

samhall



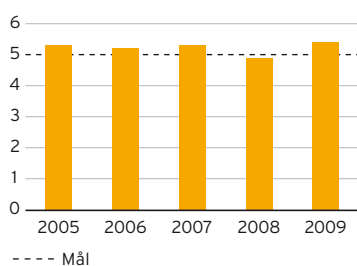
Samhall står för samhällsnytta, affärsmässighet och mångsidighet. Samhall lyckas genom att matcha rätt person med rätt uppdrag.



Medarbetare

ÖVERGÅNGAR

2005–2009, procent

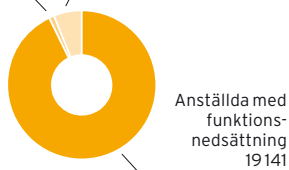


ANTAL ANSTÄLLDA

2009-12-31

75 procent sjuk-
ersättning, 198

Direkt anställda, 1 252

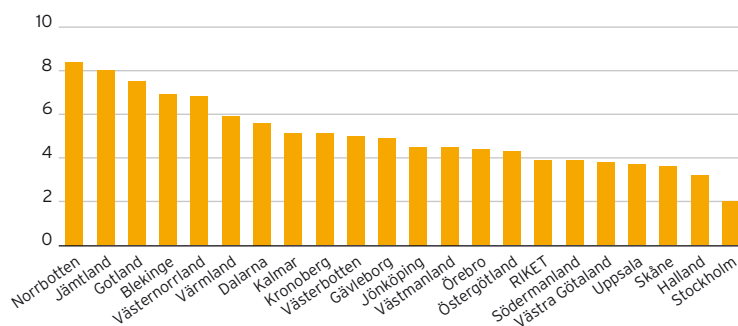


NYCKELTAL

	2009	2008
Övergångar, antal	1 029	948
Övergångar av personalstyrkan, %	5,4	4,9
Rekrytering från prioriterade grupper, %	45	51
Arbetsstimmar, kärnuppdraget, tusen	24 617	23 929
Anställda med funktionsnedsättning, antal	19 141	19 383
Anställda med 75 procents sjukersättning, antal	198	177
Anställda inom Arbetsmarknadstjänster, antal	0	115
Direkt anställda, antal	1 252	1 321
Totalt anställda, antal	20 591	20 996
Personer inom jobb- och utvecklingsgarantin, vid årets slut, antal	773	410
Personer inom jobb- och utvecklingsgarantin, under året, antal	1 652	875
Sjukfrånvaro för anställda med funktionsnedsättning, %	11,4	12,9
Sjukfrånvaro Arbetsmarknadstjänster, %	8,9	10,0
Sjukfrånvaro direkt anställda, %	2,6	3,0
Total sjukfrånvaro, %	10,8	12,1

ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET

2009-12-31. Geografisk spridning, länsvis per 1 000 personer i arbetskraften



UPPDRAG

Samhalls uppdrag är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Samhall ska ha verksamhet där behoven finns.

VISION

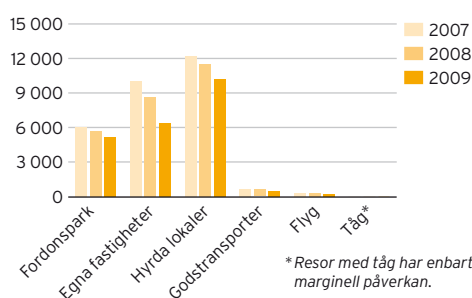
Samhall ska vara det ledande företaget i Sverige för utveckling genom arbete för personer med funktionsnedsättning.



Miljö

UTSLÄPP AV KOLDIOXID

CO₂ (ton)



NYCKELTAL

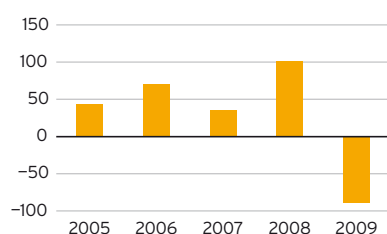
	2009	2008
Utsläpp av koldioxid fordonspark, ton	5 194	5 717
Utsläpp av koldioxid egna fastigheter, ton	6 401	8 645
Utsläpp av koldioxid hyrda lokaler, ton	10 246	11 532
Utsläpp av koldioxid godstransporter, ton	517	612
Utsläpp av koldioxid flyg, ton	165	307
Utsläpp av koldioxid tåg, ton	0,007	0,007
Förbrukning av elenergi, MWh	12 590	18 490
Förbrukning av värme, MWh	12 282	14 234
Förbrukning av vatten, m ³	44 462	50 207



Ekonomi

RÖRELSERESULTAT

2005–2009, MSEK



NYCKELTAL

	2009	2008
Försäljning, MSEK	2 287	2 890
Merkostnadsersättning, MSEK	4 405	4 220
Övriga rörelseintäkter, MSEK	115	165
Personalkostnader, MSEK	5 678	5 525
Övriga rörelsekostnader exkl personal, MSEK	1 218	1 649
Rörelseresultat, MSEK	-89	101
Resultat efter finansiella poster, MSEK	-41	185
Årets resultat, MSEK	-25	153
Bruttovinst ¹ , MSEK	1 634	1 866
Investeringar i anläggningstillgångar, MSEK	23	37
Soliditet, %	42	42
Räntabilitet på genomsnittligt eget kapital, %	-2	13
Resultat per aktie, kronor	-5,0	30,6

¹ Avser försäljning minus råvaror och förnödenheter samt förändring av produkter i arbete och färdiga varor

Året som gått



ANTALET ANSTÄLLDA vid årets slut var 20 591 (20 996) varav 19 141 (19 383) i kärnuppgiftet. Dessutom var 773 personer i arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin.

1 029 ANSTÄLLDA med funktionsnedsättning gick över till den reguljära arbetsmarknaden, vilket motsvarar 5,4 procent av antalet anställda i kärnuppgiftet.

UNDER ÅRET bytte företaget ut minst en bil varje dag mot ett mer miljöanpassat alternativ.



ANTALET ARBETADE TIMMAR för anställda med funktionsnedsättning uppgick till 24,6 (23,9) miljoner timmar.

REKRYTERINGAR från prioriterade grupper (se definition på sid 4) uppgick till 45 (51) procent.

GENOM BLAND ANNAT välbesökta seminarier fortsatte Samhall att stärka sin position som CSR-aktör, och föra ut sina budskap om arbetsmarknadssituationen för personer med funktionsnedsättning.

I SEPTEMBER fick Samhall en ny Uppförandekod och Hållbarhetspolicy, som sedan implementerats genom möten mellan VD och samtliga direkt anställda i företaget i början av 2010.

TOTALT FICK 1 939 personer en ny anställning i Samhalls kärnuppgift under året. 1 652 deltog i arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin.

VARUMÄRKETS STYRKA och medarbetarnas stolthet ökade markant internt. Mätningen bland externa intressenter visar fortsatt stor okunskap och fördomar om verksamheten.

UNDER ÅRET tecknade företaget flera strategiska avtal med kunder som bland annat ICA, Sodexo och Logistik Entreprenader.

« **FÖR ANDRA ÅRET I RAD** delade Samhall ut Visa vägen-priset, till en arbetsgivare, Max Hamburgerrestauranger, och en eldsjäl, Pär Johansson, som tagit initiativ som öppnat arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och gjort insatser som kan inspirera andra att ta efter.

SJUKFRÅNVARON för anställda med funktionsnedsättning fortsatte att sjunka och minskade med 1,5 procentenheter till 11,4 procent. Det innebär att på fem år har nu sjukfrånvaron sjunkit med 5,9 procentenheter. Sjukfrånvaron för direkt anställda minskade med 0,4 procentenheter till 2,6 procent.

UNDER ÅRET minskade de kommersiella intäkterna med 603 miljoner kronor, framför allt på grund av minskade produktionsuppdrag.

EN MER EFFEKTIV organisation utvecklades under 2009 och infördes 1 januari 2010.

TACK VARE ändrade resvanor minskade Samhall sina totala resor med flyg, tåg och bilar med 277 400 mil, vilket motsvarar cirka 70 varv runt jorden, varav minskningen av flygresor motsvarar 21 varv.

SAMHALL STARTADE sin Företagarakademi, med syfte att stimulera och ge utbildning och stöd åt de anställda med funktionsnedsättning som har en bärande affärsidé och en vilja att starta eget företag. Intresset var stort och har gett omgående resultat.



Innehåll



ÅRSREDOVISNING

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2009. Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 4–15 och 43–63 exklusive resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys, förändring av eget kapital och noter samt sidorna 72–75.

Samhalls årsredovisning för 2009 går också att läsa på www.samhall.se

RAPPORTTILFÄLLEN

Samhall lämnar ekonomisk information för år 2010 vid följande tillfällen:

23 april 2010	Kvartalsrapport 1 januari–mars 2010
19 augusti 2010	Kvartalsrapport 2 januari–juni 2010
22 oktober 2010	Kvartalsrapport 3 januari–september 2010
31 januari 2011	Bokslutskommuniké januari–december 2010

ÅRSSTÄMMA

Årsstämma kommer att hållas den 21 april 2010 klockan 09.00, i Finlandshuset, Snickarbacken 4, Stockholm.

HÅLLBARHETSREDOVISNING

Samhall bidrar på många sätt till ett hållbart samhälle. Företagets bidrag till hållbar utveckling har i flera år beskrivits i årsredovisningarna. För andra 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 med stöd av det ramverk för hållbarhetsredovisning som framtagits av Global Reporting Initiative (GRI). Hållbarhetsredovisningen omfattar sidorna 16–41 och inkluderar bl a ett GRI-Index på sidorna 39–40. I denna hållbarhetsredovisning har bolaget valt att redovisa enligt GRI:s tillämpningsnivå C+, vilket också bestyrkts i särskild bestyrkanderapport på sidan 41.

Läs mer om GRI på www.globalreporting.org.

Kontaktperson för hållbarhetsredovisningen är Mari-Ann Levin Pölde, riskcontroller i Samhall AB.

Kontaktperson för årsredovisning och information om Samhalls verksamhet är Håkan Tenelius, presschef Samhall AB.



SAMHALLS VERKSAMHET

- 2 VD-ord
- 4 Mål och måloppfyllelse
- 5 Arbetsmarknad
- 7 Affärsverksamhet
- 10 Strategi och arbetssätt
- 14 30 år med Samhall

HÅLLBARHETSREDOVISNING

- 16 Ett aktivt hållbarhetsarbete
- 21 Social hållbarhet
- 30 Ekonomisk hållbarhet
- 33 Hållbar miljö
- 38 Redovisning och oberoende granskning
- 39 GRI-index
- 41 Bestyrkanderapport

EKONOMISK RAPPORTERING

- 43 Ekonomiskt resultat
- 48 Resultaträkning
- 50 Balansräkning
- 52 Förändringar i eget kapital
- 53 Kassaflödesanalys
- 54 Noter
- 63 Förslag till vinstdisposition
- 64 Revisionsberättelse

BOLAGSSTYRNING

- 66 Bolagsstyrningsrapport
- 70 Styrelsens beskrivning av intern kontroll och riskhantering
- 72 Styrelsen
- 74 Ledningen
- 75 Regionchefer
- 76 Avtal mellan staten och Samhall AB för 2009
- 77 Definitioner

Vårt arbete ger resultat

Trots ett verksamhetsår präglad av lågkonjunkturen har Samhall mycket att vara stolt över när vi stänger böckerna 2009.

Den ekonomiska krisen drabbade inte bara Sverige utan hela världen. Det fick följder för både näringsliv och arbetsmarknad, vilket resulterade i stora utmaningar för Samhall.

Mot den bakgrunden är det glädjande att Samhall lyckades uppfylla många av regeringens mål, trots att affärerna påverkats av konjunkturen och minskad försäljning.

MÅLEN ÖVERTRÄFFADES när det gäller antalet arbetade timmar, antalet anställda som får jobb hos andra arbetsgivare, rekrytering ur prioriterade målgrupper och företagets soliditet. Därtill har regeringen ett mål för företaget att nå en räntabilitet på genomsnittligt eget kapital motsvarande 7 procent över en konjunkturcykel. Även det uppnår Samhall, räknat från 2006 då målet infördes, trots att det ekonomiska resultatet blev negativt 2009.

Även om lågkonjunkturen har inneburit minskande och tappade uppdrag har ingen anställd med funktionsnedsättning sagts upp på grund av arbetsbrist. Istället har företaget satsat på kompetensutveckling för dem som har brist på arbetsuppgifter, vilket finansierats med överskotten från tidigare år.

Det som Samhall uppnådde under det gångna året är dock inte ett resultat enbart baserat på insatserna under den redovisade perioden.

Det är en effekt av en långsiktig strategi och ett arbetssätt som vi arbetat efter i flera år: att öka antalet uppdrag som utförs ute hos kund. Denna årsredovisning är ett kvitto på att vår strategi håller och ger utdelning, även under ett

år fyllt av så många prövningar som 2009.

Strax före årsskiftet lämnade riksdagens arbetsmarknadsutskott ett betänkande som bland annat behandlade Riksrevisionens årsgamla granskning av Samhall.

"Utskottet noterar med tillfredsställelse att granskningen visar att Samhall uppfyller verksamhetsmålen och de ekonomiska målen.

Utskottet vill påminna om att Samhall inte delar ut någon vinst till ägaren staten, utan att pengarna stannar i företaget dels för investeringar, dels som en buffert så att man i en lågkonjunktur slipper säga upp medarbetare med funktionsnedsättningar på grund av arbetsbrist.

En god ekonomi innebär dessutom att Samhall kan anställa fler än vad regeringen kräver.

Utskottet finner det mycket glädjande att Samhall trots konjunkturläget nyanställde drygt 400 personer med funktionsnedsättning under det första kvartalet 2009."

EN FÖRÄNDRING I OMVÄRLDEN som kan påverka våra förutsättningar på några års sikt är den kommande arbetskraftsbristen. För första gången kommer färre unga in på arbetsmarknaden än antalet åldersavgångar.

Stämmer prognoserna innebär det en möjlighet för Samhall, under förutsättning att företaget fortsätter att koncentrera sig på huvuduppgiften, att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete. Många inom näringslivet verkar se arbetskraftsinvandring som den enda tänkbara lösningen. Vi måste påminna om att det finns fler lösningar. Vi måste lyfta fram den stora potential i en redan tillgänglig resurs – det stora antalet arbetsföra personer med funktionsnedsättning som idag saknar arbete.



Vår ägare staten ser inte Samhall som den enda lösningen för den arbetslöshet som råder bland personer med funktionsnedsättning. Företaget blir ständigt jämfört med andra arbetsmarknadspolitiska insatser.

Vi gillar att utmanas i vårt uppdrag och kommer ännu tydligare visa på mervärdet med Samhall. Vi levererar något mer än vad till exempel en trygghetsanställning eller en anställning med lönebidrag innebär. Vi utvecklar våra medarbetare genom ett större utbud av arbetsuppgifter, höjer deras kompetens och följer upp hur det går även efter det att de har gått vidare till ett nytt jobb. Kort sagt, vi är en stabil, långsiktig och rikstäckande aktör som på ett bra sätt kan rusta den enskilde individen för en ny start på arbetsmarknaden.

Då arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning nästan inte märks av i samhällsdebatten hamnar den inte tillräckligt högt på företagets dagordning. Därför ökar vi våra ansträngningar för att driva den frågan det kommande året. Att Samhall syns och hörs bidrar till ökad kunskap om och minskade fördomar om vår verksamhet. Företaget blir då också en starkare kraft för våra medarbetare att komma ut på arbetsmarknaden.

FLER JOBB STÅR I FOKUS för Samhall 2010. Det kräver att vi ökar vår försäljning och tar in mer kunduppdrag som både utvecklar våra medarbetare, underlättar övergångar och ger ekonomisk avkastning. Det besparingspaket som företaget genomfört under det gångna året har haft effekt men inte fullt ut räckt för att möta den kraftiga nedgången i försäljningen. Under 2009 tappade Samhall en femtedel av försäljningsintäkterna, vilket medfört att det ekonomiska resultatet är negativt 2009.

” Vi är en stabil, långsiktig och rikstäckande aktör som på ett bra sätt kan rusta den enskilde individen för en ny start på arbetsmarknaden.

MIN BEDÖMNING ÄR att även 2010 kommer att påverkas negativt av lågkonjunkturen. Men vi kan se fram emot en försiktig förbättring av tillväxten. Samhalls fokus är inställt på att öka affärsvolymen för att kunna nå högre beläggningsgrad samt bättre ekonomiskt resultat. Den omorganisation som genomförts under hösten 2009 kommer att ge betydande kostnadsminskningar samt kommer att utveckla Samhalls effektivitet.

Vår tjänsteverksamhet är till stora delar inte lika beroende av konjunkturen, vilket också ligger i strategin. De uppdrag som vi utför hos kund förväntar vi oss kommer att växa minst i nivå med branschen i stort. Vår egna produktion har haft ett mycket tungt år, men det medför inte någon förändring i strategin. Vi ska ha produktion i egen regi även i framtiden, med arbete för cirka 15–20 procent av våra medarbetare. För många är det nödvändigt att denna typ av jobb finns kvar, och i den mån vi tappar affärer gäller det att hitta nya.

I skrivande stund pågår en utredning av ägaren om hur Samhalls merkostnadsersättning ska beräknas i framtiden. Det vill säga arvodet för vårt personalutvecklingsuppdrag. Planen är att vi får besked senast 2011. Helt klart är att förslaget kommer att ställa stora krav på Samhall, både när det gäller prestationer och hur vi redovisar vår verksamhet.

DÄRFÖR SPÄNNER VI ÄVEN BÅGEN i vårt hållbarhetsarbete. Under 2009 tog styrelsen beslut om en ny Uppförandekod och

hållbarhetspolicy, som finns närmare beskriven i hållbarhetsredovisningen på sidan 16. Den omfattar hela vårt sätt att arbeta och berör allt från vår värdegrund, vårt miljöarbete och arbetsvillkor, till kundnöjdhet, kommunikation och styrning.

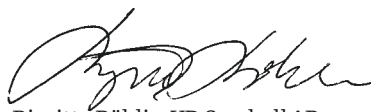
Den höga arbetslösheten kommer att fortsätta råda under 2010, och det blir därmed fortsatt mycket tufft för personer med funktionsnedsättning att komma in på arbetsmarknaden. Politikerna kommer att pröva varje möjlighet att få ut människor i arbete och även Samhall lär beröras av åtgärds-paketen.

Samhall kommer inte att sitta med armarna i kors under detta viktiga politiska år. Vi kommer att fortsätta visa att Samhall är en viktig del av lösningen på arbetslöshetsproblemet för personer med funktionsnedsättning.

Vårt arbete ger resultat, som denna redovisning också visar, och vi har kompetenta medarbetare som kan göra ett utmärkt jobb om de får chansen; och vars främsta hinder inte är om de har en funktionsnedsättning eller inte, utan de fördomar som de möter både i arbetslivet och i övriga samhället.

Nyckeln till framgång är att matcha rätt person med rätt uppgift.

Stockholm i februari 2010



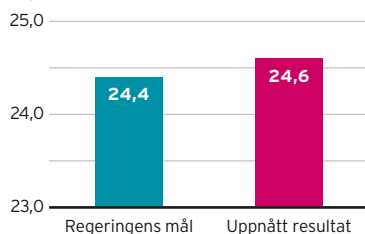
Birgitta Böhlin, VD Samhall AB

Regeringens mål

Uppdragsrelaterade mål:

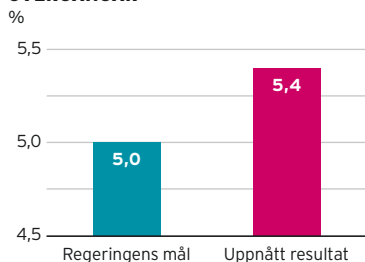
■ **SAMHALL SKA** ge arbete åt personer med funktionsnedsättning motsvarande minst 24,4 miljoner arbetstimmar.

