-12-18, Sara Nordström	1 523	–	50	–	238	–	65	4	6
Affärsområdesdirektör Bemannede lösningar & Industri, Göran Olinder	1 807	1 753	105	104	441	432	65	6	12
Affärsområdesdirektör Tjänster, Jonas Rieck	1 508	–	61	–	340	–	65	6	6
IT-direktör, fr.o.m. 2015-09-01, Stefan Stigendal	363	–	9	–	73	–	65	6	6
IT-chef, t.o.m. 2015-10-12, Anders Sundin	2 345	1 237	45	64	304	355	65	6	12
Marknadsområdesdirektör t.o.m. 2015-08-14, Katarina Viebke	746	–	18	–	188	–	65	6	12
Summa	20 525	12 432	721	460	5 189	3 286			

* enligt LAS och kollektivavtal

FORTSÄTTNING NOT 2

Verkställande direktör Monica Lingegård har vid sidan av lön som övrig förmån rätt till tjänstebil och sjukvårdsförsäkring. Beträffande ålderspension, sjukpension och efterlevandeskydd betalar Samhall, för Monica Lingegårds räkning, varje månad en premie om 30 procent av månadslönen till anvisade försäkringsbolag. Pensionsåldern är 65 år. Vid uppsägning gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Dessutom utgår, i de fall uppsägning sker från bolagets sida, avgångsvederlag under arton månader motsvarande den fasta månadslönen. Avgångsvederlaget betalas ut månadsvis. Lön under uppsägningstid och avgångsvederlag avräknas fullt ut i de fall inkomst erhålls från annan förvärvsverksamhet.

Övrig företagsledning har bestått av 10 befattningshavare fram till 2015-12-18 därefter 9 (5) personer. Vid sidan av lön har ledningskretsen som övrig förmån rätt till tjänstebil och sjukvårdsförsäkring. Rörliga löner har inte förekommit. Övrig företagsledning omfattas av ITP-planen. Uppsägningsslön och avgångsvederlag kan uppgå till sammanlagt högst 18 månadslöner och reduceras vid eventuell annan förvärvsinkomst.

Beträffande ålderspension, sjukpension och efterlevandeskydd betalar Samhall för Monica Höglinds räkning, varje månad en premie om 30 procent av månadslönen till anvisade försäkringsbolag. Paul Lidbom, har förutom ITP2, en avsättning om 30 procent av lönen på lönedelar överstigande 30 inkomstbasbelopp.

I redovisad lön för Anders Sundin och Sara Nordström ingår uppsägningsslön och avgångsvederlag som kommer att utbetalas under år 2016.

NOT 3 Omsättning per geografisk marknad

	2015	2014
Sverige	2 362	2 355
Storbritannien	20	9
Norge	18	18
Danmark	15	14
Schweiz	14	66
Belgien	7	12
Polen	6	5
Tyskland	4	9
Tjeckien	2	3
Ungern	2	2
Holland	2	1
USA	0	2
Frankrike	0	1
Övriga länder	1	1
Summa nettoomsättning	2 453	2 498
Andel export	4%	6%

Exporten minskade med 52 miljoner kronor till 91 (143) miljoner kronor och exportandelen minskade till 4 (6) procent. Huvuddelen av exporten sker till svenska företag utomlands.

NOT 4 Intäkternas fördelning

MSEK	2015	2014
I omsättning ingår intäkter från:		
Varor	536	751
Tjänster	1 917	1 747
Summa	2 453	2 498
I övriga intäkter ingår intäkter från:		
EU-bidrag, transportbidrag m m	1	3
Ersättning jobb- och utvecklingsgarantin	79	89
Försäkringsersättning	1	0
Hysesintäkter	7	6
Löne- och anordnarbidrag samt särskild ersättning utvecklingsanställda	250	326
Löne- och projektbidrag Arbetsförmedlingen	20	18
Särskild ersättning från staten gällande utvecklingsanställningar som varit långtidssjukskrivna	-	10
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	2	1
Vinst vid avyttring av fastigheter	10	1
Återbetalning gällande avtalsgruppsjukförsäkring för åren 2005 och 2006	-	90
Övriga intäkter	1	5
Summa	371	549

NOT 5 Information om rörelsegrenar

UPPLYSNINGAR OM BOLAGETS RÖRELSEGRENAR

Bolaget är organiserat i tre huvudsakliga rörelsegrenarna Industri och Förpackning/ Montering, Tjänster och Bemannade lösningar. Rörelsegrenarna utgör grunden för verksamhetsstyrningen där Samhalls uppdrag att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete redovisas. I rörelseresultatet ingår kostnader för ej debiterbara timmar. Intäkter från Arbetsförmedlingen för Arbetsmarknadstjänster uppfyller inte väsentlighetskriteriet för ett fristående segment och redovisas därför inom Gemensamma intäkter enligt tabellen nedan. Intäkter och kostnader från Samhalls uppdrag gällande utvecklingsanställda betraktas inte som en rörelsegren utan är ett separat uppdrag från staten och ingår i Gemensamma intäkter.

Rörelsegrenarna i segmentsredovisningen redovisas i likhet med föregående år med undantag för att Industri och Förpackning/ Montering redovisas tillsammans då den senare rörelsegrenen uppgår till ringa värden och är under omstrukturering.