ARBETSTIMMAR
Miljoner



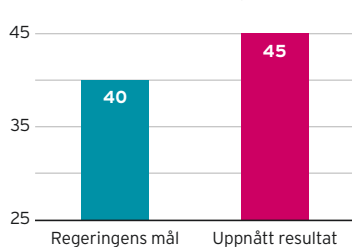
■ **MINST 5 PROCENT** av tillsvidareanställda med funktionsnedsättning ska lämna Samhall för arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

ÖVERGÅNGAR



■ **MINST 40 PROCENT** av rekryteringarna i kärnuppdraget ska vara personer från de prioriterade grupperna med psykiskt funktionshinder, utvecklingsstörning, neuropsykologiskt funktionshinder eller med mer än ett funktionshinder som tillsammans medför omfattande nedsättningar av arbetsförmågan.

**REKRYTERING FRÅN
PRIORITERADE GRUPPER, %**



Ekonomiska mål:

■ **MÅLET FÖR AVKASTNING** på eget kapital är 7 procent under en konjunkturcykel. Årets resultat uppgick till -25 miljoner kronor, vilket motsvarar en avkastning under 2009 på -2 procent.

■ **MÅLET FÖR SOLIDITETEN** är minst 30 procent. Den uppgick till 42 procent.

Övriga mål:

■ **SAMHALL SKA I MÖJLIGASTE MÅN INTE** säga upp anställda med funktionsnedsättning, vilka omfattas av merkostnadsersättningen, på grund av arbetsbrist. Ingen sådan uppsägning ägde rum under 2009.

■ **SAMHALL BÖR** om möjligt även ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamheter på orter med svag arbetsmarknad. Utgångspunkten vid varje omstrukturering under 2009 var att nya arbetstillfällen skulle skapas på eller i närheten av orten.

Ökad konkurrens i kärnuppdraget

2009 utmärks av den kraftiga lågkonjunkturen. Produktionsvolymen drogs ner i många företag och arbetslösheten ökade. Men Samhall har inte sagt upp anställda med funktionsnedsättning.

Allt fler arbetsgivare inser fördelarna med att samarbeta med Samhall.

Flertalet av Samhalls medarbetare arbetar hos kund och får en chans att komma ut i nya arbetsmiljöer, synas och bli mer delaktiga medan de utför sina jobb. Samhalls kompetenta personal kan visa att de gör ett utmärkt jobb om de bara får chansen. Det främsta hindret är inte en funktionsnedsättning, utan de fördomar som personalen möter både i arbetslivet och i övriga samhället.

ARBETSMARKNAD

Alla grupper på arbetsmarknaden drabbades av högre arbetslöshet under året. Bland de grupper som haft svårast att få arbete finns personer med funktionsnedsättning samt ungdomar, äldre och utomeuropeiskt födda.

Behovet av arbetsmarknadspolitiska åtgärder för personer med funktionsnedsättning är så stor att Samhall bara kan vara en del av lösningen. Nya arbetsmarknadspolitiska program utformades snabbt. Målet med insatserna försköts från att gälla varaktiga lösningar till en snabbare genomströmning.

De närmaste två åren väntas även cirka 65 000 personer som varit långtidssjuk-skrivna flyttas från Försäkringskassan till Arbetsförmedlingen.

Under 2009 mötte Samhall på olika sätt en ökad konkurrens från andra arbetsmarknadspolitiska insatser. Det är en ökande konkurrens om såväl praktikplatser som platser för övergångar.

För att varaktigt öka sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning måste både näringsliv och offentlig sektor anställa fler personer med funktionsnedsättning och inse att det är kompetenta personer som kan bidra till lönsamhet och utveckling. Det behövs kunskap och genomgripande attitydförändringar för att minska gapet mellan arbetskraftsdeltagandet för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, och genomsnittet på arbetsmarknaden. 2009 lät Samhall, tillsammans med CSR Sweden, genomföra en intervjuundersökning bland 300 företag med fler än 500 anställda. När företagen talade om vilka tre hållbarhets- och CSR-frågor de prioriterar högst kom integration av personer med funktionsnedsättning på nionde plats, eller näst sist. På första plats kom företagets miljöpåverkan.

SAMHALLS UPPDRAG

Samhalls kärnuppdrag erbjuder möjlighet att öka sin anställningsbarhet genom anställning och yrkesmässig utveckling. Målgrup-

KONKURRENS SKAPAR UTVECKLING

Personer med funktionsnedsättning är anställda på Samhall för att de ska utvecklas genom arbete. Detta åstadkommer företaget genom att producera efterfrågade varor och tjänster, i konkurrens och på marknadsmässiga villkor.

pen är arbetslösa med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Genom arbete får personerna möjlighet att försörja sig själva, vara delaktiga i samhället och gå vidare till andra arbetsgivare.

Det är Arbetsförmedlingen som disponerar alla arbetstillfällen inom ramen för statens uppdrag och som avgör vem som ska få jobb i Samhall. De flesta av dessa arbetsökande har stått utanför arbetsmarknaden under lång tid. Under anställningen i Samhall jobbar man i en produktion som sker helt på marknadsmässiga villkor i konkurrens med andra företag. Det är det vi kallar meningsfullt och utvecklande arbete. Rekryteringen sker till ett arbetsområde, inte till ett bestämt uppdrag. Genom ett större utbud av olika arbetsuppgifter ökar möjligheten att hitta rätt jobb åt arbetsökande med olika funktionsnedsättningar.

Vid rekryteringen ska vissa grupper prioriteras så att de utgör minst 40 procent av samtliga nyanställda. Dessa grupper är personer med psykiskt funktionshinder, personer med utvecklingsstörning eller neuropsykologiskt funktionshinder och personer

” De senaste åren har Samhall genomfört ett omfattande förändringsarbete för att utveckla sin arbetsmarknadspolitiska roll och för att hantera de snabba förändringarna i näringslivet.

med mer än ett funktionshinder som tillsammans medför omfattande nedsättning av arbetsförmågan.

Samhall har också ett uppdrag enligt lagen (1988:1755) om särskilda insatser för personer med tre fjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning, vilken innebär att

Samhall ska anställa de personer med 75 procents sjukersättning som Arbetsförmedlingen inte hittar någon annan anställning åt inom sex månader. Samhall hade vid 2009 års utgång 198 anställda med 75 procent sjukersättning, med en stark koncentration till region Sundsvall.

I STÄNDIG UTVECKLING

För att skapa arbete för medarbetarna behöver Samhall vara ett attraktivt alternativ i näringslivet. Samhall måste löpande anpassa utbudet efter marknadens villkor och efterfrågan.

Favoptic – växer med Samhall

NÄR BARNKIRURGEN Carl Erik Eriksson startade internetförsäljning av glasögon våren 2001 var det många som var skeptiska. Idag finns Favoptic i fem länder och fler lär det bli.

- Vi tar nya marknadsandelar för varje år som går. Idag ligger omsättningen på runt 100 miljoner kronor, säger Carl Erik Eriksson.

Det är enkelt att köpa glasögon hos Favoptic: kunden väljer bågar på hemsidan och beställer hem dem kostnadsfritt. Sedan skickar kunden portofritt tillbaka bågarna med en beställning och ett recept från en optiker eller ögonläkare.

Till att börja med packade Favoptics medarbetare själva alla beställningar på kontoret i Stockholm.

- Men i takt med att verksamheten växte hann vi inte med den hanteringen. Vi måste ägna oss åt marknadsföring, inköp och logistik, förklarar Carl Erik Eriksson.

Valet föll på Samhall i Östersund, där mellan 15 och 18 medarbetare packar glasögonbågar till flera tusen kunder i veckan.

Carl Erik Eriksson är imponerad över hur engagerat och ansvarsfullt Samhalls medarbetare sköter sitt uppdrag.

- För det första måste det gå snabbt. Bågarna ska komma till kunden dagen efter beställningen. För det andra måste varje returnerad båge rengöras och kontrolleras noga så att inte någon bit fattas eller blivit defekt.

Läs mer i tidningen I Fokus nr 2/2009





Ett av Sveriges största företag

Med över 20 000 anställda och lokal närvaro i hela Sverige är Samhall ett av landets största företag, med ett unikt erbjudande som inbegriper allt från städning och äldreservice till bemannade lager- och logistiklösningar. Samhalls medarbetare har kompetens som sträcker sig över ett brett spektrum av branscher – och företaget erbjuder många flexibla lösningar för att lösa kunduppgifterna.

Trots lågkonjunktur och finanskris har Samhall inte sagt upp någon anställd med funktionsnedsättning på grund av arbetsbrist under 2009. Istället satsade företaget på kompetensutveckling för dem som har brist på arbetsuppgifter. Insatserna finansierades med överskotten från tidigare år. Det bidrar till att företaget och personalstyrkan står ännu bättre rustade när konjunkturen vänder.

Att företagets servicetjänster inte är lika beroende av konjunkturen är en fördel i rådande konjunkturläge, vilket också ligger i strategin sedan tidigare.

Samhalls strategi att växa inom bemannade lösningar ligger fast.

” Genom att anlita Samhall löser kunderna inte bara sina affärsbehov, de tar även ett stort samhällsansvar.

Affärsområde Produktion mötte störst utmaningar under 2009. Det leder emellertid inte till någon förändring i företagets inriktning. Den egna produktionen kommer att finnas kvar även i framtiden, med arbete för runt 15–20 procent av personalstyrkan.

En trend i näringslivet är att företagen blir mer intresserade av att både ta och visa upp ett samhällsansvar genom sina CSR-satsningar (Corporate Social Responsibility). Det innebär en möjlighet för Samhall, eftersom kunderna inte bara gör en bra affär utan även får ett mervärde genom att samtidigt ta ett samhällsansvar. Under det gångna året har flera nya uppdrag präglats av nyttan med att förena affärerna med ett socialt ansvarstagande. Samarbeten med ICA och Sodexo är exempel på det.

De senaste åren har Samhall genomfört ett omfattande förändringsarbete för att utveckla sin arbetsmarknadspolitiska roll och för att hantera de snabba förändringarna i näringslivet. Affärsutvecklingen har varit inställd på att öka antalet uppdrag som utförs ute hos kund och minska den egna produktionen. Förskjutningen innebär att Samhalls affärsstruktur fortsätter att följa utvecklingen av näringslivet i övrigt.

Samhall utför kunduppdrag främst inom städning, lager och logistik, tillverkning, montering, förpackning, fastighets- och markskötsel samt äldreservice. Det innebär att Samhall är verksamt under årets alla dagar, med verksamhet en stor del av dygnets timmar.

Marknadserbjudandet bygger på fyra affärsområden: Bemannade lösningar, Tjänster, Produktion och Arbetsmarknadstjänster. Tjänsterna står för 42 procent av andelen anställda och det är också i denna sektor den största tillväxten väntas.

BEMANNADE LÖSNINGAR

Samhall har lång erfarenhet av bemannade lösningar, främst inom lager och logistik samt inom tillverkning och produktion.

En bemannad lösning innebär att Samhall arbetar på plats hos kunden. Samhall kan till exempel ta ett långsiktigt helhetsansvar för mottagning av gods, registrering, sortering, ompackning och vidaredistribution, gärna med stora mängder gods eller försändelser. Samhall har lång erfarenhet av komplicerade uppdrag med höga krav på noggrannhet. Tillsammans med kunden utvecklas hela tiden processerna med fokus på att optimera strukturerna

SAMHALLS MARKNADSERBJUDANDE

Bemannade lösningar

- Lager och logistik
- Tillverkning och produktion
- Kommuner och landsting

Arbetsmarknadstjänster

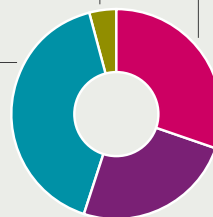
- Arbetsträning

Tjänster

- Städservice
- Fastighetsservice
- Äldreservice

Produktion

- Industriell produktion
- Förpackning, logistik och montering



inom lagerläggning, ända ner till minsta artikelnummer. Ett exempel är Bring CityMail där Samhall sorterar 245 000 försändelser om dagen.

Samhall har också lång erfarenhet av kvalificerad tillverkning och kan ta hand om allt från enskilda delmoment till avancerad montering av komplexa produkter. I många fall kan Samhalls modultänkande, där vi bryter ner komplicerade helheter i enskilda delar, höja kvaliteten ytterligare.

TJÄNSTER

Samhall är verksamma inom flera tjänstområden, till exempel städservice, äldre-service och fastighetsservice.

I och med den unika möjligheten att genomföra såväl lokala som rikstäckande uppdrag är Samhall ett av Sveriges ledande företag inom lokalvård och städservice och har ett väl inarbetat kvalitets- och miljötänkande. Städuppdragen utförs i allt från mindre kontor till stora köpcentrum som till exempel Nordstan i Göteborg och Försvarets anläggningar i hela Sverige.

” Samhall är idag ett 365-dagarsföretag, med verksamhet en stor del av dygnets timmar.

Samhalls äldreservice är mycket uppskattad av kommuner och företag inom äldreomsorgen. Samhall frigör kvalificerad vårdpersonal genom att till exempel leverera mat, sköta inköpen av dagligvaror, städa och tvätta. För många äldre är besöket av Samhalls medarbetare veckans höjdpunkt eftersom de får kontakt och sällskap samtidigt

som veckans varor blir inlagda i kylskåpet. Arbetet utförs med tydliga uppdragsbeskrivningar och är skräddarsytt efter kundernas krav.

PRODUKTION

Samhalls kompetens inom produktion spänner över flera verksamhetsområden: från montering av fiberoptiskt kablage till telekomindustrin, till storskalig förpackning åt livsmedelsbranschen. Produktion omfattar både avancerad industriell tillverkning och enklare förpackningsarbete, logistik och montering.

Gemensamt för Samhalls industriella produktion är att uppdragen utförs i egna lokaler. Samhall tar hand om allt från enskilda delmoment till avancerad montering av komplexa produkter, och startar upp, utvecklar och leder hela tillverkningsprocesser med stort teknikkunskande och skräddarsydda arbetslag.

Samhall använder etablerade kvalitets- och miljöledningssystem. Alla moment följs upp och utvärderas för att produktionen ska kunna utvecklas med fokus på effektivisering och kostnadskontroll.

ARBETSMARKNADSTJÄNSTER

Sedan 2006 erbjuder Samhall ett antal nya utvecklingsinsatser inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster. Affärsområdet erbjuder arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster. Det gäller framför allt personer med funktionsnedsättning som i första hand erbjuds förstärkt arbetsträning och fördjupad bedömning inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin. Dessa rehabiliteringstjänster säljs i fri konkurrens med andra aktörer och hålls ekonomiskt skilda från kärnuppdraget och merkostnadsersättning från staten. Den huvudsakliga kunden är Arbetsförmedlingen.

BÄTTRE PERSONALUTVECKLING I NYA MILJÖER

I takt med att svenska industrijobb flyttat utomlands har Samhalls medarbetare i allt större utsträckning börjat arbeta på plats ute hos kunderna i olika tjänsteuppdrag. Att lämna de egna verkstäderna har inneburit nya sociala sammanhang, arbetskamrater och utmanande uppgifter, som i sin tur resulterat i ökad arbetsglädje och bättre personalutveckling.

Den enskilde följs av en handledare genom hela programmet. Handledaren stämmer av mot, eller reviderar, den personliga utvecklingsplanen och sköter samverkan med Arbetsförmedlingen. Samhall erbjuder olika alternativ för både enskilda deltagare och grupper.



UNDER HÖSTEN 2009 tecknade Samhall avtal med ICA angående bemannade lösningar för till exempel påfyllning av varor, lagerarbete samt hantering av emballage och kundvagnar.

Avtalet är ett led i ICA:s uppmärksammade projekt "Vi kan mer" som syftar till att ICA-handlare över hela landet ska ha personer med funktionsnedsättning i sin personal.

ICA-handlarna kan använda ramavtalet för att anlita Samhalls medarbetare via en bemannad lösning. ICA räknar med att projektet ska ge jobb till mellan 500 och 1 000 personer under en treårsperiod.

- Butiksjobb är bra för många av Samhalls anställda. Eftersom alla ICA-handlare är egna företagare och själva fattar de slutgiltiga besluten vet vi ännu inte hur många jobb det blir. Nästa steg är att påbörja införsäljningen av våra tjänster till de största ICA-butikerna samt till ICA:s egna lager, tillverknings- och distributionsenheter, säger Toni Davidsen, med lång erfarenhet av säljarbete i Samhall.

Samhall har redan idag uppdrag i ICA-butiker, i både bemannade lösningar och stöduppdrag inom butikskategorierna Supermarket, Kvantum och Maxi.

För att informera om satsningen introducerade ICA en ny karaktär i sin reklamfilm, praktikanten Jerry. Initiativet renderade en stor fördomsdebatt och inom loppet av en månad hade Jerry mer än 200 000 fans på Facebook.

Läs mer i tidningen I Fokus nr 4/2009

**Permobil –
40 år med ett
världsföretag**

Allt startade i Svenstavik i Jämtland för drygt 40 år sedan. Då började läkaren Per Uddén fundera över olika hjälpmedel som kunde göra livet lättare för personer med funktionsnedsättning. Resultatet blev en elrullstol – och företaget Permobil var fött.

Idag är Permobil ett världsföretag som finns i över 30 länder på fyra kontinenter. Och Samhall har stått för en stor del av tillverkningen alltsedan starten. 2009 arbetade 150 personer inom Samhall med Permobil-produktion.

- En stol kan bestå av 1 500 detaljer och ingen är den andra lik. Varje stol skräddarsys och anpassas efter kundens önskemål, säger Knut-Bertil Antonsson, arbetsområdeschef som jobbade i Svenstavik under åren 1985–2009.

Både produktionsvolymerna och tidskrav ökade under den perioden. Och dagens elrullstolar är också tekniskt avancerade och fullproppade med elektronik.

- Det ställer förstås stora krav på våra medarbetare men ger också möjlighet till intressanta arbetsuppgifter, säger Knut-Bertil Antonsson.

I takt med globaliseringen ökar Permobil sin produktion utomlands, till exempel i Kina och USA.

- Men Samhall kommer att fortsätta vara en viktig partner för oss i många år framåt, säger Tomas Ek, chef för Global Supply på Permobil.

Läs mer i tidningen I Fokus nr 3/2009



Både individen och kunden i centrum

Styrkan i Samhalls arbetsmodell är matchningen: att rätt person får rätt arbetsuppgift. Matchningen sker alltid på den lokala marknaden, där jobben görs och kunderna finns.

Samhall förenar ett starkt individperspektiv med en lönsam affärsverksamhet av efterfrågade varor och tjänster. Det ger personalutveckling genom arbete, i en produktion som erbjuder ett varierat utbud av arbetsuppgifter.

Målgruppen förändras över tiden både vad gäller funktionsnedsättningar, ålder och utbildningsnivå. Även målgruppens förväntningar på arbetslivet förändras. Samtidigt måste Samhall uppfylla kundkraven på marknaden. Detta ställer allt högre krav på flexibilitet och anpassning av arbetssätt.

Samhalls stabilitet är en styrka. En stabil och långsiktig ägare ger Samhall möjlighet till planerad nyrekrytering samt till att långsiktigt utveckla affärsstrukturen och den rikstäckande företagsorganisationen. Det ger förutsättningar både för långsiktiga kundrelationer och för långsiktig personalutveckling för funktionsnedsatta inom områden som arbetsmarknaden efterfrågar. Staten fastställer timvolymen utifrån det arbetsmarknadspolitiska behovet. Samhall eftersträvar maximal genomströmning och samtidigt en trygg arbetsplats för dem som inte kan gå vidare till andra arbetsgivare.

PERSONALUTVECKLING BÅDE SOM UPPDRAG OCH AFFÄR

Det finns flera sätt för Samhall att minska utanförskapet för människor med funktionsnedsättningar, eller personer som på annat sätt står långt från ett arbete. Samhalls affärsområde Arbetsmarknadstjänster säljer, i konkurrens med andra aktörer, tjänster inom området arbetslivsinriktad rehabilitering. Den förstärkta arbetsträ-

ning som Arbetsmarknadstjänster bedriver idag är ett exempel på detta. Samhall kan också i större omfattning erbjuda människor som idag får sin försörjning genom socialförsäkringssystemet nya vägar till arbetsmarknaden. För att möta det stora behovet av insatser för personer med funktionsnedsättning finns betydande utvecklingsmöjligheter både inom kärnuppgiften och Samhalls Arbetsmarknadstjänster.

” I den nya organisationen är de 47 lokala arbetsområdena företagets operativa enheter, där matchningen mellan individ, personalutveckling och affärer äger rum.

NY ORGANISATION STÄRKER TILLVÄXTEN

Efter den kraftiga lågkonjunkturen är utmaningen för Samhall att stå väl rustat när uppgiften tar fart.

För att bättre klara denna utmaning genomförde Samhall en organisationsförändring under 2009. Organisationen trädde i kraft 1 januari 2010. I den nya organisationen är de 47 lokala arbetsområdena företagets operativa enheter, där matchningen mellan individ, personalutveckling och affärer äger

rum. Regionnivån har renodlats till att styra och följa upp verksamheten i arbetsområdena. Företagsnivån med de centrala styrfunktionerna har i sin tur renodlats i sin strategiskt styrande roll. All verksamhet som avser stöd och service till arbetsområdena samt till regionledningar respektive styrfunktioner har samlats i en gemensam serviceorganisation för hela företaget (se organisationsschema).

Den nya organisationen är ett viktigt medel för att på ett effektivt sätt kunna fullfölja den tidigare fastlagda strategin enligt Samhall 2011. Målet är att uppnå såväl ökad tydlighet i det operativa ansvaret som ökad kostnadseffektivitet och affärstillväxt.

STRATEGIN FÖR 2011 LIGGER FAST

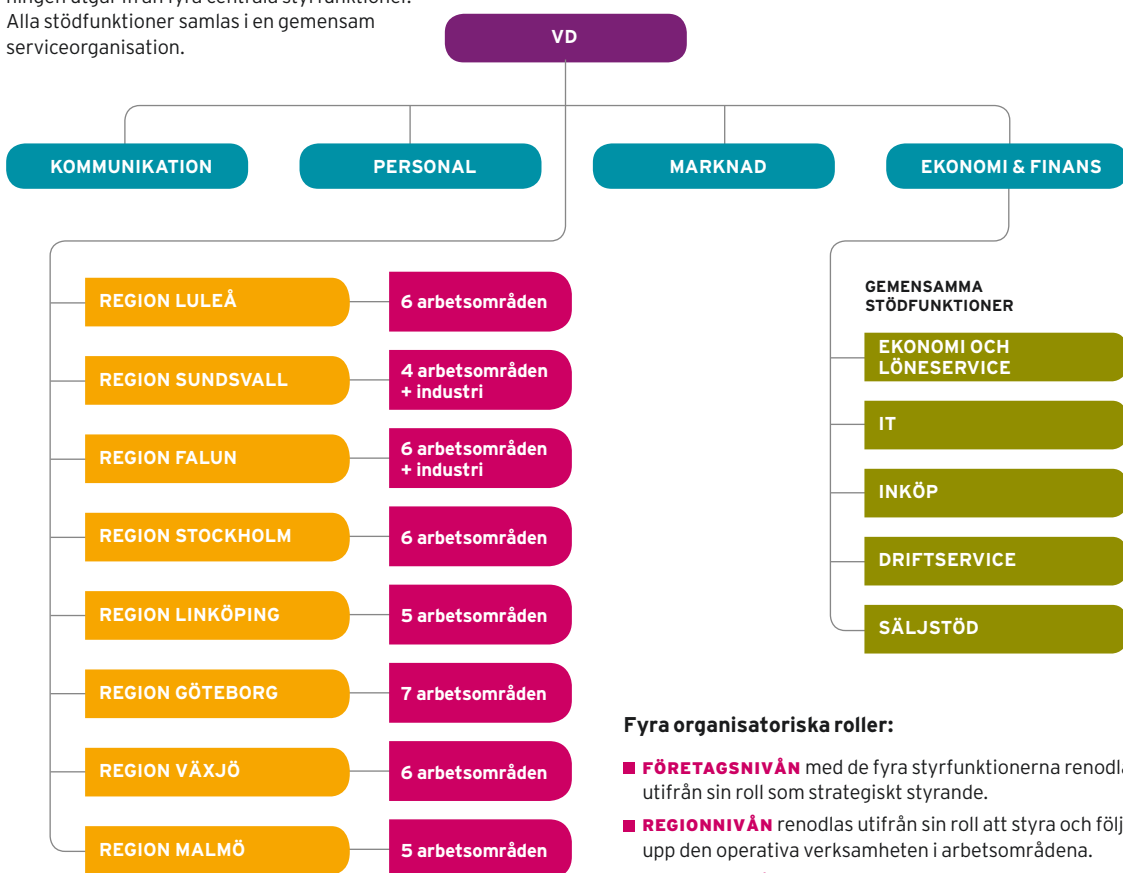
Även om konjunkturen vänder uppåt kan arbetslösheten de närmaste åren förväntas komma att ligga kvar på höga nivåer. Detta innebär att det kommer att finnas ett fortsatt stort behov av de arbetstillfällen som Samhall kan erbjuda för personer med funktionsnedsättning.

I september 2009 beslutade styrelsen att strategin Samhall 2011 ligger fast.

För att förverkliga de strategiska målen utvecklas Samhalls verksamhet efter marknadens förutsättningar, vilket gör att kraven ökar på kontinuerlig planering, matchning och att effektivt bemanna all verksamhet, se figuren på sidan 12.

Matchningen går som en röd tråd från den strategiska affärsplanen till den dagliga arbetsfördelningen i arbetet för att leverera det kunderna efterfrågar.

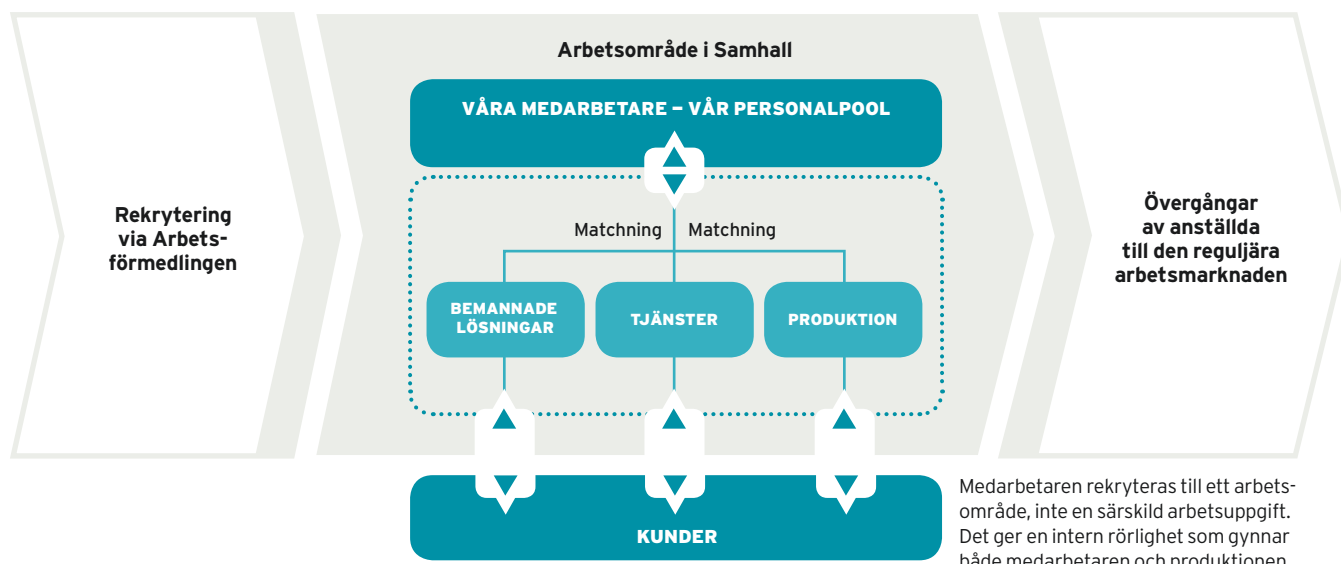
Samhalls 47 arbetsområden utgör företagets operativa affärsenheter och basen för personalutveckling. Åtta regioner har till uppgift att följa upp verksamheten och den strategiska styrningen utgår ifrån fyra centrala styrfunktioner. Alla stödfunktioner samlas i en gemensam serviceorganisation.



Fyra organisatoriska roller:

- **FÖRETAGSNIVÅN** med de fyra styrfunktionerna renodlas utifrån sin roll som strategiskt styrande.
- **REGIONNIVÅN** renodlas utifrån sin roll att styra och följa upp den operativa verksamheten i arbetsområdena.
- **ARBETSOMRÅDEN** ges mandat och resurser som operativa affärsenheter och basen för personalutveckling.
- All verksamhet som avser **STÖD OCH SERVICE** till såväl arbetsområden, regionledning som styrfunktioner samlas i en gemensam serviceorganisation för hela företaget.

ARBETSMRÅDETS ARBETSSÄTT

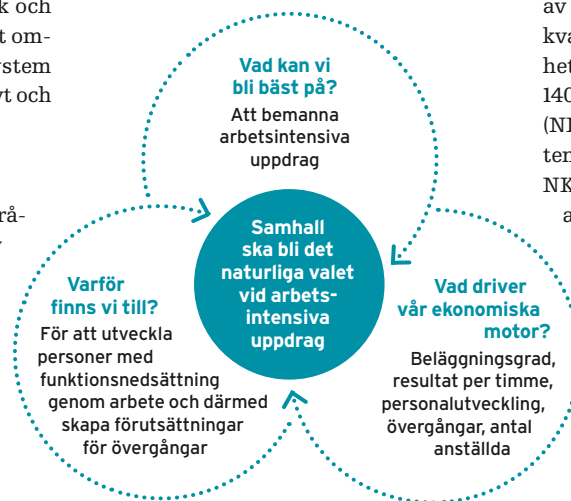
TYDLIG OCH KONSEKVENT
FÖRETAGSBILD

Samhall ska agera som *ett* företag på alla intressentarenor. En tydlig och konsekvent bild av företaget gör det lättare att erhålla affärer och bidrar till att skapa fler utvecklande jobb för personer med funktionsnedsättning. En samspelt organisation med ett gemensamt arbetssätt skapar arbetsglädje, ger effektivare leverans samt en stark och tydlig lokal förankring. Hela företaget omfattas av ett gemensamt ledningssystem som ger förutsättningar för ett effektivt och processinriktat arbete.

HÅLLBARHET

Samhalls verksamhet ska inom alla områden genomföras med högt ställda krav på god etik. När det gäller hållbarhetsfrågorna är det framför allt områdena social hållbarhet och miljö som är de viktigaste utvecklingsområdena. Denna väsentlighetsprincip utgår dels från Samhalls samhällsuppdrag, dels från konsekvenserna av verksamheten.

Personer med funktionsnedsättning ska ha samma delaktighet i arbetslivet som befolkningen som helhet. Samhalls huvudsakliga hållbarhetsfokus finns inom området social hållbarhet genom att öka tillgängligheten till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och bidra till att deras arbetsförmåga tas tillvara.



Under 2009 inleddes ett förenklingsarbete av hela Samhalls ledningssystem. I detta arbete ingår att integrera hållbarhetsfrågorna i det operativa arbetet i verksamhetens olika processer.

Samhall eftersträvar att de varor och tjänster som produceras ska uppfylla kundernas förväntningar. Medarbetarnas kompetens, kundfokus och affärsmässighet är av avgörande betydelse. För att säkerställa kvalitet och produktsäkerhet är verksamheten certifierad enligt ISO 9001 och ISO 14001. Samhalls årliga kundundersökning (NKI, Nöjd Kund Index) mäter kundnöjdheten och identifierar förbättringsområden. NKI-undersökningen är en viktig del i en aktiv kunddialog.

Samhall påverkar miljö, klimat och samhälle genom att vara ett av Sveriges största företag och genom att bedriva verksamhet i hela landet. Samhall ska öka hållbarheten i verksamheten genom att miljöanpassa den så långt det är tekniskt och ekonomiskt möjligt samt förenligt med verksamhetens åtaganden.



SAMHALL FINNS I HELA SVERIGE. Som ett led i arbetet med att skapa en mer effektiv organisation har Samhall slagit ihop flera arbetsområden. Från och med januari 2010 har företaget 47 arbetsområden, spridda över hela landet. Det innebär ungefär en halvering av antalet arbetsområden, medan distriktsnivån, som tidigare låg mellan arbetsområde och region, har tagits bort helt.

DET FANNS FYRA HUVUDSKÄL till anpassningen. Det krävdes en effektivare organisation för att realisera företagets strategi. Det krävdes ett tydligare resultatansvar för arbetsområdet. Det krävdes en anpassning av kostnaderna för att matcha nuvarande verksamhetsinriktning. Det krävdes en effektivare styrning och koordinering mellan övergripande företagsnivå, region och arbetsområde.



30 år med Samhall

30 år med Samhall

I 30 år har Samhall levererat hög kvalitet till många av de mest framgångsrika företagen i modern historia. Genom tre årtionden har kunduppgifterna sett olika ut, och företaget har också förändrats för att kunna möta omvärldens nya förutsättningar och krav. Men en sak har alltid varit densamma. Samhalls grunduppgift: att producera efterfrågade varor och tjänster, och genom detta skapa utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning. Att göra ett bra jobb skapar stolthet, samtidigt som kunderna blir nöjda. Det tjänar alla på. Nyckeln till framgång är att rätt person får rätt uppgift, där han eller hon får använda sina starka sidor.

1980

Samhall startar som en industrikoncern, när 370 skyddade verkstäder blir en företagsgrupp - Samhällsföretag - med en central stiftelse och 24 regionala stiftelser.

Säljbolaget Samhall AB bildas för export och branschmässig samordning.



1980-1984

Produktionen utvecklas, och en rad egna produkter marknadsförs, som till exempel träskor, fritidsmöbler och arbetskläder.



1988

Kraftig satsning på service och tjänster.

En ny era inleds.



1992

Samhall blir aktiebolag med 24 regionala dotterbolag och säljbolag.

1991

Samhall etablerar detaljhandel. Globaliseringen ger effekter efter utflytt av industrijobb.

1993

Får sitt första mål, att 3% av medarbetarna varje år ska övergå till nytt jobb utanför Samhall.

1980

1990



1980-1991

Lokal produktion i stiftelseorganisation. Som mest över 30 000 medarbetare.

Affärsutvecklingen inbegriper bland annat byggandet av en stugby, trädgårdsodling och träskottillverkning för den amerikanska marknaden.

1987

"Samhällsföretag" blir Samhall.



1992-1994

Ökad tjänstesatsning och fortsatta organisationsförändringar till följd av omvärldens nya förutsättningar.



1994

Samhall Restaurang AB bildas med franska koncernen Accor. Stort uppdrag med batteritillverkning för Ericsson.

**1998**

Inleder satsning på Bemannade lösningar – att arbeta på plats hos kund. Nya affärsmöjligheter och nya attityder.

**2002**

Samhall omorganiseras, slås ihop till ett företag med 6 divisioner.

Företaget anpassas för att möta nya kundkrav.

Att komma närmare kunderna blir allt viktigare.

2001

Telekombranschens snabba och kraftiga nedgång slår hårt mot Samhall.

Personalutvecklingen bekräftar att det faktum att man gör ett bra jobb ofta är grunden till stolthet.

25 år**2005**

Fyller 25 år.

Ny etikpolicy.

Tecknar gemensamt LO-avtal för både industri och tjänsteverksamhet. Samhall Resurs AB blir en del i Arbetslivsresurs AB.

2004

Geografisk organisation med regioner.

2007

Affärsstrategin Samhall 2008 träder i kraft i syfte att öka andelen uppdrag hos kund och minska andelen produktion i egna lokaler.

"Nya" Samhall lanseras på Alla hjärtans dag i stor manifestation.

Gemensam verksamhetsprocess för personalutveckling och affärsutveckling påbörjas.

Samhalls ekonomiska anslag utökas.

Företaget står värd för Workability Internationals årskonferens och 20-årsjubileum.

**2000****5%****2000**

Målet höjs: minst 5 % av medarbetarna ska få nytt jobb utanför Samhall varje år.

**1993–2002**

Den statliga ersättningen per medarbetare för personalutvecklingsuppdraget halveras. Telekombranschen dominerar. Nya produkter, nya teknologier, ny kunskap.

Slår successivt ihop 24 regionala bolag till 7.

Matrisorganisation införs.

2008

Guldutmärkelse av Ericsson Network Technologies för leveransprecision och kvalitet.

"Klassisk husmanskost" säljs till Elite Hotels. Samhall fortsätter att bemanna verksamheten.

Bästa ekonomiska resultatet sedan 1994.

Ny strategisk treårsperiod med fokus på Samhall 2011.

2009

Stora utvecklingsinsatser för personal med minskad beläggning.

Samhalls arbetsmarknadstjänster ändrar inriktning från utvecklingsanställningar till arbetsträning.

Ny Uppförandekod och hållbarhetspolicy.

Startar Företagarakademi.

Samhall etablerar sig som CSR-aktör i näringslivet.



Ett utvecklingsinriktat hållbarhetsarbete

Styrelsen fastställde en ny Uppförandekod och hållbarhetspolicy under 2009.

Hållbarhetsfrågor får alltmer uppmärksamhet i samhället. Denna hållbarhetsredovisning är upprättad efter GRI.

Kärt barn har många namn. I den allmänna debatten talar man om företagens samhällsansvar (CSR). CSR står för Corporate Social Responsibility och betyder att företag tar ansvar för den omgivning och det samhälle de verkar i.

SOCIAL HÅLLBARHET

Samhalls huvuderbjudande till samhället är utveckling genom arbete för personer med funktionsnedsättning. Samhall ska förena ett starkt individperspektiv som tar fasta på medarbetarnas utveckling, med en lönsam affärsverksamhet som erbjuder ett varierat utbud av arbetsuppgifter.

Samhalls verksamhet bygger på tre grundläggande värderingar:

- Tron på alla människors lika värde.
- Tilltron till alla individers förmåga.
- Arbetets värde för individuell och samhällelig utveckling.

EKONOMISK HÅLLBARHET

I Samhall ställs mycket höga krav på god företagsetik för att motverka korruption och konkurrensbegränsning.

Statens anslag till Samhall, merkostnadsersättningen, ska användas till insatser som varaktigt ökar delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. Samhall måste visa uppdragsgivaren och skattebetalarna att pengarna används effektivt och näringslivet måste försäkras om att de statliga medlen inte snedvrider konkurrensen.

Genom att verksamheten ska ge ett ekonomiskt överskott över en konjunkturcykel kan Samhall långsiktigt säkra möjligheterna att genomföra sitt samhällsuppdrag. Överskottet stannar i företaget och används till investeringar och insatser för medarbetarnas utveckling. Det gör det också möjligt att inte säga upp anställda i kärnuppdraget under en konjunktursvacka när affärsintäkterna minskar.

HÅLLBAR MILJÖ

Samhall ska ha ett offensivt miljöarbete med konkreta mål för att minska påverkan på miljö och klimat.

Att säkra miljöarbetet och visa resultatet av genomförda insatser utvecklar verksamheten på ett hållbart sätt. Stoltheten ökar hos medarbetare som arbetar i ett företag som främjar en hållbar miljö. Nuvarande och potentiella kunder som själva vill minimera sin miljöpåverkan kan välja Samhall som en leverantör som uppfyller högt ställda miljökrav.

HÅLLBARHETSARBETET I SAMHALL

Enligt statens ägarpolicy ska statligt ägda bolag göra en hållbarhetsredovisning som följer GRI:s krav. För Samhall har det inneburit att vi fått en relevant måttstock och redovisningsstruktur där vi kan visa vårt hållbarhetsarbete och göra det jämförbart med andra företag och verksamheter. Det innebär också att styrelsen i bolagsstyrningen uttryckligen adresserar hållbarhetsfrågorna i hela sin bredd.

Styrelsens Revisionsutskott har drivit frågorna om hållbarhetsredovisning och



SOCIALT ANSVARSTAGANDE

Att bidra till ett bättre samhälle genom att till exempel anställa grupper som diskrimineras eller har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden, som personer med funktionsnedsättning eller med utländsk bakgrund. Att organisationen har en balans mellan olika kön, åldrar, etnicitet och religioner. Att ingen grupp diskrimineras på något sätt.



ETISKT OCH EKONOMISKT ANSVARSTAGANDE

Att företaget drivs så att det kan överleva och utvecklas på lång sikt. Att affärsutvecklingen även styrs av etiska överväganden. Att ställa krav på underleverantörer – till exempel när det gäller arbetstider, rätt att engagera sig fackligt samt vad gäller säkerhet.