SEGMENTSDATA

Nettoomsättning, merkostnadsersättning och övriga intäkter per rörelsegren, MSEK ¹	År 2015	År 2014
Industri och Förpackning/Montering	928	1 287
varav nettoomsättning	536	751
Tjänster	4 000	3 742
varav nettoomsättning	1 368	1 239
Bemannade lösningar	1 806	1 763
varav nettoomsättning	544	502
Gemensamma intäkter/Ofördelat	582	781
Elimineringar ²	-88	-122
Summa intäkter	7 228	7 451

1. Inkluderar interna intäkter som elimineras på företagsnivå

2. Intäkter mellan segment

FORTSÄTTNING NOT 5

Nettoomsättningen inom Industri och Förpackning/Montering minskade under år 2015 med 215 miljoner kronor, motsvarande 29 procent jämfört med samma period föregående år, medan bruttovinstmarginalen ökade med 7 procent. Den minskade omsättningen är främst hänförlig till kunder inom träproduktion och fordonsindustrin och följer den långsiktiga planen. Rörelseresultatet uppgick till -11 (-61) miljoner kronor. Det förbättrade resultatet kan förklaras av en förbättrad bruttovinstmarginal och lägre lönekostnader. Inom Industri och Förpackning/Montering arbetar cirka 1 600 (2 040) personer eller 9 (10) procent av de anställda inom kärnuppdraget.

Nettoomsättningen inom Tjänster ökade under år 2015 med 129 miljoner kronor motsvarande 10 procent jämfört med samma period föregående år och bruttovinstmarginalen var i princip oförändrad. Ökningen är främst hänförlig till ökad tillväxt gällande städtjänster. Rörelseresultatet uppgick till -142 (-186) miljoner kronor. Det förbättrade resultatet berodde huvudsakligen på en förbättrad omsättning samt att undersysselsättningen minskat. Inom Tjänster arbetar drygt 11 200 (11 220) personer motsvarande 60 (57) procent av de anställda i kärnuppdraget.

Nettoomsättningen inom Bemannade lösningar ökade under år 2015 med 42 miljoner kronor motsvarande 8 procent jämfört med samma period föregående år, med oförändrad bruttovinstmarginal. Rörelseresultatet uppgick till -21 (-67) miljoner kronor. Det förbättrade resultatet berodde huvudsakligen på en förbättrad bruttovinst per debiterbar timme. Inom Bemannade lösningar arbetar cirka 5 800 (6 400) personer motsvarande 31 (32) procent av de anställda i kärnuppdraget.

Intäkter från Arbetsförmedlingen för Arbetsmarknadstjänster redovisas som Övriga rörelseintäkter och uppgick till 79 (89) miljoner kronor. Affären uppfyller inte väsentlighetskriteriet för ett fristående segment och redovisas därför inom Gemensamma intäkter. Intäkter gällande utredningstjänster inom Arbetsmarknadstjänster redovisas som Nettoomsättning och uppgick till 5 (6) miljoner kronor.

Statens uppdrag gällande utvecklingsanställda från jobb- och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas med målgruppen unga vuxna, är ett separat uppdrag från staten. Detta uppdrag redovisas som Övriga rörelseintäkter i Gemensamma intäkter. Erhållna intäkter uppgick till 250 (218) miljoner kronor. Föregående år hade Samhall även ett uppdrag gällande utvecklingsanställningar riktat mot personer som varit långtidssjukskrivna. Intäkterna från detta uppdrag uppgick till 118 miljoner kronor.

NOT 6 Statlig merkostnadsersättning

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag att utveckla personer med funktionsnedsättning. Ersättningen redovisas bland rörelsens intäkter med hänsyn till dess karaktär av ersättning för utfört uppdrag.

För år 2015 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 405 (4 405) miljoner kronor.

NOT 7 Övriga externa kostnader

I övriga externa kostnader ingår poster hänförliga till anpassnings- och omstrukturingskostnader med -3 (-11) miljoner kronor avseende årets kostnader och 3 (1) miljon kronor avseende återföring av 2014 års avsättning.

Anpassnings- och omstrukturingskostnaderna avser bl a lösen av hyreskontrakt och övriga kostnader i samband med avveckling av verksamheter och ingår i balansposterna upplupna kostnader samt övriga avsättningar.

ERSÄTTNINGAR TILL REVISORER

MSEK	2015	2014
Revisionsuppdrag		
Deloitte AB	1,0	1,0
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget		
Deloitte AB	0,1	0,2
Skatterådgivning		
Deloitte AB	-	-
Övriga tjänster		
Deloitte AB	-	-
Summa	1,1	1,2

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning. Dessutom ingår övriga uppgifter som ankommer på bolagets revisorer att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid granskningen. Allt annat är andra uppdrag.

NOT 8 Av- och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar

MSEK	2015	2014
<i>Avskrivningar fördelade per tillgångsslag</i>		
Balanserade utgifter för programvaror	0	-1
Byggnader och mark	-3	-3
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-9	-10
Inventarier, verktyg och installationer	-16	-16
Summa avskrivningar	-28	-30
<i>Nedskrivningar fördelade per tillgångsslag</i>		
Byggnader och mark	-1	0
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-1	-4
Inventarier, verktyg och installationer	0	-2
Summa nedskrivningar	-2	-6
Summa av- och nedskrivningar	-30	-36

Beräkning av återvinningsvärdet av fastigheter har skett med utgångspunkt från respektive fastighets kassaflöde under den återstående nyttjandetiden beräknat med utgångspunkt från förväntade marknadshyror på orten. Med underlag av ortens vakansgrader och bolagets eget lokalbehov har ett driftsnetto framräknats. I de fall beräknat avkastningsvärde understigit bokfört värde på det aktuella objektet sker en nedskrivning.

I vissa fall där investering gjorts för att anpassa en fastighet mot en speciell affär och där affärsrelationen upphört, har värdet på byggnadsinventarierna skrivits ned.