MILJÖMÄSSIGT ANSVARSTAGANDE

Att agera långsiktigt hållbart ur miljösynpunkt och främja företagets, kundernas och underleverantörernas medvetenhet om hur miljön påverkas. Att utnyttja resurserna på ett effektivt och hållbart sätt. Att produkterna inte är miljöfarliga och att de når konsumenterna på ett så miljövänligt sätt som möjligt.



- **JAG HAR ALLTID** sett Samhall som en språngbräda till andra jobb, inte som en slutstation, säger Stefan Söderlund som efter två omgångar på Samhall fick jobb på Storumans Plastindustri.

Första gången Stefan Söderlund kom i kontakt med Samhall var i mitten av 1990-talet. Han hade gått ut el/televlinjen på riksgymnasiet för rörelsehindrade i Umeå och läst automatiseringsteknik men fick inget jobb.

- Det var ont om lediga industrijobb och via Arbetsförmedlingen hamnade jag så småningom hos Samhall i Storuman som tillverkar elkablar.

Där blev han kvar i ett år ungefär. Men runt 1995 fick Stefan jobb på ett företag i Storuman som specialiserat sig på elektronikåtervinning. Efter sju år där blev Stefan arbetslös igen efter att företaget gått i konkurs. Därefter följde studier och ett halvtidsjobb på kontor innan han återigen var tillbaka i kabeltillverkningen hos Samhall.

- Jag trivdes bra i Samhall, men hade redan från början siktet inställt på att komma vidare.

Så när Stefan blev erbjuden en praktikplats som montör på Storumans Plastindustri tackade han ja direkt.

- Man måste våga anta nya utmaningar och ta chansen när den dyker upp, säger Stefan som fick fast anställning när provtjänstgöringen på sex månader var till ända.

På ett litet företag är det viktigt att vara allround och kunna rycka in där det behövs. Stefan ser goda möjligheter att utvecklas, inte minst tack vare sin eldrivna höj- och sänkbara rullstol:

- Ju fler arbetsuppgifter jag kan sköta, desto större chans har jag att få vara kvar, säger Stefan som på fritiden gärna tar en vända med sin snöskoter för att fiska.

Läs mer i tidningen I Fokus nr 1/2009

hållbarhetsarbete. Man har bland annat diskuterat formerna för hållbarhetsarbetet och ambitionsnivån för hur hållbarhetsredovisningen ska utvecklas.

Samhalls styrelse fastställde under 2009 en ny policy, "Samhalls Uppförandekod och hållbarhetspolicy". Kraven och inriktningen inom de olika områdena som uppförandekoden och hållbarhetspolicyn omfattar är inte nya, men den nya policyn ger uttryck för ett helhetstänkande där de olika delarna i hållbarhetsarbetet långsiktigt ska samverka.

I den operativa verksamheten ingår hållbarhetsarbetet i verksamhetsstyrningen och i ledningssystemet där frågorna ska integreras i relevanta processer. Framför allt gäller det verksamhetens huvudprocess "Samhallprocessen" som omfattar både personalutveckling, försäljning och drift. Samhall har sedan 2007 ett processorienterat ledningssystem som är gemensamt för hela företaget. Interna och externa revisioner är verktyg för att följa upp, utvärdera och förbättra processerna samt för att förnya Samhalls certifikat enligt ISO 9001 och ISO 14001 som omfattar Samhalls alla verksamheter och medarbetare.

Det årliga hållbarhetsarbetet integreras i verksamhetsstyrningen och ingår i den verksamhetsplan som styrelsen fastställt för 2010.

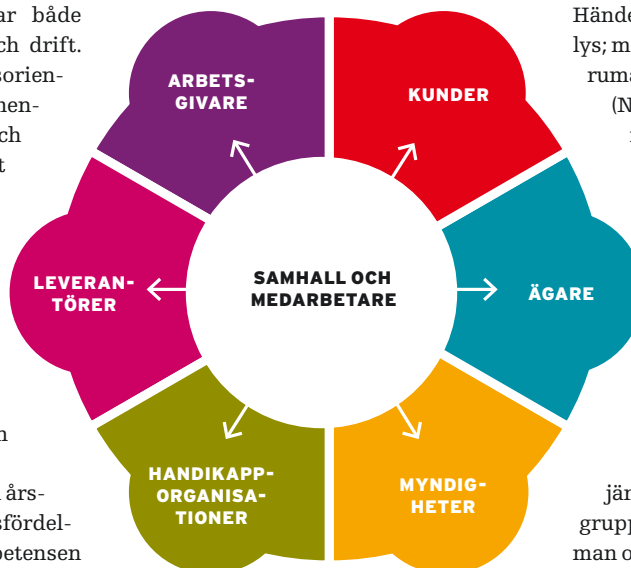
I den organisation som gäller från årsskiftet 2010 har roller och ansvarsfördelning renodlats. Tidigare har kompetensen funnits utspridd i samtliga regioner. Ur ett hållbarhetsperspektiv innebär det att sårbarheten har minskat och möjligheten till slarvade prioriteringar har ökat.

Under 2009 medförde lågkonjunkturen stora behov av prioritering i all verksamhet i Samhall. Hållbarhetsfrågorna hävdade sig väl i de prioriteringar som gjordes. Styrelsen och företagsledningen har exempelvis:

- Värnat arbetstillfällena i Samhall och säkrat det utvecklande innehållet i an-

ställningarna. Satt in olika utvecklingsaktiviteter vid brist på arbetsuppgifter.

- Satt fokus på att öka medarbetarnas anställningsbarhet och att öka genomströmningen för att bereda plats för nyanställningar. Det är särskilt viktigt under en lågkonjunktur där arbetstillfällena för personer med funktionsnedsättning är en bristvara.
- Utvecklat organisation, arbetsmetoder och IT-stöd för att öka effektiviteten och måluppfyllelsen.
- Prioriterat minskning av CO₂-utsläpp från bilar och genom att minska antalet flygkilometer.



INTRESSENTIALOG

Här beskrivs intressentdialogen med Samhalls externa intressenter. Medarbetardialogen beskrivs på sidan 23.

Under 2008 genomförde Samhall en intressentdialog utifrån ett hållbarhetsperspektiv. I denna basundersökning intervjuades nyckelintressenter om Samhalls viktigaste hållbarhetsfrågor och om hur hållbarhets-

arbetet bör utvecklas i framtiden. Genom att i än högre grad motsvara intressenternas förväntningar kan verksamhetens måluppfyllelse öka. Bland annat noterades att det fanns stora luckor i kunskapen om vad Samhall står för och kan erbjuda.

Inför 2009 fastställdes att resultatet från basundersökningen 2008 var ett tillräckligt underlag för hållbarhetsarbetet de närmaste åren. Liknande intervjubaserade undersökningar bör genomföras vart tredje år. Under mellanliggande år kompletteras basundersökningen med den löpande intressentdialogen och med eventuellt riktade undersökningar utifrån aktuella frågeställningar.

Den löpande och riktade intressentdialogen under 2009 har omfattat följande delar: Händelserapporteringen i media/medieanalys; medarbetarundersökning (sidan 23); varumärkesmätning; kundnöjdhetsmätning (NKI) samt undersökning av Arbetsförmedlingens uppfattning om Samhalls viktigaste bidrag till en hållbar utveckling.

VARUMÄRKE OCH KUNDNÖJDHET

Varumärkesmätningen fokuserade 2009 på potentiella kunder samt chefer och medarbetare inom Samhall. Befintliga kunder omfattas istället av NKI-undersökningen.

Målgruppernas mönster kvarstår jämfört med tidigare år: Ju mer en målgrupp vet om Samhall desto bättre tycker man om företaget.

Resultatet visar att Samhalls popularitet (goda rykte) har ökat markant internt. Bland potentiella kunder visar mätningen på fortsatt stor okunskap och fördomar om verksamheten. Befintliga kunder visar däremot samma mönster som de interna målgrupperna.

Slutsatsen är att Samhall måste verka för att:

- Öka kunskapen internt och externt om att Samhall erbjuder konkurrenskraftiga

UPPFÖRANDEKOD OCH HÅLLBARHETSPOLICY

Samhalls styrelse har beslutat om en ny Uppförandekod och hållbarhetspolicy.

Uppförandekoden och hållbarhetspolicyen omfattar följande huvudområden: Värdegrund, anställningsförhållanden och arbetsvillkor (här ingår jämställdhet och mångfald samt arbetsmiljö), mänskliga rättigheter, miljö, mutor och bestickning, konkurrensneutralitet, nöjda kunder och produktansvar, kommunikation samt styrning, uppföljning och eventuella överträdelser.

tjänster och produkter på marknadsmässiga villkor.

- Öka kunskapen i samtliga målgrupper om företagets CSR-inriktning och hållbarhetsarbete.
 - Öka kunskapen både internt och externt om Samhalls mångsidighet; 20 000 anställda, som finns på många orter över hela landet, och som erbjuder ett enormt utbud av kunskaper, förmågor och egenskaper, med en mängd olika bakgrunder och ursprung.
 - Stärka uppfattningen både internt och externt att Samhall är bra på att matcha rätt person med rätt uppdrag.
 - Sprida goda exempel på hur man kan bredda arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättningar, som till exempel genom det årliga Visa-vägen-priset.
- Kundernas synpunkter på Samhall fångas i en årlig kundnöjdhetsmätning, NKI. Resultatet för 2009 innebar en förbättring jämfört med 2008 (sidan 32).

ARBETSFÖRMEDLING

Arbetsförmedlingen är en av Samhalls viktigaste intressenter. Samarbetet med Arbetsförmedlingen sker för att erbjuda arbetslösa personer med funktionsnedsättning anställning i Samhalls kärnuppdrag, i samband med övergångar när Samhalls medarbetare får anställning hos andra ar-

betsgivare, samt i samband med de Arbetsmarknadstjänster med arbetsträning som Samhall säljer till Arbetsförmedlingen.

Under året fick intervjuer med några anställda på Arbetsförmedlingen genomslag i radio. De hade synpunkter på Samhalls omstrukturering mot tjänsteverksamheten och hur det påverkar den målgrupp som Samhall rekryterar. För att fånga upp Arbetsförmedlingens prioritering av vilka hållbarhetsfrågor som är viktigast för Samhall att utveckla, genomförde Samhall en webb-enkät med drygt 50 svar.

Svaren från Arbetsförmedlingen i sammanfattning:

- Samhalls främsta bidrag till en hållbar utveckling av samhället är att nyanställa personer med funktionsnedsättning till Samhalls kärnuppdrag. På andra plats kommer arbetsmarknadspolitiska program som Jobb- och utvecklingsgarantin med flera.
- Det viktigaste att utveckla i Samhalls kärnuppdrag utifrån ett hållbarhetsperspektiv är möjligheten att nyanställa fler personer. På andra plats kommer flexiblere anställningsformer som komplettering till långvariga tillsvidareanställningar.
- 76 procent svarar att det är helt rätt grupper som nu prioriteras och övriga anser att det är delvis rätt grupper. Ingen anser att det är fel grupper.
- Om samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Samhall tycker 28 procent att det blivit bättre de senaste åren och 45 procent att det är oförändrat.
- Områden i samarbetet som är viktigast att utveckla: på första plats kommer rekrytering/anvisning till Samhalls kärnuppdrag. På delad andra plats kommer hantering av lönebidrag vid övergång samt Arbetsmarknadstjänster.

Väl rustad
när konjunkturen
vänder



LÅGKONJUNKTUREN 2009 har satt djupa spår på arbetsmarknaden. I dessa tider blir det än viktigare att utveckla medarbetarna genom utbildning och praktik.

Samhall har ett rikt utbud av kurser som ger en skjuts framåt i yrkeslivet. De är alla utformade för att möta efterfrågan på Samhalls tjänster och på arbetsmarknaden i allmänhet.

Peter Larsson, som arbetar på Samhall i Eskilstuna, är en av dem som fått möjlighet att vidareutbilda sig under året. Han breddade sin kompetens med en 19 veckor lång lager- och logistikutbildning för att kunna ta fler sorters jobb.

Kursen var på heltid och deltagarna läste företagsekonomi, data samt lager- och logistikteori. Efter en praktikperiod på fyra veckor kom de tillbaka till skolan i två veckor där de fick göra skriftliga prov. Sista veckan ägnades åt jobbsökarövningar som att skriva cv och liknande.

- Det var en suverän utbildning. Den var så bred att deltagarna kan ta jobb i både butik och på storlager. Och det kändes så bra att få bevis på att man klarat sig, säger Peter Larsson, som fick ett semestervikariat på logistikföretaget Scanlog tack vare utbildningen.

Läs mer i tidningen I Fokus nr 2/2009

Arbetets värde för individens och samhällets utveckling



I redovisningen av Samhalls arbete för social hållbarhet ligger fokus på kärnuppdraget – personalutveckling genom arbete för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

I hållbarhetsredovisningens tabeller och diagram redovisas siffror för hela företaget. För överskådlighetens skull sker ingen uppdelning på de åtta regionerna.

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR

Samhalls medarbetare har fyra huvudsakliga kategorier av anställningsförhållanden:

- Anställda med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som anvisats till Samhall av Arbetsförmedlingen inom Samhalls kärnuppdrag.
- Anställda med 75 procent sjukersättning som anvisats till Samhall av Arbetsförmedlingen enligt en särskild lagstiftning.
- Personer som Samhall anställer direkt från den reguljära arbetsmarknaden och som inte tillhör målgruppen för Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag, "direkt anställda".
- Personer som finns inom de tjänster för arbetsträning som tillhandahålls inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster. I slutet av 2008 fanns 115 personer med utvecklingsanställning eller anställning med särskilt anställningsstöd. Dessa anställningar har fasats ut under 2009.

Den huvudsakliga anställningsformen i kärnuppdraget är tillsvidareanställning. Visstidsanställning får endast förekomma vid särskilda omständigheter. 31 december 2009 var 99 procent av medarbetarna tillsvidareanställda och 1 procent visstids-

anställda. Anställda i kärnuppdraget är undantagna från lagen om anställningsskydd och ska stå till arbetsmarknadens förfogande/avgå när Arbetsförmedlingen anvisar annat arbete. Enligt ägardirektiven ska Samhall "i möjligaste mån undvika att säga upp funktionshindrade anställda, vilka omfattas av merkostnadsersättningen, på grund av arbetsbrist".

Anställningsformen för direkt anställda följer gällande lagstiftning.

Andelen deltidsanställda är oförändrat, 30 procent, bland anställda med funktionsnedsättning i kärnuppdraget. Av kvinnorna arbetade 39 procent deltid. Deltidsarbetet är ofta en följd av den nedsatta arbetsförmågan. Arbetsförmedlingen har alltid möjlighet att anvisa till heltidsjobb. Förutom möjligheten att arbeta deltid har Samhall ett stort antal olika arbetstidsscheman som

gör att även arbetstidens förläggning, om det behövs, kan anpassas till medarbetarens arbetsförutsättningar. Bland direkt anställda är det 3 procent av medarbetarna som arbetar deltid.

Personalomsättningen för anställda med funktionsnedsättning följer mönstret från tidigare år. Inom Arbetsmarknadstjänster har de insatser som innebär anställning (utvecklingsanställning, anställning med särskilt anställningsstöd) avvecklats helt under 2009. 39 personer, varav 20 kvinnor slutade och 79 personer, varav 38 kvinnor, gick över till Samhalls kärnuppdrag.

LEDARSKAP

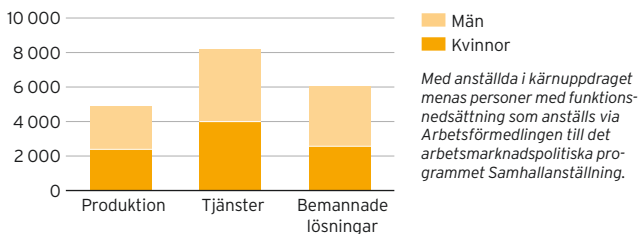
Samhalls verksamhet ställer höga krav på ledarskap. Affärer och produktion i många olika branscher ska förenas med personalutveckling för anställda med en eller flera

PERSONALOMSÄTTNING 2009

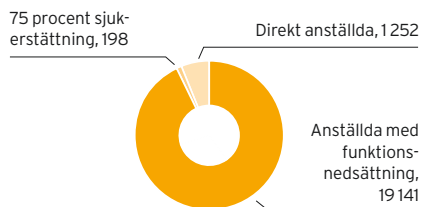
	Kvinnor	Män	Totalt
Nyanställda			
Anställda med funktionsnedsättning 2009 (2008)	900 (870)	1 039 (963)	1 939 (1 833)
75 procent sjukersättning	27	14	41
Direkt anställda 2009 (2008)	47 (136)	43 (109)	90 (245)
Avgångar			
Anställda med funktionsnedsättning 2009 (2008)	1 175 (1 039)	1 598 (1 503)	2 773 (2 543)
75 procent sjukersättning	5	4	9
Direkt anställda 2009 (2008)	84 (119)	111 (153)	195 (272)
Andel som lämnat sin anställning under året			
Anställda med funktionsnedsättning, % 2009 (2008)	13 (12)	16 (15)	14 (13)
75 procent sjukersättning, %	4	6	5
Direkt anställda, % 2009 (2008)	15 (21)	16 (21)	16 (21)

ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET

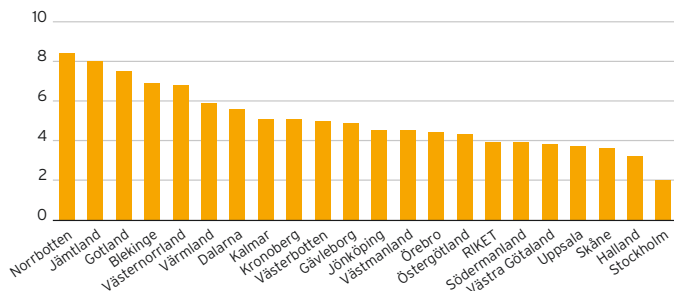
Kvinnor/män per affärsområde

**ANTAL ANSTÄLLDA**

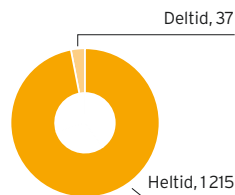
2009-12-31

**ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET**

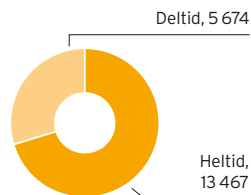
2009-12-31. Geografisk spridning, länsvis per 1 000 personer i arbetskraften

**DIREKT ANSTÄLLDA**

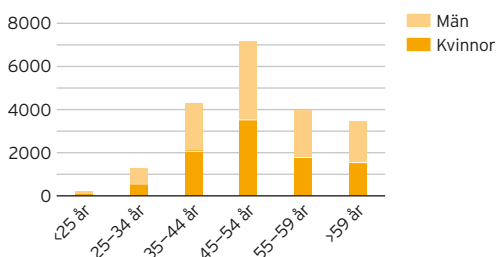
2009-12-31

**ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET**

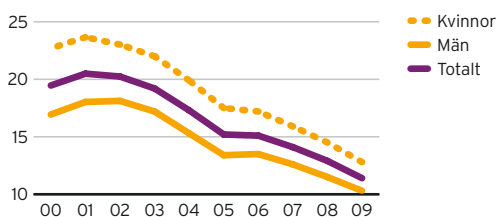
2009-12-31

**ÅLDERSFÖRDELNING**

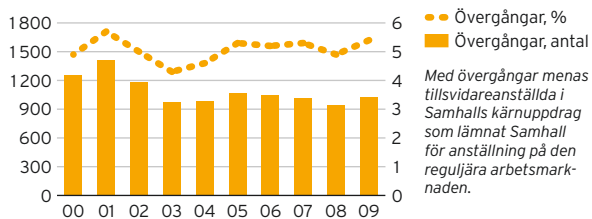
2009-12-31. Anställda i kärnuppdraget

**SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV KONTRAKTERAD TID**

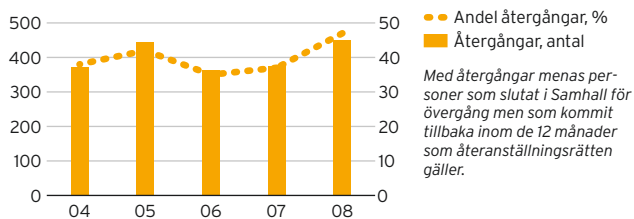
2000-2009. Anställda i kärnuppdraget

**ÖVERGÅNGAR**

2000-2009

**ÅTERGÅNGAR**

Från övergångar 2004-2008



funktionsnedsättningar. I ledarutvecklingen ligger därför särskilt fokus på att leda verksamhet med många olika aspekter av mångfald. Det finns 787 personer med chefsansvar inom Samhall, varav de 635 personalledarna har en nyckelroll för medarbetarutvecklingen.

” För att rätt person ska ha rätt jobb måste alla uppdrag löpande ingå i matchningsprocessen.

I början av 2010 träffade företagets strategiska ledningsgrupp alla direkt anställda. Arbetsområdet och ett effektivare och mer målinriktat arbetssätt samt Samhalls Uppförandekod och hållbarhetspolicy var i fokus. Det gäller inte minst betydelsen av ett tydligt ledarskap som lyfter in värdegrunden i den operativa verksamheten både när det gäller personalutveckling och affärer. Dessa möten kommer även att följas upp med utbildningar utifrån de nya rollerna i arbetsområdenas ledningsteam.

Arbetsområdet är verksamhetens operativa nivå. Uppdragsgranskning av alla nya

uppdrag är av grundläggande betydelse för matchningen mellan personalutveckling och affärer. Inför varje offert görs en analys av kundkraven i det nya uppdraget samt konsekvenserna i form av ekonomiska villkor, risker, arbetsmiljö och kompetensbehov. Det är en viktig ledningsfråga att se till att uppdragen löpande bemannas efter det aktuella behovet och att det samtidigt finns utrymme för arbetet med övergångar.

Det gemensamma kompetensutvecklingsprogrammet omfattar ledarskap, värderingar, arbetssätt och yrkeskunskaper för Samhalls olika verksamhetsområden. Programmet kompletteras med ett behovsanpassat utbud av ledarutbildningar.

MEDARBETARDIALOG

Varje anställd ska årligen ha minst ett planeringssamtal/en måldialog där medarbetare och chef kommer överens om innehållet i den personliga utvecklingsplanen. Det är ett viktigt tillfälle för att identifiera behov av kompetensutveckling och för att matcha medarbetarens och verksamhetens behov. Då följs också den tidigare utvecklingsplanen upp. Under 2009 hade 98 procent av de anställda med funktionsnedsättning planeringssamtal. Bland de direkt

anställda hade 85 procent måldialog med sin närmaste chef.

2009 års medarbetarundersökning hade en svarsfrekvens om 88 procent och visade en positiv utveckling på alla huvudområden. 64 procent var övervägande positiva i medarbetarindex. Det innebar en förbättring med 1 procentenhet jämfört med föregående mätning år 2007 och kan jämföras med ett genomsnitt i andra företag på 62 procent. De olika delarna i den årliga medarbetarenkäten ger ett viktigt underlag för utvecklingsinsatser och -mål, framför allt på lokal nivå. Det innebär också en kvalitetssäkring av att de olika utvecklingsinsatserna bidrar till medarbetarnas egenupplevda utveckling.

PERSONALUTVECKLING

Som en följd av lågkonjunkturen hade i slutet av året cirka 2 700 anställda i kärnuppdraget, motsvarande 14 procent, för lite att göra i produktionen. Problemen har varit störst i geografiska områden med svag arbetsmarknad och där lågkonjunkturen drabbat hårdast, vilket för Samhall varit i Västsverige, Småland och Östergötland. Samhall säger inte upp anställda i kärnuppdraget på grund av arbetsbrist utan kompenserar bristen på arbetsuppgifter med olika utvecklingsaktiviteter.

Under 2009 prioriterades utbildning för anställda i Samhalls kärnuppdrag, framför allt för att kompensera brist på arbetsuppgifter.

Utvecklingsinsatsernas andel av den totala arbetstiden ökade. De personer som saknat arbetsuppgifter har haft dubbelt så mycket tid för utvecklingsaktiviteter jämfört med genomsnittet. Behovet av extraordinära insatser kvarstår under 2010.

ÖVERGÅNG TILL ARBETE UTANFÖR SAMHALL

Förutom målet på 5 procent övergångar kräver staten att Samhall ska verka för att andelen kvinnliga anställda som lämnar

SAMHALL SKAPAR UTVECKLING FÖR MEDARBETARNA ÄVEN VID BRIST PÅ ARBETSUPPGIFTER:

- Yrkesutbildningar för bland annat lager och logistik, städning, butiksutbildning och truckförare.
- 190 olika interaktiva utbildningar på Internet, via Klickdata AB.
- Nytt ramavtal med ABF som erbjuder kurser för Samhalls medarbetare i hela Sverige.
- Jobbsökkurser.
- Fokusera på att sälja för att öka antalet uppdrag.
- Extra satsning på övergångar:
 - Jobbsökggrupper
 - Extern praktik
 - Förberedelser av kompetent arbetskraft
 - Företagskontakter
 - Utbildningar
 - Uppmuntran till egna initiativ
- Utbildnings- och utvecklingsinsatser som förbereder framtida verksamhet i Samhall eller svarar mot den lokala arbetsmarknadens efterfrågan.
- Utbildningar i baskunskaper som ökar medarbetarnas anställningsbarhet.
- Tydligare uppföljning av utveckling i medarbetarsamtalen och analys av behov.

Visa vägen –
årets vägvisare
river murar



MAX HAMBURGERRESTAURANGER AB och Pär Johansson, verksamhetschef för Glada Hudik-teatern, fick Samhalls Visa vägen-pris för 2009. Visa vägen-priset ges till en eldsjäl och en arbetsgivare som tagit initiativ som öppnat arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och gjort insatser som kan inspirera andra att ta efter.

Max Hamburgerrestauranger, som kontinuerligt rekryterar restaurangbiträden via Samhall, har som mål att engagera minst en anställd med en funktionsnedsättning på varje restaurang.

Juryns motivering löd: "Genom Max satsningar har det blivit både synligt och tydligt hur deras medarbetare med funktionsnedsättning både berikar och utvecklar arbetsplatsen."

Glada Hudik-teatern i Hudiksvall, som bland annat gjort succé med föreställningen Elvis, samarbetar med utvecklingsstörda och "normalstörda" skådespelare. Om teaterns verksamhetschef Pär Johansson sa juryn: "En fantastisk inspiratör och förebild. Hans insatser har rivit murar mellan människor och fått andra att i sin tur gå från ord till handling."

Läs mer i tidningen I Fokus nr 4/2009

SAMHALL
VISA VÄGEN-PRIS

bolaget för ett nytt arbete ökar. Under 2009 ökade andelen övergångar bland kvinnor till 4,2 (3,4) procent. Andelen övergångar bland män är fortfarande högre och ligger på 6,5 (6,2) procent. Generellt för övergångsarbetet gäller att lägga fokus på individernas olika behov och förutsättningar. Det gäller allt från utbildningsinsatser till extern praktik. Åtgärder vidtas för att öka andelen kvinnor bland övergångarna bland annat med motivationsinsatser. Att kvinnor oftare än män arbetar deltid är ett förhållande som påverkar möjligheterna att hitta arbete utanför Samhall.

Lågkonjunkturen har inneburit att efterfrågan på arbetskraft har varit låg, vilket försvårar övergångsarbetet. Även konkurrensen från Arbetsförmedlingens andra arbetsmarknadspolitiska program har blivit kännbar.

De medarbetare som lämnar Samhall för övergång har rätt att gå tillbaka till Samhall under ett år (återgång). Av 2008 års 948 övergångar kom 449, motsvarande 47 procent, tillbaka som återgångar under de 12 månaderna som återanställningsrätten varade. Det är en ökning med 10 procentenheter jämfört med övergångarna från 2007, där återanställningsperioden huvudsakligen gällde under den starka högkonjunkturen som varade fram till sista kvartalet 2008.

Ett annat tydligt tecken på det kärva läget på arbetsmarknaden är att återgångarna ökar. Mer än 72 procent av återgångarna beror på att arbetsgivare inte förlänger visstidsanställningar och även bryter provanställningar och tillsvidareanställningar på grund av arbetsbrist eller nedskärningar i verksamheten.

Övergångsarbetet är en viktig ledningsfråga och måste ständigt uppmärksammas och prioriteras. Speciellt i tider av oro på arbetsmarknaden är det viktigt att motivera medarbetare att våga ta steget från en fast anställning i Samhall ut på den reguljära arbetsmarknaden. Under 2009 har motivationsarbetet utvecklats genom utbildning i

coachning. Arbetet med att kontakta och bygga relationer med andra arbetsgivare, i syfte att hitta praktikplatser och anställningsmöjligheter för Samhalls personal, utvecklas med erfarenheterna av, och i samordning med, Samhalls affärsverksamhet och försäljningsarbete.

I samband med Samhalls årsstämma i april 2009 beslutades att inrätta en företagarakademi inom Samhall för att ge utbildning och stöd till eget företagande som väg till övergång. Företagarakademin stimulerar och ger utbildning och stöd åt de anställda med funktionsnedsättning som har en bärande affärsidé och en vilja att starta eget företag. Företagarakademin utvecklas i samarbete mellan Samhall och Nyföretagar-Centrum. Hittills har 21 anställda deltagit i två pilotprojekt i regionerna Växjö och Luleå. Efter en utbildning bland annat om hur man utvecklar sin affärsidé, budgetering och marknadsföring ska deltagarna få en mentor från det lokala näringslivet. Under ett år får de därefter möjlighet att ut-

veckla och omsätta sin affärsidé i praktiken. Även i övriga regioner planeras Företagarakademin att inrättas.

REDOVISNING AV PERSONALUTVECKLINGEN

Samhall började 2009 tillämpa ett nytt sätt att mäta och redovisa personalutvecklingen för anställda med funktionsnedsättning i kärnuppdraget. Syftet är att visa hur "utveckling genom arbete" ger samhället värde för den merkostnadsersättning som Samhall erhåller.

Modellen visar utvecklingsinsatserna under innevarande år och kommer framöver även att redovisa tidigare insatser som utgör den grund som årets insatser bygger vidare på. Här ska de investeringar i lärande och utveckling som de anställda fått tidigare under anställningen lyftas fram.

RESULTATREDOVISNING PERSONALUTVECKLING	Antal slutförda aktiviteter 2009
Introduktion nyanställda	746
Nytt arbetsinnehåll	10 554
Ny arbetsgrupp/cheff	11 531
Nya kundkontakter	9 643
Yrkesutbildning	8 833
Övrig utbildning	10 025
Certifikat ¹⁾	1 208
Roller ²⁾	256
Extern praktik	2 058
Jobbsökaraktiviteter	863
Totalt genomförda aktiviteter	55 717

1) Som certifikat redovisas olika kompetensintyg som utfärdas efter kontrollerat prov- eller godkännandeförfarande. Exempel: olika körkort, truckkort, svetslicens, SRY.

2) Roller är särskilda uppgifter man kan ha på arbetsplatsen. Det finns utbildningar kopplade till samtliga roller. Exempel: internlärare, fadder, skyddsombud, produktionsansvarig.

ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet inom Samhall sker i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt arbetsmiljöavtal och gällande lagstiftning. Samverkan

sker i arbetsmiljökommittéer på flera nivåer i företaget. Under 2009 fanns cirka 470 skyddsombud inom Samhall.

Samhalls målsättning är en god, utvecklande och säker arbetsmiljö. Internkontroll av arbetsmiljön ingår i en arbetsmiljöprocess som är en integrerad del av ledningssystemet. Produktionsuppläggning är avgörande för medarbetarnas möjligheter att utföra arbetet. En bra produktionsuppläggning innebär att kraven på arbetsförmåga och kompetens kan sänkas. Arbetet blir därmed tillgängligt för fler medarbetare och verksamheten utvecklar resursutnyttjandet och effektiviteten.

Arbetet för att förebygga risker och ohälsa är en förutsättning för utveckling genom arbete. Under 2009 genomfördes en temadag om riskbedömning för fackliga representanter på central nivå. Under året förnyades även skyddskommittéutbildningen och BAM-utbildningen.

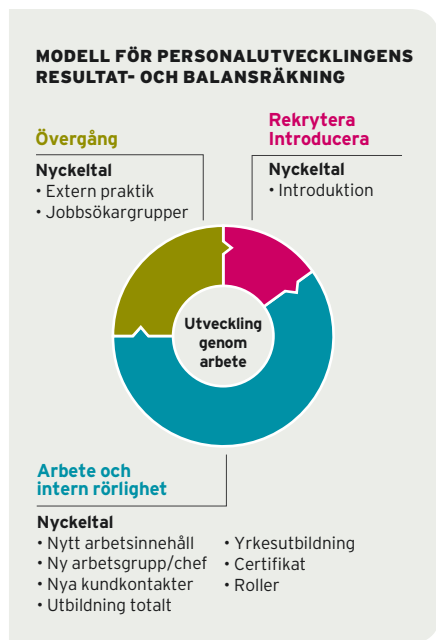
En viktig del av arbetsmiljöarbetet är den årliga arbetsmiljökartläggningen som görs på arbetsställena. Risker som bedöms kunna leda till ohälsa eller olycksfall åtgärdas omedelbart eller dokumenteras i en handlingsplan med tydlig ansvarsfördelning. Vid större förändringar av verksamheten görs även specifika riskbedömningar.

Samhall har obligatoriska arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud. Arbetsmiljöfrågorna ingår även i introduktionen för nyanställda och i många andra utbildningar. Under 2009 fick 3 800 anställda arbetsmiljöutbildning.

Samhall anlitar en företagsgemensamt upphandlad företagshälsovård med fokus på preventiva och promotiva åtgärder. Syftet är att detta tillsammans med friskvårdsinsatser ska förebygga ohälsa och gynna ett hållbart arbetsliv för företagets anställda.

ARBETSSKADOR

Trots det förebyggande arbetsmiljöarbetet inträffar arbetsskador varje år. Under de senaste åren har rapportering av olycksfall



och tillbud aktivt uppmuntrats genom olika kampanjer och informationssatsningar. Tillbudsrapporteringen och olycksfallsstatistiken ger värdefullt underlag för att förebygga allvarligare olycksfall, inte minst när det gäller arbete utanför Samhalls lokaler. Samhall har bland annat tagit fram registreringsblocket "Oj & Aj" för att underlätta rapporteringen för den personal som arbetar i kundernas verksamhet och lokaler.

Tillbudena och de lättare olycksfallen har ökat sedan 2007. De allvarliga olycksfallen har däremot minskat. Med allvarliga olycksfall menas sådana som leder till sjukfrånvaro i mer än 14 dagar. De allvarliga olycksfallen minskade till 7,9 (9,0) procent av samtliga olycksfall.

Liksom i den nationella arbetsmiljöstatistiken är olycka på grund av fall vanligast i Samhall och utgjorde 35 procent av arbetsolyckorna. Att fall som olycksorsak fortsätter att dominera i samhället tyder på svårigheterna att förebygga dessa olyckor. Under 2009 informerades i Samhall därför särskilt om fallolyckor och hur den typen av olyckor kan förebyggas.

För att reducera antalet olycksfall kommer Samhall att vidta en rad åtgärder. En sådan är att ytterligare förbättra samordningen av arbetsmiljöarbetet med kunden på gemensamma arbetsställen. Fler arbetsmiljöronder och riskbedömningar ska genomföras. Frekvens och riskbedömningsverktyg kommer att anpassas till de olika verksamheternas art.

UTBILDNING FÖR EN BÄTTRE ARBETSMILJÖ

Under 2009 utvecklade Samhall tillsammans med de fackliga organisationerna en ny Bättre Arbetsmiljö (BAM)-utbildning som omfattar fem dagar. I samverkan har även en pilotutbildning för Samhalls skyddskommittéer tagits fram och prövats vid två regioner.

ARBETSSKADOR

	2009	2008	2007
Tillbud			
Totalt antal tillbud ¹⁾	473	371	306
Arbetsolyckor			
Totalt antal olycksfall i arbetet	711	679	622
varav kvinnor	378	335	292
varav män	333	344	330
Arbetsolyckor/1 000 anställda	34,2	31,8	27,9
Allvarliga olycksfall ²⁾	56	61	57
varav kvinnor	21	24	23
varav män	35	37	34
Procentandel allvarliga olycksfall	7,9	9,0	9,2
Dödsfall i arbetet	0	0	0
Arbetsjukdomar			
Arbetsrelaterade sjukdomar, totalt	60	60	72
varav kvinnor	29	33	42
varav män	31	27	30

1) Tillbud är oönskade händelser som kunnat leda till ohälsa eller olyckfall.

2) Olyckfall räknas som allvarliga om de leder till sjukfrånvaro längre än 14 dagar.

SJUKFRÅNVARO

Procent	2009	2008	2007
Anställda med funktionsnedsättning, totalt	11,4	12,9	14,1
Anställda med funktionsnedsättning, kvinnor	12,8	14,5	15,9
Anställda med funktionsnedsättning, män	10,3	11,5	12,6
Direkt anställda, totalt	2,6	3,0	2,6
Direkt anställda, kvinnor	3,3	3,7	3,5
Direkt anställda, män	2,1	2,4	2,0
Varav långtidssjukfrånvaro (mer än 60 dagar)			
Anställda med funktionsnedsättning	5,1	6,2	7,4
Direkt anställda	1,2	1,2	1,3

I tabellen "Arbets-skador" visas samma nyckeltal som tidigare år för att kunna följa utvecklingen. För 2009 redovisas för första gången nyckeltal enligt definitionen i GRI, justerat för den kortare medelarbetstiden för Samhalls anställda. Dessa nyckeltal är per 100 anställda:

- Olycksfall i arbetet 4,6
- Sjukdom eller annan ohälsa 0,4
- Totalt antal förlorade dagar 22,7
- Totalt antal förlorade dagar/totalt antal arbetsdagar från personalstyrkan 115,4

AKTIV REHABILITERING

Under flera år har Samhall haft som mål att minska sjukfrånvaron. Samhall har tydliga riktlinjer för rehabilitering vid sjukfrånvaro och ett samverkansavtal med Försäkringskassan. Tidig och aktiv kontakt med den sjuke ger en kortare sjukskrivning. Närmaste chef har ansvar för rehabiliteringen och individen ska själv delta aktivt i att planera åtgärder. Senast efter fyra veckors sjukskrivning, eller vid upprepade korttidssjukfrånvaro, ska närmaste chef genomföra en så kallad rehabiliteringsutredning. Detta

Att utvecklas
genom att lära
andra



GENOM ETT samarbetsavtal med Lernia Utbildning AB utbildar Samhallmedarbetarna Lernias deltagare i städning, för att öka deras möjlighet att få arbete. Uppdraget innebär att upp till 250 arbetslösa på sju orter runt om i Sverige under 2010 kommer att utbildas till städare av Samhall.

Utbildning är en viktig del av Samhalls personalutvecklingsarbete och är ett av de områden där företaget satsar för att bli ännu bättre och bredare. Samhall har en av städbranschen mest omfattande utbildningar för den egna personalen. Årligen genomför Samhall närmare 14 000 utbildningsdagar inom städ och Samhall SRY-certifierar över 200 medarbetare.

Samhalls organisation för utbildning utgörs till stor del av de egna medarbetarna med funktionsnedsättning, så kallade internlärare. Medarbetarna håller idag merparten av de yrkesinriktade utbildningarna. Möjligheten att arbeta som internlärare är en utmaning och ett viktigt utvecklingssteg för alla medarbetare.

– Samhalls medarbetare är fantastiska lärare och våra utbildningar håller mycket hög kvalitet. Vår förmåga till flexibilitet och anpassning av vårt företagsinterna material gör att Samhall har möjlighet att växa ytterligare på marknaden riktad mot företagsanpassade utbildningar, säger Stefan Tengman, utbildningschef på Samhall.

Läs mer i tidningen I Fokus nr 1/2010

Företagarakademins
förverkligar drömmar

MÅNGA AV Samhalls medarbetare har drömt om att starta eget. Därför startade Samhall en företagarakademi under hösten 2009.

– Samhall stöttar nu nyföretagare på bred front. De medarbetare som funderar på att starta eget ska få hjälp att sätta sig in i vad det innebär, säger Carina Petterson, projektledare för Samhalls företagarakademi under 2009.

Företagarakademins är ett samarbete med Nyföretagarcentrum och tar sitt avstamp i två regioner: Luleå och Växjö. I varje region har tio platser erbjudits. Kravet är en seriös affärsidé. Under två dagar samlas deltagarna till den så kallade Startbanan, där de får information om vad det innebär att vara företagare samtidigt som de får ventilera sina idéer.