NOT 9 Operationella leasingavtal

Nominella värdet av framtida minimileasingavgifter, avseende icke uppsägningsbara leasingavtal fördelar sig enligt följande:

MSEK	2015	2014
Förfaller till betalning inom ett år	180	144
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	151	112
Förfaller till betalning senare än fem år	0	0
Summa	331	256
Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal	176	185

I beloppen ingår hyreskostnader för fastigheter och maskiner.

NOT 10 Ränteintäkter och liknande resultatposter

MSEK	2015	2014
Ränta, kuponger och utdelning	10	14
Vinst kapitalförvaltning	45	33
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	-	47
Summa	55	94

I ränta, kuponger och utdelning ingår 0 (1) miljon kronor gällande förändring av upplupen ränta.

NOT 11 Räntekostnader och liknande resultatposter

MSEK	2015	2014
Förlust kapitalförvaltning	-1	-2
Räntekostnader, externa	0	0
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	-57	-
Summa	-58	-2

Marknadsvärdering av bolagets kortfristiga placeringar (realiserade vinster/förluster) har påverkat räntenettet totalt med -57 (47) miljoner kronor, vilket ej är kassaflödespåverkande.

NOT 12 Bokslutsdispositioner

MSEK	2015	2014
Skillnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	8	2
Summa	8	2

NOT 13 Skatt

MSEK	2015	2014
Aktuell skatt på årets resultat	-	-
Skatt på årets resultat	12	-13
Summa	12	-13

Underskottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 21 (17) miljoner kronor.

Skillnad mellan skattekostnad och skattekostnad baserad på gällande skattesats

MSEK	2015	2014
Redovisat resultat före skatt	-75	94
Skatt enligt gällande skattesats	17	-21
Effekt av ej avdragsgilla kostnader	-4	-3
Justering av värderegleringsreserv	-	11
Övrigt	-1	-
Skatt på årets resultat	12	-13

SKATTESATS

Den gällande skattesatsen är skattesatsen för inkomstskatt, som är 22,0 (22,0) procent.

TEMPORÄRA SKILLNADER

Temporära skillnader föreligger i de fall tillgångars eller skulders redovisade respektive skattemässiga värden är olika. Temporära skillnader avseende följande poster har resulterat i uppskjuten skattefordran:

2014-12-31	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
Byggnader och mark	5	-	5
Maskiner och inventarier	2	-	2
Kortfristiga placeringar	-	-22	-22
Pensioner	10	-	10
Underskottsavdrag	4	-	4
	21	-22	-1

2015-12-31	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
Byggnader och mark	5	-	5
Maskiner och inventarier	1	-	1
Kortfristiga placeringar	-	-10	-10
Pensioner	10	-	10
Underskottsavdrag	5	-	5
	21	-10	11

NOT 14 Immateriella anläggningstillgångar

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	11	11
Nyanskaffningar	1	-
Avyttringar och utrangeringar	-3	-
Summa anskaffningsvärde	9	11
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	10	9
Avyttringar och utrangeringar	-3	-
Årets avskrivning enligt plan	0	1
Summa avskrivningar	7	10
Planenligt restvärde vid årets slut	2	1

NOT 15 Byggnader och mark

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	182	185
Nyanskaffningar	0	2
Avyttringar och utrangeringar	-46	-5
Summa anskaffningsvärde	136	182
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	118	119
Avyttringar och utrangeringar	-32	-4
Årets avskrivning enligt plan	3	3
Summa avskrivningar	89	118
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	22	23
Avyttringar och utrangeringar	-2	-1
Årets nedskrivningar	1	-
Summa nedskrivningar	21	22
Planenligt restvärde vid årets slut	26	42
Bokfört värde byggnad	21	37
Bokfört värde mark	5	5

Bolagets fastighetsbestånd är försäkrat till fullvärde motsvarande återanskaffningskostnaden för respektive anläggning.

Vid utgången av år 2015 ägde Samhall 21 (28) fastigheter med en total yta av cirka 67 000 (88 000) m² och hyrde lokaler till en yta av cirka 115 300 (122 300) m².

NOT 16 Maskiner och andra tekniska anläggningar

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	340	360
Nyanskaffningar	3	7
Avyttringar och utrangeringar	-100	-27
Summa anskaffningsvärde	243	340
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	277	292
Avyttringar och utrangeringar	-83	-25
Årets avskrivning enligt plan	9	10
Summa avskrivningar	203	277
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	26	22
Avyttringar och utrangeringar	-9	-
Årets nedskrivning	1	4
Summa nedskrivningar	18	26
Planenligt restvärde vid årets slut	22	37

NOT 17 Inventarier, verktyg och installationer

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	186	191
Nyanskaffningar	35	15
Avyttringar och utrangeringar	-21	-20
Summa anskaffningsvärde	200	186
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	145	149
Avyttringar och utrangeringar	-18	-20
Årets avskrivning enligt plan	16	16
Summa avskrivningar	143	145
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	3	1
Avyttringar och utrangeringar	-	0
Årets nedskrivning	0	2
Summa nedskrivningar	3	3
Planenligt restvärde vid årets slut	54	38

NOT 18 Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Ingående balans	17	1
Under året nedlagda kostnader	-14	16
Bokfört värde vid årets slut	3	17

NOT 19 Andra långfristiga värdepappersinnehav

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	0	0
Bokfört värde vid årets slut	0	0

Avser i huvudsak aktieinnehav i intresseorganisationer.

NOT 20 Andra långfristiga fordringar

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Ingående balans	19	2
Tillkommande fordran	0	18
Omföring till kortfristig fordran	-2	-1
Bokfört värde vid årets slut	17	19

Större delar av posten avser kapitalförsäkringar gällande pensionsavsättningar till ledande befattningshavare.

NOT 21 Övriga fordringar

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Aktuella skattefordringar	53	54
Skattekonto	12	2
Övriga kortfristiga fordringar	14	16
Bokfört värde vid årets slut	79	72

NOT 22 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Hyror	16	17
Ränteintäkter	0	0
Försäkringsersättningar	2	2
Löne- och anordnarbidrag	23	22
Övrigt	19	20
Bokfört värde vid årets slut	60	61

NOT 23 Likvida medel

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Övriga kortfristiga placeringar	2 171	2 250
Summa kortfristiga placeringar	2 171	2 250
Kassa och bank	493	493
Bokfört värde vid årets slut	2 664	2 743

Likvida medel består av likviditetsreserven, vilken utgörs av medel på bankkonton, och av kortfristiga placeringar. Kapitalförvaltningen marknadsvärderas och värdet uppgick på balansdagen till 2 171 (2 250) miljoner kronor. I kapitalförvaltningen ingår följande finansiella instrument: räntefonder som utgör 80 procent av innehavet samt 15 procent gällande alternativa placeringar.

NOT 24 Finansiella instrument och finansiell riskhantering

Samhalls finansiella verksamhet ska vara en integrerad del i den övriga verksamheten. Finansiella transaktioner och val av motparter skall ske så att Samhalls allmänna anseende inte skadas och övergripande mål inte motverkas. Den finansiella verksamheten ska utgå från rörelsens förutsättningar och de finansieringsbehov, flöden, exponeringar och risker som är en konsekvens därav. Företagets strategi är att lämna högsta möjliga avkastning på eget kapital utifrån en säker och kostnadseffektiv finanshantering som säkerställer en god kontroll och hög kvalitet på riskhanteringen.

Samhall är genom sin verksamhet exponerad för olika finansiella risker, vilka avser fluktuationer i bolagets resultat och kassaflöde till följd av förändringar i företagets motparters kreditvärdighet samt rörelser i räntor och valutakurser. Samhall har en finanspolicy som årligen fastställs av styrelsen. Policyn reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning samt valutahantering.

KREDITRISK. Samhall har fastställt riktlinjer för att säkra att försäljning av varor och tjänster sker till kunder med lämplig kreditbakgrund. I företagets vd-direktiv för kreditgivning finns regler som skall säkerställa att hanteringen av kundkrediter omfattar kreditvärdering, kreditlimit, ratingnivåer, beslutsnivåer och hantering av osäkra fordringar. Kreditrisken i kommersiella fordringar har historiskt varit låg.

I kapitalförvaltningen regleras kreditrisken genom limiter per emittent och ratingkrav i finanspolicy. För placeringar på penningmarknaden, med löptider upp till ett år, gäller A-2 (Standard & Poor's) eller P-2 (Moody's) eller likvärdigt som lägsta rating. För placeringar på obligationsmarknaden, med löptider som överstiger ett

år, måste minst 90 procent av totalt innehav ha BBB+ (Standard & Poor's) eller Baa1 (Moody's) eller likvärdigt som lägsta rating.

RÄNTERISK. Ränterisk innebär en risk för negativ effekt på en placerings marknadsvärde vid förändring av det allmänna ränteläget. Ränterisken ökar med räntebindningstiden. Samhalls risk mäts i form av duration och den genomsnittliga durationen får maximalt uppgå till tre år. För att ytterligare begränsa risken avseende tid har företaget fastställt maximala löptider för enskilda värdepapper. Durationen per balansdagen uppgick till 1,7 (1,5) år och ränterisken uppgick till 36 (33) miljoner kronor beräknat på 1 procentenhets förskjutning av räntekurvan.

LIKVIDITETSRIK. Samhall är utsatt för risken att vid ett givet tillfälle inte ha tillräckligt med likvida medel. Denna risk hanteras genom likviditetsreserven, vilken består av företagets medel på bankkonton här ingår även eventuella placeringar på depositionsmarknaden.

VALUTARISK. Samhall verkar internationellt och utsätts för transaktionsrisker vid köp och försäljning i utländsk valuta. Valutaexponeringen avser primärt Euro och USD och utflödet är större än inflödet. Samhall kan hantera valutarisk genom valutaterminkontrakt. På balansdagen fanns inga utestående terminkontrakt.

Det redovisade värdet för övriga omsättningstillgångar och kortfristiga skulder utgör en god approximation av det verkliga värdet på grund av den korta löptiden.

NOT 25 Eget kapital

Aktiekapitalet består av 5 000 000 aktier à nominellt 100 kronor. Samtliga aktier ägs av svenska staten genom Finansdepartementet. I enlighet med bolagsordningen ska någon utdelning inte utges.

Specifikation över förändringar i eget kapital återfinns under rubriken Förändringar i eget kapital.

NOT 26 Obeskattade reserver

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Akkumulerad skillnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	-	8
Bokfört värde vid årets slut	-	8

NOT 27 Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	16	-
Periodens avsättningar	0	16
Bokfört värde vid årets slut	16	16

Avser pensionsförpliktelser gällande nuvarande och tidigare ledande befattningshavare.

NOT 28 Övriga avsättningar

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	30	13
Periodens avsättningar	21	43
Anspråktaget under perioden	-35	-25
Årets återföringar av outnyttjade belopp	-3	-1
Bokfört värde vid årets slut	13	30

Avsättningar avser beslutade omstruktureringsåtgärder på ett flertal orter såsom, Stockholm, Alingsås och Strömstad och avser hyror, flyttkostnader och återställ-

FORTSÄTTNING NOT 28

ningskostnader av lokaler. Åtgärderna bedöms vara slutförda under 2016-2017. I periodens avsättningar ingår avsättningar för förlustkontrakt.