– Därefter får de som vill gå vidare träffa en rådgivare från Nyföretagarcentrum under ett års tid, säger Carina Pettersson.

Kenneth Andersson, som är kvalitetstekniker på Samhall i Boden, är en av dem som började på höstens kurser:

– I flera år har jag funderat på att bli konsult och hjälpa företag att bygga rutiner när det gäller miljö och kvalitet. Nu får jag chansen att pröva det, säger han.

Cirka två tredjedelar av deltagarna bedöms komma att starta eget företag. Det första har redan sett dagens ljus, resebyrå TravelBase.org

Läs mer i tidningen i Fokus nr 3/2009



systematiska arbete har lett till att den totala sjukfrånvaron för personer med funktionsnedsättning i kärnuppdraget under femårsperioden 2004 till 2009 minskat sjukfrånvaron med 5,9 procentenheter från 17,3 till 11,4 procent. Minskad sjukfrånvaro innebär att de anställda ökar sitt arbetskraftsutbud och sin anställningsbarhet. Samtidigt sänks såväl företagets som samhällets kostnader för ohälsa.

I slutet av 2009 slöts ett avtal mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Samhall om anställda vars dagar med sjukpenning eller tidsbegränsad sjukersättning tar slut enligt de nya sjukförsäkringsreglerna. Samhall tar på sig ansvaret att underlätta återgång i arbete för de anställda i kärnuppdraget genom att dessa personer får återinträda i tjänst och arbetsträna med full lön under tid motsvarande Arbetslivsintroduktion hos Arbetsförmedlingen. Bakgrunden är att Arbetsförmedlingen redan har prövat arbetsförutsättningarna på arbetsmarknaden före anvisning till anställning i Samhalls kärnuppdrag.

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

För Samhall handlar det viktigaste mångfaldsarbetet om personer med funktionsnedsättning. De ingår i Samhalls huvudmål för antal arbetstillfällen, rekrytering från prioriterade grupper samt antal övergångar.

Den generella målbilden för Samhalls jämställdhets- och mångfaldsarbete finns i "Jämställdhets- och mångfaldsplan 2009–2011". Arbetet förankras löpande i det partsammansatta Jämställdhets- och mångfaldsrådet. När det gäller etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning får man i Sverige, enligt personuppgiftslagen, inte registrera dessa uppgifter. Därför är det mycket svårt att sätta och följa upp kvantitativa mål för detta.

I medarbetarundersökningen är kvinnorna genomgående mer nöjda än männen. Samhall uppfattas som en bra arbetsplats av anställda som är födda utanför de nordiska

länderna. Medarbetarindexet, det vill säga genomsnittet av andelen nöjda, har ökat med drygt 5 procentenheter för denna grupp.

När det gäller antalet kvinnor respektive män är Samhall en i stort sett jämställd organisation. Samhall har framgångsrikt ökat andelen kvinnor bland cheferna. För tio år sedan utgjorde kvinnor 20 procent av cheferna. Vid utgången av 2009 var motsvarande andel 42 procent.

Bland de anställda med funktionsnedsättning som lämnar Samhall för övergång till andra arbetsgivare är kvinnorna underrepresenterade. Att kvinnor oftare arbetar deltid kan vara en anledning, den könsuppdelade arbetsmarknaden en annan. Jämfört med förra året ökade andelen kvinnor bland övergångarna med 0,8 procentenheter.

Samhall gör årligen lönekartläggningar i samband med lönerrevisionen och det finns kollektivavtal om lönestatistik. Samhalls arbete med lönekartläggning och insatserna för att motverka osakliga löneskillnader har granskats av fd Jämställdhets-

ombudsmannen och följer bestämmelserna i Diskrimineringslagen.

Kollektivavtalets lönebestämmelser för anställda inom LO-området bygger på en arbetsvärdering där alla förekommande arbetsuppgifter placeras i någon av lönenivåerna 1–4. För samtliga anställda på LO-området är kvinnornas lön 99,2 procent av männens. Det finns inget arbete där kvinnornas lön är mindre än 98 procent av männens.

Tjänstemannalönerna är individuella och differentierade med hänsyn till arbetsuppgifternas innehåll och individens prestation. Det är Samhalls uppfattning att de löneskillnader som finns är sakligt motiverade. Inom gruppen personalledare är till exempel lönen för kvinnor 98 procent av männens lön medan kvinnornas lön i gruppen personalutvecklare var 104 procent av männens under 2009.

Uppgifter om hur stor andel av de anställda som upplever sig kränkta eller trakasserade följs upp i medarbetarundersökningen. I Samhall trivs man mycket bra med

JÄMSTÄLLDHET 2009

	Kvinnor	Män	Procent kvinnor
Antal personer 2009-12-31			
Styrelsen, ordinarie ledamöter	7	4	64
Strategiska ledningen	2	4	33
Regionchefer	2	6	25
Antal anställda			
med funktionsnedsättning	8 964	10 177	47
75 procent sjukersättning	130	68	66
direkt anställda	566	686	45
därav chefer	333	454	42
Övergångar			
därav med lönebidrag	273	507	35
Åter från övergång 2007 eller 2008	170	344	33

ANTAL UTVECKLINGSTIMMAR 2009

	2009	2008	2007
Utvecklingstimmar per anställd i kärnuppdraget ¹⁾	46	42	43
Utvecklingstimmar per direkt anställd ²⁾	16	22	17

1) Totalt antal utvecklingstimmar för anställda i kärnuppdraget 2009: 880 037 timmar.

2) Totalt antal utvecklingstimmar för direkt anställda 2009: 19 755 timmar.

ÅTERGÅNGARNA BEROR OFTAST PÅ ARBETSBRIST

Varje år lämnar cirka 1 000 medarbetare Samhall för en anställning hos en ny arbetsgivare. Som förstärkt trygghet har alla medarbetare då rätt att återfå sin anställning på Samhall de närmaste tolv månaderna. Av de som kommer tillbaka inom den perioden är det många som snart gör en ny övergång till en annan arbetsgivare. Det är en del i processen och den anställda bygger hela tiden på sina erfarenheter, växer och vågar ta nya steg i sin utveckling. Det finns olika anledningar till att en person återgår till Samhall.

- 0 procent slutade på grund av att han/hon inte klarade arbetsuppgifterna.
- 56 procent på grund av arbetsbrist, neddragning eller att verksamheten upphört
- 16 procent på grund av visstidsanställning som tog slut

sina arbetskamrater. Trots det anger flera att de känner sig kränkta eller diskriminerade. Detta är frågor som ständigt uppmärksammas och åtgärder måste vidtas så fort något missförhållande upptäcks.

Under året anmälde Samhall till Diskrimineringsombudsmannen vid två tillfällen, men fälldes inte i något av fallen.

FACKLIG SAMVERKAN

Samhall har kollektivavtal som reglerar anställningsvillkoren för samtliga anställda. Ett gemensamt avtal för all den verksamhet Samhall bedriver inom LO-området har slutits mellan Almega Samhall-förbundet och ett antal fackliga organisationer inom LO: Fastighets, Handels, Hotell- och Res-

taurangfacket, IF Metall, Kommunal samt GS. På tjänstemannasidan finns avtal med Unionen, HTF, Ledarna, Akademikerförbunden och Vårdförbundet. Organisationen och arbetet för medbestämmande är omfattande.

I kollektivavtalen om anställningsvillkor ingår arbetsmiljöavtal. Det innebär bland annat att Samhall tillsammans med de fackliga parterna ska samverka kring planering av arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöutbildningar, företagshälsövård, rehabilitering, organisatoriska eller tekniska förändringar etc. Totalt finns cirka 640 aktiva fackliga förtroendevalda som deltar i förhandlingar och annat fackligt arbete inom Samhall.

Värdeskapande på flera sätt



Avsnittet omfattar förutom ekonomisk hållbarhet frågor om mänskliga rättigheter, konkurrenshämmande aktiviteter och kundnöjdhet. I Samhalls processinriktade ledningssystem hör dessa frågor ihop med stödprocesserna för ekonomistyrning och inköp.

Samhalls verksamhet ska ge ett ekonomiskt överskott så att möjligheterna att genomföra uppdraget säkras långsiktigt.

LÅNGSIKTIG EKONOMISK HÅLLBARHET

Samhall AB som är helägt av svenska staten är ett företag med särskilda samhällsin-tressen. Statens styrning av Samhall sker både genom att fastställa ramarna för kärnuppdraget i riksdagen och genom sta-tens ägarstyrning av Samhall som aktiebo-lag. Därutöver påverkas Samhall av arbets-marknadspolitiken och övriga program som riksdagen fastställer.

Enligt bolagsordningen medför bolagets aktier inte rätt till utdelning. Uppkommer vinst, ska vinstmedlen stanna i bolaget för att användas i verksamheten. Ägaren fast-ställde på årsstämman 2009 ett ekonomiskt ambitionsmål om soliditet och avkastning på eget kapital under en konjunkturcykel. Avkastningen ska återföras till bolaget för att utveckla och säkra verksamheten så att den kan infria riksdagens ambitioner.

Det långsiktiga syftet med Samhalls verk-samhet är att på ett hållbart och konkur-rensneutralt sätt förbättra situationen på arbetsmarknaden för personer med funk-tionsnedsättning. Ett högt flöde av an-ställda genom Samhall ger fler personer möjlighet till anställning i företaget. Mer-kostnadsersättningen gör det möjligt med långsiktiga personalutvecklingsinsatser. För bolaget Samhall innebär det möjlighe-ter att bygga upp en infrastruktur med spridning i landet och med en kundbas som

Samhall bygger upp genom att vara en på-litlig leverantör.

Genom att utveckla och sälja olika tjäns-teprodukter som erbjuder lämpliga arbets-uppgifter för Samhalls anställda kan verk-samheten samtidigt till exempel stärka värden i Ludvika kommun.

EKONOMISKT RESULTAT

Samhall får sina inkomster dels från för-säljning av varor och tjänster och dels från statens merkostnadsersättning.

Resultatet efter finansiella poster blev -41 (185) miljoner kronor. Räntabilitet på ge-nomsnittligt eget kapital uppgick till -2 (13) procent och soliditeten till 42 (42) procent.

Ambitionsmålen från staten är 7 respek-tive 30 procent över en konjunkturcykel. Dessa mål infördes 2006.

Samhalls effektivitet kan bara värderas genom att redovisa och bedöma personal-utveckling och affärer samtidigt. Det är ba-lansen/matchningen och den samlade mål-uppfyllelsen som avgör effektiviteten. Personalutvecklingsinsatserna kan inte maximeras utan måste ta hänsyn till pro-duktionen och vice versa. Trots lågkonjunk-turen och en kraftig nedgång i försäljningen under året fortsätter Samhall att behålla antalet anställda i kärnuppdraget. Ägaren är tydlig med att de anställda inte ska sägas upp på grund av arbetsbrist vid en kon-junktturnedgång. Stora utvecklingsinsatser har genomförts för att höja medarbetarnas kompetens och därmed öka deras anställ-ningsbarhet när konjunkturen vänder.

MERKOSTNADERSÄTTNING FRÅN STATEN

Merkostnadsersättningen till Samhall bidrar till att varaktigt öka delaktigheten i arbetsli-vet för personer med funktionsnedsättning. Ersättningen ska täcka de merkostnader som Samhall har i form av anpassad arbetstakt, utvecklingsinsatser, anpassningsåtgärder av arbetsmiljön, geografisk spridning, anställ-ningstrygghet och mångfalden av uppdrag. Merkostnadsersättningen beslutas av riks-dagen för ett år i taget och betalas ut må-nadsvis. Ersättningen får inte användas för att konkurrera med för låga priser på varor och tjänster. Prissättningen ska följa svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkur-rensregler.

Genom kravet på ekonomiskt överskott över en konjunkturcykel kan Samhall lång-siktigt säkra möjligheterna att genomföra sitt uppdrag. Överskottet stannar i företa-get och används till investeringar och insat-

1 029 MEDARBETARE FICK NYTT JOBB HOS ANNAN ARBETSGIVARE

Under 2009 gick 1 029 anställda med funktionsnedsättning över till den regul-jära arbetsmarknaden, vilket motsvarar 5,4 procent av antalet anställda i kärn-uppdraget (ägarens mål är 5 procent). Cirka 83 procent av dessa övergångar kom till utifrån servicetjänster och andra uppdrag som utfördes på plats hos kunderna.

GENERERAT OCH DISTRIBUTERAT DIREKT EKONOMISKT VÄRDE

MSEK	2009	2008	2007
Direkt tillskapat ekonomiskt värde			
Intäkter (inkl. merkostnadsersättning)	6 849	7 355	7 485
Fördelat ekonomiskt värde			
Rörelsekostnader	-1 178	-1 613	-1 844
Löner och ersättningar till anställda	-5 678	-5 525	-5 513
Betalningar till finansörer	0	0	0
Betalningar till den offentliga sektorn	-8	-9	-1
Investeringar i samhället	0	0	0
Behållet ekonomiskt värde	-15	208	127

ser för medarbetarnas utveckling. Det gör det möjligt att inte säga upp anställda med funktionsnedsättning under en konjunktursvacka när affärsintäkterna minskar.

Enligt bolagsstämans beslut bör Samhall "om möjligt även ta regionalpolitisk hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamhet på orter med svag arbetsmarknad." För att kunna erbjuda arbete i hela landet måste Samhall kontinuerligt omstrukturera verksamheten så att den följer näringslivet i stort. Produktion kan flyttas från en ort till en annan för att säkra tillgången till arbetsuppgifter framför allt i glesbygd. Samhall spelar på många orter en stor roll i det lokala näringslivet och kan vara en flexibel partner med god lokalkännedom som till exempel kan bidra i andra företags tillväxtskeden.

Den geografiska spridningen av verksamheten fastställs i samråd med Arbetsförmedlingen. Idag har Samhall anställda som är mantalsskriva i 278 kommuner. Samhall och Arbetsförmedlingen har fastställt en särskild områdesindelning för fördelningen av antalet arbetstillfällen uttryckt i timmar. En omfördelning av Samhalls resurser efter Arbetsförmedlingens behovsbild måste dock utgå från de tillsvidareanställda i Samhalls kärnuppdrag. Det innebär, med nuvarande regelverk, att en mer betydande omfördelning tar lång tid och endast kan göras vid tillväxt.

”Merkostnadsersättningen till Samhall bidrar till att varaktigt öka delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning.

LEVERANTÖRER OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Frågor om respekt för mänskliga rättigheter kan i Samhall uppkomma i samband med inköp eller finansiella transaktioner. Samhall följer ILO:s (International Labour Organization) kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag som innebär:

- Att barnarbete inte får användas.
- Att tvångsarbete inte får användas.
- Organisationsfrihet med rätt att ansluta sig till en facklig organisation och respekt för rätten till fria avtalsförhandlingar.
- Att diskriminering inte får ske utifrån till exempel ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, nationell tillhörighet eller social bakgrund.
- Förbud mot disciplinära åtgärder som kroppsaga, mental eller fysisk underkastelse.
- Att lön och anställningsvillkor enligt gällande lagar och avtal ska tillämpas.

- Att främja hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Etiska principer för inköpsverksamheten

Samhall etablerar och utvecklar samarbeten med viktiga leverantörer. Samhall förväntar sig att de leverantörer som anlitas respekterar grundläggande mänskliga rättigheter och behandlar sina anställda rättvist och med respekt. Alla avtalsleverantörer är bundna till kraven om mänskliga rättigheter. Leverantörerna ansvarar också för att dessa krav tillämpas hos deras underleverantörer. Detta bekräftas genom leverantörens underskrift av dokumentet "Etiskt förhållningssätt för leverantörer".

Etiska principer för Samhalls finansverksamhet

Etiska och miljömässiga aspekter beaktas vid placeringar, finansiella transaktioner och val av motparter så att Samhalls allmänna anseende inte skadas. Investeringar får ske i företag som följer ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

KONKURRENSHÄMMANDE AKTIVITETER

Den konkurrenslagstiftning som finns idag hanterar konkurrenshämmande aktiviteter som prissamverkan och missbruk av dominerande ställning. Det har inte under 2009 vidtagits några juridiska åtgärder mot Samhall som faller inom denna lagstiftning.

Lagstiftningen har ansetts otillräcklig vad gäller stat, kommun och landsting. Konkurrenslagen har därför kompletterats på ett sådant sätt att konkurrenshämmande aktiviteter och verksamheter kan förbjudas. Lagändringen trädde i kraft den 1 januari 2010.

De eventuella konkurrenshämmande aktiviteter som Samhall ibland beskyls för är att priset, med hjälp av merkostnadsersättningen, sätts för lågt och att övrigt näringsliv därmed utsätts för osund konkurrens.

**Kontaktrådet
står för balans
på marknaden**

SAMHALL KONKURRERAR med andra företag. Staten betalar Samhall för personalutvecklingsuppdraget. Ersättningen från staten får inte användas för att konkurrera med priset på varor eller tjänster. Samhalls prissättning ska alltså följa Sveriges och EU:s konkurrensregler.

Kontaktrådet är en objektiv och sakkunnig prövningsinstans dit företag kan vända sig med klagomål om eventuell osund konkurrens från Samhalls sida.

Kontaktrådet gör en kostnadsfri prövning av klagomålen och utfärdar rekommendationer om åtgärder. Samhall har förbundit sig att följa eventuella rekommendationer.

Kontaktrådet består av representanter från Almega, Företagarna, Svensk Handel, Svenska Handelskammarförbundet och Samhall AB. Näringslivsorganisationerna arbetar i sin tur för att medlemsföretagen ska följa rådets rekommendationer så långt som deras mandat sträcker sig.

Mer information, inklusive redovisning av antal anmälningar och utfall, finns på www.kontaktradet.se

För att hantera detta inrättade Samhall tillsammans med näringslivsorganisationer redan 1980 ett råd, Kontaktrådet.

Kontaktrådet är en objektiv och sakkunnig prövningsinstans dit företag inom det privata näringslivet kan vända sig med klagomål på Samhall om de anser sig utsatta för osund konkurrens eller andra kommersiella åtgärder som strider mot god affärssed.

Samhall kan också vända sig hit om verksamheten blivit utsatta för diskriminering.

Kontaktrådet utreder och prövar klagomål och lämnar rekommendationer som Samhall förbundit sig att följa.

Under 2009 inkom nio anmälningar. Sju ärenden avgjordes och Samhall bedömdes ha felat i två av dessa.

KORRUPTION

I Samhall ställs höga krav på god företagsetik för att motverka korruption. Utdrag ur Samhalls Uppförandekod och hållbarhetspolicy:

- Arbetet i Samhall ska präglas av hög affärsmässig etik. Ingen inom Samhall får använda sin ställning för personlig vinning på företagets, leverantörers eller kunders bekostnad.
- Mutor, bestickning eller andra oetiska förmåner är inte tillåtna. Anställda i Samhall får varken ta eller ge otillbörliga ersättningar i form av gåvor, representation eller tjänster som gör att den anställdes ställning kan ifrågasättas. Samhalls anställda ska vara återhållsamma vid all slags representation, både när de bjuder och blir bjudna.
- Samhall följer definitioner och beloppsgränser i Skatteverkets anvisningar och rekommendationer samt i de etiska regler om affärsrelationer som har formulerats av Institutet Mot Mutor (IMM).
- Risk för korruption analyseras i det kontinuerliga arbetet med riskhantering. Internrevisionen beaktar riskerna för korruption, bedrägerier och annat kontraproduktivt beteende i sina granskningar.
- Information är genomförd i seminarieform i samband med interna sälj- och inköpskonferenser eller motsvarande. Information för all personal finns tillgänglig på företagets intranät.

Under 2009 har Riksrevisionen granskat företagets hantering av korruptionsrisker vilket avrapporterats till Revisionsutskottet.

Några korruptionsincidenter har inte uppdragats. Risken för korruption i Samhall bedöms som liten.

KUNDNÖJDHET

Samhalls årliga kundundersökning (NKI = Nöjd Kund Index) mäter kundnöjdheten och identifierar förbättringsområden. NKI-undersökningen är en viktig del i en aktiv kunddialog. I slutet av 2007 genomfördes en så kallad nollmätning bland befintliga kunder med avseende på kvalitet, bemötande och den totala kundupplevelsen. För Samhall totalt blev nollmätningens resultat 5,3 på en skala där 7 är maximalt värde. Utfallet för 2009 har förbättrats till 5,5. För att ytterligare fånga de viktigaste kundernas synpunkter utvecklas verktyget "Supernöjda kunder" under 2010.

Samhalls miljöarbete



Under 2009 har omstruktureringen från industriproduktion till tjänsteverksamhet fortsatt. Förändringen leder till en minskad total miljöpåverkan och färre tillstånds- och anmälningspliktiga verksamheter. Samhalls mest betydande miljöpåverkan är utsläpp av koldioxid från energianvändning i verksamhetslokaler samt vid transporter och resor.

Samhall driver ett målinriktat och systematiskt miljöarbete för att bidra till en långsiktigt hållbar utveckling. Under 2009 upprättade Samhall en ny Uppförandekod och hållbarhetspolicy som anger riktningen för Samhalls miljöarbete.

De viktigaste orsakerna till Samhalls miljöpåverkan är transporter, kemikalier, avfall samt förbrukning av el och värme. Samhalls centrala verktyg för det målinriktade miljöarbetet är miljöledningssystem enligt ISO 14001. Det finns integrerat i det processorienterade ledningssystemet. Där finns det även en särskild delprocess för miljö. Det målinriktade miljöarbetet bygger på ständiga förbättringar och anpassningar till marknadens krav, bland annat utvecklar Samhall sina produkter med miljöfokus. Ett exempel på detta är arbetet att öka antalet miljögodkända kemikalier inom städservice. För Samhall handlar det om att lyhört lyssna till nya kundkrav och att se nya affärsmöjligheter.

MILJÖUTBILDNING

Under 2009 fick drygt 6 000 medarbetare miljöutbildning motsvarande totalt 29 000 timmar. Miljöutbildningarna är till största del integrerade i de yrkesrelaterade utbildningarna. Där ingår exempelvis avsnitt med miljöanpassad kemikaliehantering, städmetoder och förarutbildning. Under 2009 genomgick 38 procent av alla linjechefer utbildning i relevant miljölagstiftning. Under det kommande året kommer resterande linjechefer att genomgå utbildningen.

FORDONSPARKEN

Samhalls fordonspark omfattar produktionsbilar (de bilar som används i verksamheterna), tjänstebilar, privatbilar i tjänst, samt hyrbilar.

Samhall tar ett fortsatt miljögrepp om fordonsparken för att därigenom sänka koldioxidutsläppen. Fordonsparken håller på att förnyas mot mer miljöriktiga alternativ. Äldre bilar byts ut mot etanol-, gas- och dieselbilar med partikelfilter. En nyare fordonspark ger lägre miljöpåverkan och kostnader, samtidigt som säkerheten och arbetsmiljön förbättras för medarbetarna.

Vid årsskiftet uppgick antalet produktionsbilar till 1 022 varav 225 var miljöbilar enligt Vägverkets definition. Andelen miljöbilar ökade under året från 17 procent till 22 procent. Alla produktionsbilar levereras med alkoholås.

UTSLÄPP AV KOLDIOXID FRÅN EGNA TRANSPORTER

De totala utsläppen av koldioxid från Samhalls fordonspark uppgick 2009 till 5 194 ton.

Ett av Samhalls miljömål för 2009 var att minska utsläppen för produktionsbilar med 5 procent jämfört med 2008 mätt i g/km. Utfallet blev en minskning med 0,5 procent, vilket motsvarar en minskning från 194 g/km 2008 till 193 g/km 2009. Övergången till miljöbilar visade inte förväntad effekt. En bidragande orsak är bristfällig inrapportering av antalet körda mil, vilket ses över 2010.

70 VARV FÄRRE RUNT JORDEN

Samhall har under 2009 minskat sina totala resor med flyg, tåg och bilar med 277 400 mil, vilket motsvarar knappt 70 varv runt jorden, varav minskningen med flygresor motsvarar 21 varv.

EXTERNA TRANSPORTERS UTSLÄPP AV KOLDIOXID

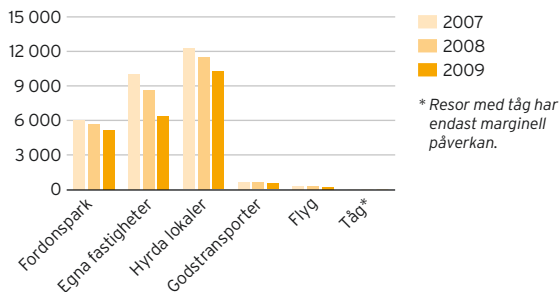
Samhall anlitar ett flertal olika godstransportörer. Uppgifter om utsläpp av koldioxid finns inrapporterat från de största godstransportörerna som tillsammans står för 70 procent av godstransportkostnaderna. Dessa utsläpp uppgick till 362 ton koldioxid för 2009, vilket är en minskning från 2008 med 58 ton, eller 14 procent.

BÄTTRE RESVANOR

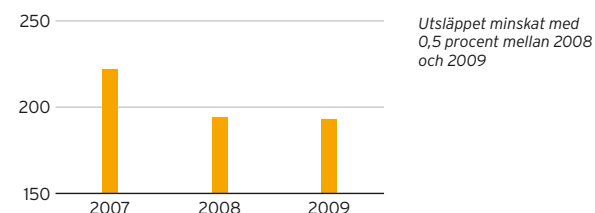
Samhall strävar efter att minska klimatpåverkande utsläpp genom att aktivt påverka medarbetarnas res- och mötesvanor och därigenom minska de klimatpåverkande utsläppen. Konkreta exempel på detta är att öka resor med miljöalternativ och öka användningen av tele- och videokonferenser.

Under 2009 införde Samhall en ny resepolicy, som är en av flera faktorer som påverkat resandet i företaget.

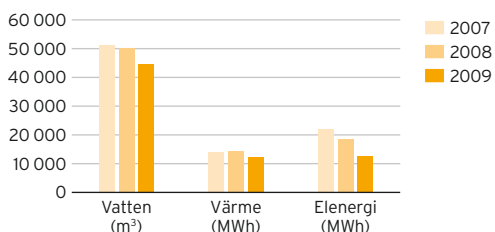
Ett av Samhalls miljömål för 2009 var att minska antalet flygkilometer med 5 procent jämfört med 2008. Utfallet blev en minskning på 41 procent, vilket motsvarar en

UTSLÄPP AV KOLDIOXIDCO₂ (ton)**KOLDIOXIDUTSLÄPP FRÅN PRODUKTIONSBILAR**

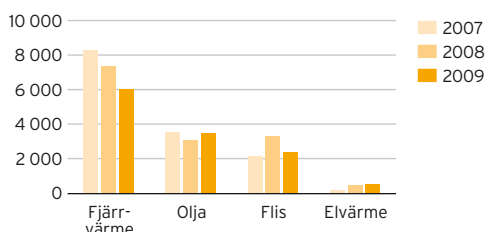
2007–2009 (g/km)

**FÖRBRUKNING AV VATTEN, VÄRME OCH EL**

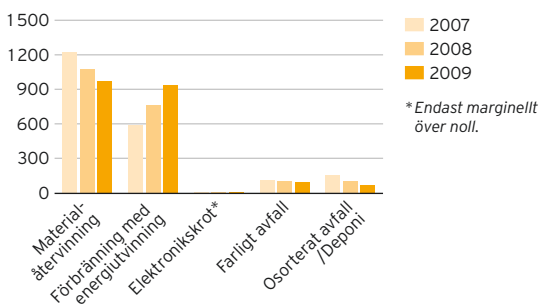
Egna fastigheter, 2007–2009

**FÖRBRUKNING AV VÄRME PER BRÄNSLETYP**

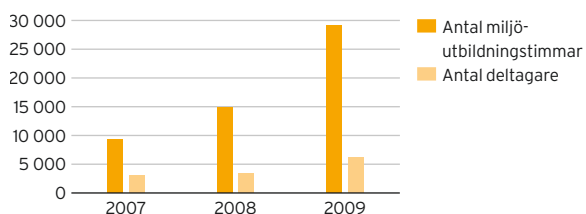
Egna fastigheter, 2007–2009 (MWh)

**AVFALL**

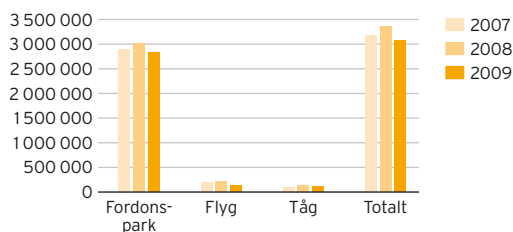
2007–2009 (ton)

**MILJÖUTBILDNING**

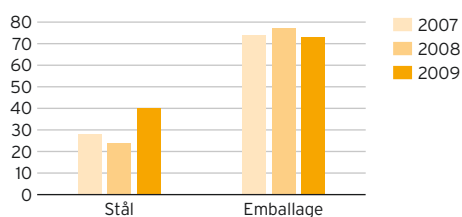
2007–2009

**ANTAL TJÄNSTEMIL**

2007–2009 (mil)

**ÅTERVUNNET MATERIAL AV INKÖPT VOLYM**

2007–2009 (%)



minskning från 2,1 miljoner kilometer 2008 till 1,2 miljoner kilometer 2009.

Utsläppet av koldioxid för resor med flyg minskade under 2009 med 142 ton, eller 46 procent, från 307 ton till 165 ton.

Utsläppen för resor med tåg är marginella och resulterade i ett utfall på 0,007 ton koldioxid, en minskning med 4 procent från föregående år. Antalet kilometer med

tåg 2009 uppgick till 1 208 562 kilometer. Det är en minskning med 62 000 kilometer mot 2008 års utfall, vilket betyder 5 procents minskning.

Statistik för flyg och tåg tillhandahålls av den resebyrå Samhall anlitar.

ENERGIANVÄNDNING I LOKALER

Vid utgången av 2009 ägde Samhall fastigheter med en yta av 103 461 m² fördelade på 38 fastigheter. Flertalet av dessa var industrifastigheter belägna i industriområden. Samhall äger inga fastigheter lokaliserade i eller intill områden som är skyddade eller har ett högt biologiskt mångfaldsvärde. Den ägda lokalytan minskade med 10 procent från 2008 till 2009. En anledning är den pågående omstruktureringen från industri-

verksamhet till tjänsteverksamhet.

Värmeförbrukningen i av Samhall ägda fastigheter uppgick till 12 282 MWh och utsläppen av koldioxid till 1 554 ton. Baserat på en genomsnittlig lokalyta under året ger det en snittförbrukning på 116 kWh/m² eller utsläpp av koldioxid med 14,7 kg/m², vilket är en ökning med 18 procent. Lokalerna värms upp med olja, flis, elvärme och fjärrvärme. Hälften av alla produktionsanläggningar var vid utgången av 2009 fjärrvärmeanslutna. Orsaken till ökningen av utsläppen av koldioxid kg/m² beror på kallare väder, renovering av en flisanläggning under del av året, vilket gav en ökad oljeförbrukning, samt försäljning av fastigheter som uppvärmdes med fjärrvärme.

Förbrukningen av elenergi uppgick till

FORDONSPARKEN

- Samhall byter ut en bil om dagen till ett miljövänligare alternativ.
- Samhall kör sina bilar i produktion drygt 3 varv runt jorden per arbetsdag.

Sveriges första etanoldrivna kylbil

EN LITEN KYLBIL som drivs med etanol är den första i sitt slag i trafik i Sverige. Den finns på Samhall i Luleå.

- Vi började använda bilen i somras och det har gått väldigt bra. I fortsättningen kommer vi endast att köpa bilar som den här, säger Lars-Erik Lundström, personalledare på Samhall i Luleå.

Bilen används för att leverera matportioner till kommunens brukare. Den kan tankas med både etanol och blyfri bensin.

Läs mer i tidningen Fokus nr 3/2009



12 590 MWh, vilket är en minskning mot föregående år med 5 900 MWh, eller 32 procent. Förbrukningen motsvarar ett utsläpp av koldioxid med 4 847 ton, vilket är en minskning med 2 270 ton mot föregående år. Minskningen beror på avyttring av verksamheter och fastigheter, som tidigare haft en betydande förbrukning av elenergi under 2008 och 2009.¹⁾

Totalt finns elva värmeanläggningar som eldas med olja. Möjligheter att konvertera från olja till fjärrvärme bevakas kontinuerligt. I tre av Samhalls fyra snickerier energiatervinns spånöverskott i egna fastbränsleanläggningar för uppvärmning av lokalerna. En snickerianläggning levererar spånöverskott till ett lokalt fjärrvärmeverk.

Samhall hyrde under 2009 lokaler med en yta motsvarande 155 310 m². Jämfört med 2008 är det en minskning med 3 procent. Totalt finns 297 olika hyresavtal. Då beräkningsunderlag för hyrda lokaler saknas har utsläppen av koldioxid beräknats utifrån ett genomsnittligt koldioxidutsläpp för egna fastigheter de två senaste åren på 13,5 kg/m². Koldioxidutsläppen för hyrda lokaler beräknas till 2 133 ton för 2009.

Med samma beräkningsmetod som ovan, för hyrda lokaler, medför förbrukningen av elenergi ett utsläpp motsvarande 8 112 ton, vilket är en minskning mot föregående år med 1 302 ton, eller 14 procent.¹⁾

I Samhalls olika verksamheter pågår ett aktivt arbete för att minska energiförbrukningen. Serviceplaner är framtagna för tillsyn och skötsel av egna fastigheter.

Under 2009 tecknade Samhall ett nytt avtal med en elleverantör att från och med 1 januari 2010 köpa el med 100-procentig ursprungsmärkt vattenkraft.

MILJÖANPASSADE ERBJUDANDEN

En central del i arbetet med att miljöanpassa varor och tjänster är att ställa miljö-

krav vid inköp och upphandling. Samtliga leverantörer förbinder sig att arbeta för en minskad miljöpåverkan och att följa gällande miljöbestämmelser.

Inom städservice driver Samhall ett aktivt arbete för att fasa ut miljö- och hälsofarliga kemikalier. Samhall ställer höga krav vid val av städprodukter genom att utgå från en internt framtagen lista med miljögodkända städprodukter.

Under 2009 genomfördes en genomlysning av kemikalieanvändningen inom stadsområdet. Mätt i vikt ökade andelen miljögodkända kemprodukter från 56 procent till 87 procent av totalt inköpta kemikalier för egen förbrukning. Samhall arbetar även med att påverka kunder att använda mer miljömärkta kemikalieprodukter. För de kemikalier som Samhall vidarefakturerar ökade andelen miljömärkta kemprodukter av totalt sålda kilo från 66 procent till 84 procent i slutet av året. Automatiska kemidoseringsystem och torra städmetoder används i allt fler städuppdrag.

Samhall strävar även efter att använda återvunnet material i sin tillverkande produktion. Andelen återvunnet material för emballage uppgick till 73 procent av totalt inköpt 328 ton och för stål var 40 procent återvunnet av totalt 1 434 ton under 2009.

AVFALL

Samhall har ett centralt avtal för avfallshantering med avfallsentreprenör. Även om det eftersträvas så används ännu inte avtalet av alla Samhalls verksamheter. Utifrån ett kostnadsperspektiv stod avfallsentreprenören för 61 procent av avfallshanteringen, vilket är en ökning jämfört med 2008 då den var 43 procent. Den totala avfallsmängden uppgick till drygt 2 000 ton, vilket var en ökning med 24 ton, eller 1 procent.

- Farligt avfall minskade med 16 ton, eller 15 procent.
- Osorterat avfall och avfall till deponi minskade med 32 ton, eller 13 procent.
- Avfall till materialåtervinning minskade

med 105 ton, eller 10 procent.

- Elektronikskrot ökade med 0,5 ton, eller 15 procent.
- Avfall till förbränning ökade med 177 ton, eller 23 procent.

Under 2010 kommer Samhall att arbeta för en ökad användning av avfallsentreprenören som huvudentreprenör. Detta kommer leda till en ökad mängd inrapporterat avfall. Den fortsatta omstruktureringen från produktions- till tjänsteverksamhet leder å andra sidan till minskade avfallsmängder. Dessa faktorer försvårar jämförbarheten över tiden. För att förbättra hanteringen och minska avfallskostnaderna kommer avfallslogistik och hämtningsfrekvenser vara ett prioriterat område även under 2010.

Information om Samhalls tillståndspliktiga och anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken finns på sidan 47.

1) Utsläpp av koldioxid gällande förbrukning av elenergi har inte redovisats tidigare. Utfallet för 2007 och 2008 har reviderats i graferna för Utsläpp av koldioxid.

UNDER HÖSTEN 2008 blev läget på servicehuset Milan i Ludvika allt mer ansträngande. Brukarna behövde mer och mer hjälp av omsorgspersonalen.

- Det kändes oerhört frustrerande när vi måste lägga tid på städning och tvätt samtidigt som vi såg hur stort behovet var av våra vårdkunnskaper, säger Pernilla Söderlund, undersköterska på Milan.

Det var i det läget Cecilia Carlsson, områdeschef inom äldreomsorg och psykiatri i Ludvika kommun, kom med förslaget som löste upp knutarna: "Vi anlitar Samhall!"

Sedan dess är den förtvivlade situationen på Milan historia. Samhall tog över ansvaret för tvätt, städning och andra serviceuppgifter för de boende på servicehuset.

- Vi har också fått ett väldigt positivt gensvar från de boende på Milan, säger Cecilia.

Totalt hade Samhall fem anställda i verksamheten på Milan 2009. Ekonomiskt innebär den här lösningen lite högre kostnader för Ludvika kommun, men det fanns en bred enighet om denna lösning. Och Cecilia Carlsson ser tydliga förbättringar av vårdkvaliteten som ett direkt resultat av att Samhall tar hand om hushållstjänsterna.

- Det här projektet innebär dels att vi får Samhall som förstärkning för att avlasta vår personal, dels att vi fick ekonomiska förutsättningar att behålla alla våra ordinarie anställda.

Det var ingen tillfällighet att Cecilia kom på idén att anlita Samhall:

- Äldreomsorgen och psykiatri i kommunen har samarbetat med Samhall i många år. Totalt har vi cirka 25 personer från Samhall som arbetar inom olika delar av vår kommunala verksamhet.

Läs mer i tidningen I Fokus nr 3/2009

Redovisning och oberoende granskning

REDOVISNINGENS INNEHÅLL

Samhall för en löpande dialog med sina främsta intressentgrupper. För att säkerställa ett fortsatt högt förtroende strävar bolaget efter att vara lyhört för intressenternas åsikter och behov. Rapportens innehåll är baserat på regeringens mål för verksamheten, genomförd intressentdialog, de i miljöledningssystemet identifierade betydande miljöaspekterna, interna diskussioner och på de kommentarer som intressenterna lämnat löpande under året. Dessutom har en rad intervjuer gjorts med nyckelpersoner inom Samhall.

Det sammantagna resultatet pekar på att huvudfokus i redovisningen ska vara Samhalls medarbetare. Av intressentdialogen framkom att Samhalls uppdrag att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete är det mest väsentliga. Samhalls arbete med att säkerställa en sund konkurrens är också en viktig fråga att rapportera om. På miljöområdet är det tydligt att Samhalls resor och transporter med koldioxidutsläpp är det mest väsentliga.

REDOVISNINGENS OMFATTNING

Samhall finns på 250 orter i hela landet, och är organiserat i åtta regioner. När inget annat nämns omfattas hela verksamheten i redovisningen.

Medarbetarnas resor till och från arbetet ingår inte i denna redovisning. Redovisade utsläpp från resor och transporter är begränsade till koldioxidutsläpp.

Visstidsanställda inom Arbetsmarknadstjänster omfattas ej av redovisningen om inget annat anges.

BERÄKNINGAR OCH METOD FÖR DATAINSAMLING

GRI:s indikatorprotokoll ligger till grund för datainsamling och beräkningar.

Varje region har rapporterat in information kring anmälnings- och tillståndspliktig verksamhet.

Underlag för beräkning av utsläpp från resor och transporter är hämtade från olika databaser och fakturor. För godstransporter finns data inrapporterad för de tre största leverantörerna. För att få en uppfattning om helheten har uppskattningar utifrån fraktkostnader gjorts. Omräkningsfaktorer för beräkning av utsläpp är hämtade från IVL:s rapport Miljöfaktabok för bränslen, Naturvårdsverket, Svensk Fjärrvärme, Svanen, Svenska Petroleum Institutet och Svenskt Gastekniskt Center. För att möjliggöra jämförelser över tiden har vissa värden för 2007 räknats om enligt de beräkningsmetoder som tillämpats 2008.