Återföringar avser äldre ej ianspråkta avsättningar.

NOT 29 Övriga kortfristiga skulder

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Avräkning löner	339	350
Personalens källskatt	86	86
Mervärdesskatt	27	24
Övrigt	4	8
Bokfört värde vid årets slut	456	468

NOT 30 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Semesterlöneskuld	620	611
Arbetsgivaravgifter	461	487
Löneskatt	50	49
Övrigt	78	66
Bokfört värde vid årets slut	1 209	1 213

NOT 31 Ansvarförbindelser

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Tullverket	0,1	0,1
Hysesbostäder i Norrköping AB	0,2	0,2
Summa ansvarförbindelser	0,3	0,3

Ansvarförbindelser avser borgensåtaganden som lämnats för att täcka fullgörande av uppdrag. Inga väsentliga skulder förväntas uppkomma till följd av någon av ansvarförbindelserna.

NOT 32 Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

MSEK	2015-12-31	2014-12-31
Av- och nedskrivningar	30	36
Resultat på sålda anläggningstillgångar	-12	-3
Kapitalförsäkringar	0	-16
Avsättningar	-17	34
Summa justeringsposter	1	51

NOT 33 Händelser efter balansdagen

Inga väsentliga händelser har inträffat efter balansdagens utgång som påverkar bolagets resultat och ställning per 31 december 2015.

NOT 34 Transaktioner med närstående

Samhall ägs av svenska staten. Inköp och försäljning till och från andra statliga företag sker till marknadsmässiga priser och sedvanliga villkor.

Samhalls väsentliga transaktioner med staten och övriga företag under statens bestämmande inflytande, gemensamt bestämmande inflytande eller betydande inflytande utgör omkring 3 (3) procent av Samhalls omsättning och omkring 3 (2) procent av inköpen.

NOT 35 Uppgifter om bolaget

Samhall AB (publ) är ett aktiebolag med säte i Stockholm, Sverige.

Adressen till företagets huvudkontor är:
Klarabergsviadukten 90 Hus C
Box 27705
115 91 Stockholm

Styrelsens och verkställande direktörens försäkran vid undertecknande av årsredovisningen för år 2015

Bolagets resultat- och balansräkning kommer att föreläggas årsstämman 2016-04-26 för fastställelse.

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3) och i enlighet med ägarens ägarpolicy.

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med god redovisnings- sed och ger en rättvisande bild av bolagets ställning och resultat.

Förvaltningsberättelsen ger en rättvisande översikt över utvecklingen av bolagets verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som bolaget står inför.

Stockholm den 24 feb 2016

Erik Strand
Ordförande

Hans Abrahamsson

Ann-Christin Andersson

Bertil Carlsén

Angelica Frithiof

Helen Fasth Gillstedt

Kenneth Johansson

Pia Litbo

Leif Ljungqvist

Maria Nilsson

Monica Lingegård
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 24 feb 2016

Deloitte AB
Peter Ekberg
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till årsstämman i Samhall AB (publ) Org nr 556448-1397

RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Samhall AB (publ) för räkenskapsåret 2015 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 24-31. Bolagets årsredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 4-11 och 24-51.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar för årsredovisningen

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att upprätta en årsredovisning som ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och för den interna kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar

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

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

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

Uttalanden

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Samhall ABs (publ) finansiella ställning per den 31 december 2015 och av dess finansiella resultat och kassaflöden för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 24-31.

Vi tillstyrker därför att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även reviderat förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Samhall AB (publ) för år 2015. Vi har även utfört en lagstadgad genomgång av bolagsstyrningsrapporten.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust, och det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för förvaltningen enligt aktiebolagslagen samt att bolagsstyrningsrapporten på sidorna 24-31 är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att med rimlig säkerhet uttala oss om förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust och om förvaltningen på grundval av vår revision. Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige.

Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen. Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi utöver vår revision av årsredovisningen 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 de revisionsbevis vi inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

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

Uttalanden

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

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

Stockholm den 24 februari 2016

Deloitte AB
Peter Ekberg
Auktoriserad revisor

Redovisning och oberoende granskning

REDOVISNINGENS INNEHÅLL

Hållbarhetsredovisningens innehåll är baserat på regeringens mål för verksamheten, en väsentlighets- och materialitetsanalys av intressentdialogen samt på intern bedömning av risker och möjligheter. Samhall för en löpande dialog med sina främsta intressentgrupper. För att säkerställa ett högt förtroende strävar bolaget efter att vara lyhört för intressenternas åsikter och behov.

Sammantaget pekar detta underlag på att huvudfokus i redovisningen ska vara Samhalls medarbetare. Av intressentdialogen framkom att Samhalls uppdrag att utveckla personer med funktionsnedläggning genom arbetet är det mest väsentliga. Samhalls arbete med att säkerställa en sund konkurrens är också en viktig fråga. På miljöområdet är koldioxidutsläpp väsentliga.

GENERELLA UTGÅNGSPUNKTER

Samhalls verksamhet omfattar hela Sverige. I denna redovisning är huvudprincipen att inte kommentera lokala eller regionala skillnader utan att lämna en samlad redovisning för hela verksamheten.

För att möjliggöra jämförbarhet över tid har, om inte annat anges, alla värden för tidigare år räknats om enligt samma metoder som tillämpas 2015.

GRI:s indikatorprotokoll ligger till grund för datainsamling och beräkningar enligt principen följa eller förklara. I en del fall har GRI:s indikatordefinition ersatts av internt använda nyckeltal utgående från Samhalls specifika uppdrag och målgrupp.

ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ

I hållbarhetsredovisningen används begreppet "tjänstemän" för anställda som inte ingår i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen utan som anställts direkt från den reguljära arbetsmarknaden. Bland anställda i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen finns personer som omfattas av särskilt kollektivavtal för tjänstemän i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag. Dessa ingår i denna hållbarhetsberättelse inte av begreppet "tjänstemän".

Information om Samhalls medarbetare, utbildning, arbetsskador och liknande hämtas från interna datasystem som samlar och aggregerar relevant information från verksamheten.

Information redovisas för alla uppdrag från staten men enligt väsentlighetsprincipen sker detaljerad redovisning om personalen inte för personalkategorier med färre än 500 personer. I redovisningen om anställda ingår inte personer inom jobb- och utvecklingsgarantin inom Samhalls Arbetsmarknadstjänster. Dessa medarbetare är inte anställda utan redovisas som praktikanter som deltar i någon form av arbetsträning.

För arbetsolyckor används inte GRI:s nyckeltal utan de interna nyckel- och måltal som Samhall använder internt. I redovisningen

ingår inte arbetssjukdomar och färdolyckor till och från arbetet. Från år 2013 redovisas arbetsolyckorna för registreringsår i stället för inträffandeår, vilket bedöms öka redovisningens träffsäkerhet och jämförbarhet mellan åren.

När det gäller livslångt lärande redovisar Samhall bara utveckling i arbetslivet. Samhall har verksamhet enbart i Sverige och ett uppdrag som avgränsas till arbetslivet. Det innebär att insatser för lärande och levnadsvillkor efter pension inte kan göras med det uppdrag och den finansiering som Samhall har. Om en medarbetares arbetsförmåga minskar så att man inte längre "står till arbetsmarknadens förfogande" är det Samhalls ambition att hitta en lösning t ex genom sjukersättning, detta för att undvika uppsägningar. Sådana insatser ingår i det löpande arbetet med medarbetarutveckling.

MILJÖ

I miljöredovisningen ingår inte de anställdas resor till och från arbetet. Inte heller redovisas energiförbrukning för hyrbilar och privatbilar i tjänst.

Underlag för beräkning av energi och utsläpp från resor och transporter är hämtade från interna datasystem och från leverantörsstatistik.

Fastighetsanknuten data omfattar både egna fastigheter och hyrda lokaler. Emissionsvärden för förnybar respektive ej förnybar energi beräknas med schablonvärden i de fall fastighetsägaren/leverantören inte kan specificera energikällan.

Omräkningsfaktorer för beräkning av utsläpp för egna transporter samt egna och hyrda lokaler är hämtade från Naturvårdsverket, Svensk Fjärrvärme och SPBI. Omräkning har skett av emissionerna från egna fordon för både år 2014 och 2015.

OBEROENDE GRANSKNING OCH BESTYRKANDE

Samhall har uppdragit åt Deloitte att översiktligt granska och bestyrka hållbarhetsredovisningen. Den oberoende granskningen har fokus på de mest väsentliga hållbarhetsaspekterna men omfattar även bestyrkande av att redovisningen möter redovisningskriterier enligt GRI G4. Samhalls ambition är att fortsatt utveckla kvaliteten i redovisningen. Av detta följer också kvalitetsssäkring genom oberoende granskning.

GRI-index

Kompletterande information finns på www.samhall.se.

Profil-indikatorer	Beskrivning	Källhänvisning sida	Kommentar
STRATEGI OCH ANALYS			
G4-1	Uttalande av vd och ordförande	Sid 2, 12	Vd-ord och ordförandeord
ORGANISATIONSPROFIL			
G4-3	Organisationens namn	Omslag	Samhall Aktiebolag
G4-4	Huvudsakliga produkter och/eller tjänster	Sid 10-11	
G4-5	Lokalisering av huvudkontor	Omslag	Klarabergsviadukten 90C, Stockholm
G4-6	Verksamhetsländer	Sid 5, 26	Verksamhet bedrivs endast i Sverige
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	Sid 24	Aktiebolag, helägt av svenska staten
G4-8	Marknader	Sid 10-11	
G4-9	Verksamhetens omfattning	Sid 4-11, 32-35	
G4-10	Totalt antal anställda	Sid 17-22	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare
G4-11	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	Sid 17	
G4-12	Leverantörskedjan	Sid 14	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden		Inga väsentliga förändringar
G4-14	Försiktighetsprincipen	Sid 23	
G4-15	Anslutning till externa deklarerationer om ekonomiska, miljömässiga och sociala faktorer		Ingen anslutning till externa deklarerationer
G4-16	Medlemskap i organisationer		Medlemskap i branschorganisationer och liknande redovisas inte
MATERIELLA ASPEKTER OCH AVGRÄNSNINGAR			
G4-17	Omfattning och avgränsning av redovisningen	Sid 16	Hela Samhalls verksamhet omfattas, både i den ekonomiska redovisningen och i hållbarhetsredovisningen
G4-18	Process för bestämning av redovisningens innehåll	Sid 15-16	
G4-19	Materiella aspekter som identifierats	Sid 15-16	
G4-20	Materiella aspekter. Avgränsning inom organisationen	Sid 16	Redovisningen gäller hela Samhall AB och avgränsas till den påverkan som sker inom Samhalls egen verksamhet
G4-21	Materiella aspekter. Avgränsning utanför organisationen	Sid 16	Redovisningen gäller hela Samhall AB och avgränsas till den påverkan som sker inom Samhalls egen verksamhet
G4-22	Jämförbarhet med tidigare rapporter		Nyckeltal har räknats om enligt de metoder som tillämpas 2016 om annat inte särskilt anges. I övrigt jämförbar med föregående redovisning.
G4-23	Väsentliga förändringar från föregående redovisning		Inga väsentliga förändringar
INTRESSENTRELATIONER			
G4-24	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med	Sid 16	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter	Sid 16	
G4-26	Tillvägagångssätt vid intressentdialog	Sid 16	
G4-27	Viktiga frågor från dialog med intressenterna	Sid 15-16	
REDOVISNINGENS PROFIL			
G4-28	Redovisningsperiod	Omslagets insida	Räkenskapsåret 2015
G4-29	Datum för föregående redovisning		Års- och hållbarhetsredovisning för 2014, mars 2015
G4-30	Redovisningscykel	Omslagets insida	Fastställda rapporttillfällen för delårsrapporter och bokslutskommuniké
G4-31	Kontaktperson för hållbarhetsredovisning	Omslagets insida	Mari-Ann Levin Pölde, hållbarhetschef
G4-32	Redovisningens innehåll	Sid 54-55	GRI-Index
G4-33	Policy och praxis avseende extern granskning	Sid 53, 56	Revisors rapport över översiktlig granskning av Samhall ABS hållbarhetsredovisning
STYRNING			
G4-34	Styrningsstruktur för organisationen	Sid 24-28	Bolagsstyrningsrapport
Etik och integritet			
G4-56	Värdegrund, principer och uppförandekod	Sid 24-28	Bolagsstyrningsrapport

Profil-indikatorer	Beskrivning	Källhänvisning sida	Kommentar
EKONOMI			
G4-DMA	Hållbarhetsstyrning	Sid 13-16, 20-22	
G4-EC4	Finansiellt stöd från det allmänna	Sid 20-21	
MILJÖ			
G4-DMA	Hållbarhetsstyrning	Sid 13-16, 23	
G4-EN3	Energianvändning inom organisationen	Sid 23	
G4-EN4	Energianvändning utanför organisationen	Sid 23	
G4-EN15	Direkta utsläpp av växthusgaser	Sid 23	
G4-EN16	Indirekta utsläpp av växthusgaser	Sid 23	
G4-EN17	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser	Sid 23	
ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ			
G4-DMA	Hållbarhetsstyrning	Sid 13-17	
G4-LA1	Antal anställda	Sid 17	
G4-LA6	Arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar	Sid 19	Egen definition som avviker från GRI
G4-LA9	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år	Sid 18-19	
G4-LA11	Andel anställda som deltar i regelbunden uppföljning och planering av fortsatt utveckling	Sid 19	
G4-LA12	Sammansättning av företagsledning och övriga anställda	Sid 17	
SAMHÄLLE			
G4-DMA	Hållbarhetsstyrning	Sid 13-16, 20-22	
G4-SO5	Bekräftade incidenter av korruption och vidtagna åtgärder	Sid 22	Inga bekräftade incidenter under 2015
	Åtgärder som vidtagits på grund av korruptionsincidenter		Incidenter har ej förekommit. Inga åtgärder
G4-SO7	Rättsliga åtgärder avseende antikorruption, antitrust och monopol	Sid 22	Inga rättsliga åtgärder, avgränsat till Samhalls verksamhet

Revisors rapport över översiktlig granskning av Samhalls hållbarhetsredovisning

Till Samhall AB (publ)

INLEDNING

Vi har fått i uppdrag av företagsledningen i Samhall AB (publ) att översiktligt granska Samhalls hållbarhetsredovisning för år 2015. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 57.

STYRELSENS OCH FÖRETAGSLEDNINGENS ANSVAR FÖR HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 53 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av Sustainability Reporting Guidelines (utgivna av The Global Reporting Initiative (GRI)) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga fel, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

REVISORNS ANSVAR

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 Bestyrkande av hållbarhetsredovisning utgiven av FAR. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASBs standarder för revision och god revisionsred i övrigt har. Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality

Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

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

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

UTTALANDE

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

Stockholm den 24 februari 2016
Deloitte AB

Peter Ekberg
Auktoriserad revisor

Andreas Drugge
Specialistmedlem i FAR

Definitioner

ARBETSMARKNADSTJÄNSTER

Arbetsmarknadspolitiska uppdrag med Arbetsförmedlingen som kund. Uppdragen omfattar jobb- och utvecklingsgarantin, ungdomsgarantin och etablering/nyanlända. Medarbetare i detta uppdrag är inte anställda av Samhall utan på tidsbegränsad arbetsträning för att validera och utveckla sin arbetsförmåga.

BELÄGGNINGSGRAD

Den andelen av tillgänglig tid som medarbetare arbetar i kunduppdrag. I den tillgängliga tiden ingår inte tid för medarbetarutveckling.

CSR

”Corporate Social Responsibility”, alltså företagets samhällsansvar. Syftar på hur företaget bedriver sin affärsdrivande verksamhet så att den inte bara ger ekonomisk avkastning, utan också bidrar till de anställdas och deras anhörigas livskvalitet och till förbättringar i samhället i övrigt.

DISTRIKT

Den operativa nivån i företaget. Samhall är geografiskt indelat i distrikt, som verkar på den lokala marknaden och har den direkta kontakten med kunder och övrigt näringsliv.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Funktionsnedsättning innebär nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Funktionshinder innebär begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Arbetsförmedlingen bedömer om en person har ett funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga och därmed kan anvisas ett arbete i Samhall.

GRI

”Global Reporting Initiative”, normgivande internationella riktlinjer för hållbarhetsredovisning som ska göra det lättare att bedöma och jämföra företag ur socialt, miljömässigt och ekonomiskt perspektiv.

HÅLLBARHET, HÅLLBAR UTVECKLING

Syftar på hur företag och organisationer agerar för att tillfredsställa dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov.

HÅLLBARHETSREDOVISNING

Ska mäta och presentera för företagets intressenter vad företaget uppnått i sitt arbete mot en hållbar utveckling. Redovisar företagets ekonomiska, sociala och miljömässiga påverkan.

KÄRNUPPDRAGET

Samhalls uppdrag att anställa personer med funktionsnedsättning för vilken merkostnadsersättning erhålls.

LÖNETIMMAR

Med lönetimmar avses alla timmar som den anställda får lön för, vilket inkluderar semestertimmar, sjuklön etc.

MERKOSTNADERSÄTTNING

Den ersättning som Samhall får från staten för de merkostnader som följer av statens uppdrag. Merkostnaderna beror på behov av lägre arbetstakt,

utvecklingsinsatser, anpassning av arbetsplatser, förstärkt anställningstrygghet, samt kraven på geografisk spridning och mångfald av uppdrag.

PRIORITERADE GRUPPER

Definitionen är överenskommen mellan Samhall och Arbetsförmedlingen och gäller vid rekrytering till kärnuppdraget. Prioriterade grupper omfattar personer med psykisk funktionsnedsättning, personer med generellt nedsatt inlärningsförmåga, personer med specifik kognitiv funktionsnedsättning i kombination med hörselskada, synnedsättning eller psykisk funktionsnedsättning samt personer med mer än en funktionsnedsättning som tillsammans medför omfattande nedsättning av arbetsförmågan enligt särskild specifikation.

TJÄNSTEMÄN

Begreppet ”tjänstemän” används för anställda som inte ingår i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen utan som anställdts direkt från den reguljära arbetsmarknaden. Tidigare år har begreppet ”direkt anställda” använts, men detta begrepp bedöms som svårtillgängligt.

UTVECKLINGSANSTÄLLNINGAR

En arbetsmarknadspolitisk åtgärd som innebär anställning med tidsbegränsat lönebidrag. Anställningen ska vara anpassad efter den arbetssökandes förutsättningar och särskilda behov. Under anställningen ska det vara möjligt att utveckla sin kompetens och arbetsförmåga.

ÅTERGÅNG

Tidigare Samhallanställd som blivit anställd av annan arbetsgivare, och som utnyttjar sin rätt till återanställning. Återanställningsrätten gäller i 12 månader från övergången.

ÖVERGÅNG

Avser tillsvidareanställda i kärnuppdraget och utvecklingsanställda som slutar i Samhall för att börja anställning hos annan arbetsgivare.

Ekonomiska definitioner

BRUTTOVINST

Nettoomsättning minus råvaror och förnödenheter, dvs kostnader för material och underentreprenörer.

KASSALIKVIDITET

Omsättningstillgångar exklusive lager och pågående arbeten i procent av kortfristiga skulder.

RÄNTABILITET PÅ GENOMSNITTLIGT EGET KAPITAL

Årets vinst i förhållande till under året genomsnittligt eget kapital.

SOLIDITET

Justerat eget kapital i förhållande till balansomslutningen vid utgången av respektive år.

ÅRSREDOVISNING

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2015. Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 4–11 och 24–35.

Samhalls årsredovisning för 2015 går också att läsa på www.samhall.se

RAPPORTTILLFÄLLEN

Samhall lämnar ekonomisk information för år 2016 vid följande tillfällen:

27 april 2016	Delårsrapport 1	januari–mars 2016
15 augusti 2016	Delårsrapport 2	januari–juni 2016
28 oktober 2016	Delårsrapport 3	januari–september 2016
31 januari 2017	Bokslutskommuniké	januari–december 2016

ÅRSSTÄMMA

Årsstämma kommer att hållas den 26 april 2016 i Stockholm.

HÅLLBARHETSREDOVISNING

Företagets bidrag till hållbar utveckling har i flera år beskrivits i årsredovisningarna. För åttonde året tydliggör Samhall sitt hållbarhetsarbete och resultaten av detta genom att i den tryckta årsredovisningen också publicera en hållbarhetsredovisning i enlighet med ägarens riktlinjer, "Riktlinjer för extern rapportering för företag med statligt ägande" (Regeringskansliet, Näringsdepartementet).

Hållbarhetsredovisningen är framtagen i enlighet med riktlinjerna för Global Reporting Initiative (GRI) och omfattar Samhalls Hållbarhetsredovisning 2015, sidorna 12–23 och 54–55. I de fall väsentliga avsteg gjorts från GRI G4, kommenteras detta i Samhalls hållbarhetsredovisning (avsnitt Redovisning och oberoende granskning). Redovisningen gäller för kalenderåret 2015. Senaste rapporten (Hållbarhetsredovisning 2014) utkom i mars 2015.

Det är Samhalls egen bedömning att Hållbarhetsredovisningen 2015 uppfyller de krav som ställs på en hållbarhetsredovisning på tillämplighetsnivå core baserad på tillämplighetsnivåerna framtagna av Global Reporting Initiative. Deloitte AB har bestyrkt Samhalls Hållbarhetsredovisning. Se bestyrkanderapporten på sidan 56.

Läs mer om GRI på www.globalreporting.org.

Kontaktperson för hållbarhetsredovisningen är Mari-Ann Levin Pödde, hållbarhetschef i Samhall AB. Kontaktperson för årsredovisning och information i övrigt om Samhalls verksamhet är Albin Falkmer, informationschef.

samhall

Samhall AB, Box 27705, 115 91 Stockholm
Besöksadress: Klarabergsviadukten 90, hus C
Tel: 08-553 411 00
E-post: info@samhall.se
www.samhall.se
Organisationsnummer: 556448-1397
Säte: Stockholm