Fastighetsanknuten data är hämtad från

fakturor och inrapporterade uppgifter från leverantörer. Cirka 60 procent av Samhalls lokalyta är inhyrd. För att få en helhetsbild av den fastighetsanknutna miljöpåverkan har omräkningsfaktorer från egna fastigheter använts. Uppgifter på avfallsmängder är endast inrapporterade från den största entreprenören.

Information om Samhalls medarbetare, arbetsmiljöarbete, utbildningar, arbets-skador och liknande hämtas från datasystem som samlar och aggregerar relevant information från Samhalls regioner.

OBEROENDE GRANSKNING OCH BESTYRKANDE

Samhall har uppdragit åt PricewaterhouseCoopers att granska och bestyrka delar av hållbarhetsredovisningen. Den oberoende granskningen är fokuserad på det mest väsentliga hållbarhetsaspekterna men omfattar även bestyrkande av att redovisningen möter redovisningskriterierna enligt GRI:s tillämpningsnivå C+. Vår ambition är att fortsatt utveckla kvaliteten i vår redovisning och av detta följer att också addera kvalitetssäkring genom den oberoende granskningen.

		C	C+	B	B+	A	A+
Obligatoriskt	Egen bedömning				Redovisningen bestyrkt av utomstående		Redovisningen bestyrkt av utomstående
Frivilligt	Uttalande från tredje man						
	Granskat av GRI						

Redovisningens placering i förhållande till GRI:s tillämpningsnivåer.

GRI-index

Profil-indikator	Beskrivning	Sidhänvisning	Kommentar
STRATEGI OCH ANALYS			
1.1	VD:s uttalande	2–3	
ORGANISATIONSPROFIL			
2.1	Organisationens namn	1	
2.2	Huvudsakliga produkter och/eller tjänster	7–8	
2.3	Organisationsstruktur	10–13	
2.4	Lokalisering av huvudkontor	Baksida	
2.5	Verksamhetsländer	31	
2.6	Ägarstruktur och företagsform	66	
2.7	Marknader	7–8	
2.8	Verksamhetens omfattning	Omslagets insida	
2.9	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden av verksamhetens storlek, struktur, ägande		Inga väsentliga förändringar.
2.10	Mottagna utmärkelser under redovisningsperioden		Årets leverantör, Roxtec AB Silver kategori intern-/personal-tidning, Sveriges uppdragspublicister Silver kategori personal-tidningar, tidskriften Populär Kommunikation.
INFORMATION OM REDOVISNINGEN			
3.1	Redovisningsperiod	1	
3.2	Datum för föregående redovisning		Års- och hållbarhetsredovisning. Mars 2009.
3.3	Redovisningscykel	1	
3.4	Kontaktperson för redovisning	1	
3.5	Process för att bestämma redovisningens innehåll	38	
3.6	Redovisningens avgränsning	38	
3.7	Särskilda begränsningar i redovisningens omfattning	38	
3.9	Beräkningsgrunder och mätmetoder	38	
3.10	Jämförbarhet med tidigare rapporter		Jämförbar med föregående redovisning.
3.11	Väsentliga förändringar från föregående redovisning		Inga väsentliga förändringar.
3.12	Tabell med GRI-index	39–40	
3.13	Policy och praxis avseende extern granskning	38	
STYRNING, ÅTAGANDEN OCH INTRESSENTRELATIONER			
4.1	Styrningsstruktur för organisationen	66–69	
4.2	Styrelseordförandens roll i organisationen	67	Styrelseordförande har ingen verkställande roll i organisationen.
4.3	Andelen oberoende, icke-verkställande styrelseledamöter	67–69	
4.4	Möjligheter för aktieägare och anställda att framföra rekommendationer till styrelse och ledning	23, 66	
4.5	Resultatrelaterad ersättning till styrelse, ledande befattningshavare	55, 69	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare.
4.7	Nomineringsprocess till styrelsen med avseende på kvalifikationer i ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor	67	
4.8	Uppförandekod och principer för ekonomiskt, miljömässigt och socialt uppträdande	16, 18	Samhalls Uppförandekod och hållbarhetspolicy.
4.14	Lista de intressentgrupper som organisationen har kontakt med	18	
4.15	Princip för identifiering och urval av intressenter	18	2009 särskilt kompletterad med Arbetsförmedlingen.
4.16	Tillvägagångssätt vid intressentdialog	18	
4.17	Viktiga frågor från dialog med intressenterna	18–20	
EKONOMI			
EC1	Genererat och distribuerat direkt ekonomiskt värde	31	
EC3	Organisationens förmånsbestämda åtaganden	55	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare.
EC4	Väsentligt finansiellt stöd från det allmänna	30–31, 57	Not 4 Intäkternas fördelning.
EC9	Beskrivning av betydande indirekta ekonomiska effekter, inklusive effekternas omfattning	30–31	

Resultat-indikator	Beskrivning	Sidhänvisning	Kommentar
MILJÖ			
EN1	Materialanvändning	36	Redovisas för emballage och stål.
EN2	Återvunnet material i procent av materialanvändning	36	Redovisas för emballage och stål.
EN3	Direkt energianvändning per primär energikälla	33–36	
EN4	Indirekt energianvändning per primär energikälla	33–36	
EN8	Total vattenanvändning per källa	34	Vattenkälla är kommunalt vatten.
EN16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser	33–36	
EN17	Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	33–36	
EN22	Total mängd avfall	34, 36	
EN26	Initiativ för att minska miljöpåverkan från produkter och tjänster	33–36	Kommentarer om insatser för att minska materialanvändning, utsläpp m m.
EN28	Böter och icke-monetära sanktioner till följd av brott mot miljölagstiftning och bestämmelser		Inga kostnader eller överträdelse rapporterades.
EN30	Sammanlagda kostnader och investeringar för miljöskydd		Kostnader för bl.a.: byte till miljövänligare bilar, miljöcertifiering, anslutning till fjärrvärme, revisions- och granskningskostnader, miljösamordnare.
ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ			
LA1	Totalt antal anställda	22, 55	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare.
LA2	Personalomsättning	21	
LA3	Anställningsförmåner för heltidsanställda		Inga förmåner som exkluderar deltidsanställda.
LA4	Procent av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal		100% av de anställda omfattas av kollektivavtal.
LA5	Minsta varsel och om detta specificeras i kollektivavtal		1–12 månader enligt Lagen om anställningsskydd. Medbestämmande enligt Medbestämmandelagen.
LA6	Andel av personalen som representeras i kommittéer för hälsa och säkerhet		100% på arbetsplatser med >50 anställda enligt Arbetsmiljölagen.
LA7	Arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar	25, 26	
LA 9	Arbetsmiljöområden som täcks i formella överenskommelser med fackföreningar	25	Alla områden i Arbetsmiljölagen täcks av arbetsmiljöavtal.
LA10	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år	28	
LA11	Kompetensutvecklingsprogram	23–25	
LA12	Andel anställda som deltar i regelbundna utvecklingssamtal	23	
LA13	Sammansättning av företagsledning och övriga anställda	22, 28, 72–75	
LA14	Löneskillnader i procent mellan män och kvinnor per personalkategori	28	
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER			
HR2	Andel betydande leverantörer och underleverantörer som granskats avseende MR	31	
HR4	Antal fall av diskriminering samt vidtagna åtgärder		2 ärenden hos Diskrimineringsombudsmannen. Samhall har inte gjort fel i något av fallen.
SAMHÄLLE			
SO2	Andel affärsenheter som analyserats avseende risk för korruption	31–32	
SO3	Andel av de anställda som gått utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption		Samhalls Uppförandekod och hållbarhetspolicy har introducerats av den strategiska ledningsgruppen för alla direkt anställda i början av 2010.
SO7	Antal juridiska åtgärder mot organisationen för konkurrenshämmande aktiviteter, överträdelse av konkurrenslagstiftning och monopolbeteende, samt utfallet	31–32	
SO8	Böter och icke-monetära sanktioner mot organisationen för brott mot gällande lagar och bestämmelser		Inga överträdelse eller kostnader rapporterades under 2009.
PRODUKTANSVAR			
PR5	Kundtillfredsställelse	18–19	
PR9	Böter vid bristande efterlevnad av lagar och regler		Inga överträdelse eller böter rapporterades under 2009.

Revisors rapport över översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning

TILL LÄSARNA AV SAMHALLS ÅRSREDOVISNING

Vi har fått i uppdrag av ledningen i Samhall AB (publ) att översiktligt granska innehållet i avsnittet "Hållbarhetsredovisning" på sidorna 16–41 i Samhalls årsredovisning 2009. Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för det löpande arbetet inom miljö, arbetsmiljö, socialt ansvar och hållbar utveckling samt för att upprätta och presentera hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier. Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

DEN ÖVERSIKTLIGA GRANSKNINGENS INRIKTNING OCH OMFATTNING

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 *Bestyrkande av hållbarhetsredovisning* utgiven av FAR SRS. 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 Revisionsstandard i Sverige RS och god revisionssed i övrigt har. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

De kriterier som vår granskning baseras på är de delar av *Sus-*

tainability Reporting Guidelines G3, utgiven av Global Reporting Initiative (GRI), som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt de redovisnings- och beräkningsprinciper som företaget särskilt tagit fram och angivit. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vår översiktliga granskning har, utifrån en bedömning av väsentlighet och risk, bl.a. omfattat följande:

- a. uppdatering av vår kunskap och förståelse för Samhalls organisation och verksamhet,
- b. bedömning av resultatet av företagets intressentdialog,
- c. intervjuer med ansvariga chefer på koncernnivå och på utvalda enheter i syfte att bedöma om den kvalitativa och kvantitativa informationen i hållbarhetsredovisningen är fullständig, riktig och tillräcklig,
- d. tagit del av interna och externa dokument för att bedöma om den rapporterade informationen är fullständig, riktig och tillräcklig,
- e. utvärdering av design för en del av de system och processer som använts för att inhämta, hantera och validera hållbarhetsinformation,
- f. analytisk granskning av rapporterad information,
- g. bedömning av företagets uttalade tillämpningsnivå avseende GRI:s riktlinjer,
- h. övervägande av helhetsintrycket av hållbarhetsredovisningen, samt dess format, därvid övervägande av informationens inbördes överensstämmelse med tillämpliga kriterier.

SLUTSATS

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

Stockholm den 26 februari 2010

PricewaterhouseCoopers AB

Per Wardhammar
Auktoriserad revisor

Fredrik Ljungdahl
Specialistledamot FAR SRS



Sodexo –
Serviceföretag
i världsklass

2008 BÖRJADE Samhall samarbeta med Sodexo, ett internationellt serviceföretag med över 340 000 anställda i 80 länder, varav 8 000 i Sverige. Sodexo erbjuder sina kunder – inom såväl näringsliv som offentlig sektor – servicetjänster, till exempel städning, måltider, fastighetsservice och evenemang.

Samarbetet med Samhall gäller i första hand restaurangen i kontorsfastigheten Garnisonen i Stockholm. I maj 2008 tog Sodexo över driften av restaurangen från Samhall.

– Det ligger i linje med våra tillväxtmål att ta över företaget, där vi sedan utvecklar och effektiviserar servicefunktionen, förklarar Azita Shariati, driftsdirektör för Sodexo Sverige.

I uppgörelsen om Garnisonen ingick att Samhalls personal ska fortsätta att arbeta i restaurangen, medan ansvaret för driften ligger på Sodexo.

– Vi testar upplägget och hittills har det fungerat mycket bra. På sikt vill vi skapa ett tätare samarbete med Samhall. Precis som Samhall arbetar vi mycket med utveckling av medarbetarna, säger Azita Shariati.

Meningen är att samarbetet i Garnisonen ska vara det första steget i en större nationell samverkan. De båda företagen har goda skäl att närma sig varandra: båda arbetar med service – och båda är utspridda på många orter i landet.

– Samhall och Sodexo har många gemensamma värderingar: gemenskap, laganda och utveckling, liksom att vi sätter långsiktiga mål, påpekar Azita Shariati.

– När det gäller funktionshinder tycker vi att det är viktigt att eliminera fördomar. Alla har olika förmågor och det handlar om att hitta varje individs speciella förmåga.

Under hösten 2009 tecknade parterna ett nytt avtal, som innebär att Samhalls medarbetare kan användas i flera bemanade lösningar i Sodexos verksamhet.

Läs mer i tidningen I Fokus nr 1/2009

Ekonomiskt resultat

10-ÅRSÖVERSIKT

MSEK om inget annat anges	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Arbetstimmar, tusen	31 503	29 838	28 313	26 859	26 343	25 701	24 736	24 424	23 929	24 617
Övergångar, antal	1 252	1 408	1 188	973	983	1 072	1 044	1 017	948	1 029
Övergångar, procent	4,9	5,7	5,0	4,3	4,6	5,3	5,2	5,3	4,9	5,4
Prioriterad rekrytering, procent	45	43	45	40	49	43	44	51	51	45
Antal anställda med funktionsnedsättning (vid årets utgång)	26 643	25 328	24 386	22 583	21 946	20 682	21 219	19 394	19 383	19 141
Antal anställda i Arbetsmarknadstjänster (vid årets utgång)	–	–	–	–	–	–	530	817	115	–
Antal anställda med 75% sjukersättning (vid årets utgång)	10	36	36	42	68	92	115	148	177	198
RESULTATRÄKNINGAR										
Försäljning	5 744	4 689	4 186	3 826	3 626	3 047	2 907	3 065	2 890	2 287
Statlig merkostnadsersättning	4 262	4 262	4 262	4 137	4 235	4 245	4 186	4 148	4 220	4 405
Övriga intäkter	84	133	119	114	112	134	128	219	165	115
Summa	10 090	9 084	8 567	8 077	7 973	7 426	7 221	7 432	7 275	6 807
Materialkostnader m m	–2 998	–2 360	–1 967	–1 770	–1 653	–1 264	–1 143	–1 227	–1 024	–653
Lönekostnad för anställda med funktionsnedsättning	–4 760	–4 690	–4 574	–4 518	–4 479	–4 506	–4 389	–4 733	–4 756	–4 875
Återbäringsmedel från SPP	622									
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivn)	–2 742	–2 562	–2 062	–2 150	–1 807	–1 612	–1 618	–1 437	–1 394	–1 368
Finansnetto	39	60	34	27	24	38	25	55	84	48
Resultat efter finansiella poster	251	–468	–2	–334	58	82	96	90	185	–41
Bokslutsdispositioner	–	–	–	–	–	–	–	–	–24	24
Resultat före skatt	251	–468	–2	–334	58	82	96	90	161	–17
Skatt på årets resultat	–	–	–	–	–	–	–	–	–8	–8
Resultat efter skatt	251	–468	–2	–334	58	82	96	90	153	–25
BALANSRÄKNINGAR										
Anläggningstillgångar	1 229	952	764	614	426	211	145	124	120	104
Finansiella anläggningstillgångar	0	0	0	0	0	785	1	1	1	7
Varulager m m	890	458	422	341	273	224	230	209	155	105
Kundfordringar	894	629	584	534	503	408	475	495	399	331
Övriga kortfristiga fordringar	475	354	141	169	209	145	104	127	104	117
Kassa, bank och kortfr. placeringar	781	798	1 032	960	1 299	783	1 898	1 922	2 202	2 282
Summa tillgångar	4 269	3 191	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878	2 981	2 946
Eget kapital	1 491	1 018	1 117	783	841	917	1 013	1 103	1 256	1 231
Obeskattade reserver	–	–	–	–	–	–	–	–	24	–
Avsättningar och långfristiga skulder	171	134	16	117	82	23	43	14	9	15
Kortfristiga skulder	2 607	2 039	1 810	1 718	1 787	1 616	1 797	1 761	1 692	1 700
Summa eget kapital och skulder	4 269	3 191	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878	2 981	2 946
FINANSIELLA NYCKELTAL										
Varulager i procent av fakturering	15,5	9,8	10,1	8,9	7,5	7,4	7,9	6,8	5,4	4,6
Kundfordringar i procent av fakturering	15,6	13,4	14,0	14,0	13,9	13,4	16,3	16,2	13,8	14,5
Kassalikviditet, procent	82	87	97	97	113	83	138	144	160	161
Soliditet, procent	35	32	38	30	31	36	36	38	42	42
Avkastning på genomsnittligt eget kapital, procent	18,3	–37,3	–0,2	–35,2	7,1	9,3	9,9	8,5	13,0	–2,0
Investeringar	274	246	94	119	57	28	32	33	37	23

Beträffande balans- och resultaträkningar inkluderar dessa fram till och med år 2004 Samhall Resurs AB som utdelades till staten per den 31 december 2005.

ÖKONOMISKT RESULTAT 2009

- Samhalls försäljning har under 2009 drabbats hårt av lågkonjunkturen. Summa intäkter inklusive erhållen merkostnadsersättning uppgick till 6 801 (7 271) miljoner kronor, varav försäljning 2 287 (2 890) miljoner kronor.
- Rörelseresultatet uppgick till -89 (101) miljoner kronor. Resultat efter finansiella poster uppgick till -41 (185) miljoner kronor. Resultat efter skatt och bokslutsdispositioner uppgick till -25 (153) miljoner kronor. Rörelseresultatet för åren 2008 och 2009 påverkades av tillfälliga sänkningar av kostnaderna för kollektivavtalade försäkringar om 55 respektive 65 miljoner kronor. Rörelseresultatet påverkades dessutom negativt av att merkostnadsersättningen täckt en relativt sett lägre andel av lönekostnaderna för anställda i kärnuppdraget jämfört med föregående år.
- Avkastning på genomsnittligt eget kapital uppgick till -2 (13) procent.
- Soliditeten ligger på en fortsatt stabil nivå om 42 (42) procent. Ambitions målet från staten över en konjunkturcykel är minst 30 procent.
- Det egna kapitalet minskade och uppgick vid årets slut till 1 231 (1 256) miljoner kronor. Fritt eget kapital minskade till 444 (469) miljoner kronor.

FINANSIERING

MERKOSTNADERSÄTTNING

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag att utveckla anställda med funktionsnedsättning. Ersättningen ska täcka de merkostnader som Samhall har i form av anpassad arbetstakt, utvecklingsinsatser, anpassningsåtgärder av arbetsmiljön, geografisk spridning, anställningstrygghet och mångfalden av uppdrag. 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.

För verksamhetsåret 2009 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 405 (4 220) miljoner kronor.

FÖRSÄLJNING

Försäljningen uppgick till 2 287 (2 890) miljoner kronor.

Den minskade försäljningen är främst hänförlig till affärsområdet Produktion där minskningen uppgick till 513 miljoner kronor eller 35 procent jämfört med 2008. Total försäljning inom Produktion uppgick till 944 (1 457) miljoner kronor. Efterfrågan har främst minskat från kunder inom fordonsindustrin. Nedgången inom Produktion består även av en planerad minskning, då olönsamma affärer avvecklats och personalen slussats över till Bemannade lösningar och Tjänster.

Försäljningen inom affärsområdena Bemannade lösningar och Tjänster minskade sammantaget under år 2009 med 90 miljoner kronor till 1 343 (1 433) miljoner kronor. Bemannade lösningar minskade med 19 procent medan Tjänster i princip hade en nolltillväxt jämfört med år 2008.

Den minskade försäljningen har till viss del kunnat kompenseras

av en förbättrad bruttovinstmarginal med cirka 7 procentenheter.

INVESTERINGAR I ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Investeringar i byggnader och mark uppgick till 0 (7) miljoner kronor. Investeringar i tekniska anläggningar i fastigheter uppgick till 0 (1) miljoner kronor. Investeringar i maskiner, övriga tekniska anläggningar, inventarier och verktyg uppgick till 20 (28) miljoner kronor. Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten uppgick till 3 (1) miljoner kronor och avser dataprogram som skräddarsyts för Samhalls räkning. Pågående investeringar uppgick till 0 (1) miljoner kronor.

Investeringarna avser främst produktionsinvesteringar för att öka effektiviteten i tillverkningen.

Större delen av Samhalls vagnpark leasas från extern leverantör. Betalda leasingkostnader uppgick till 36 (30) miljoner kronor och nuvärdet av leasade fordon uppgick till 105 (99) miljoner kronor.

AVYTTRINGAR AV ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Fastigheter avyttrades sammantaget för 17 (35) miljoner kronor medan maskiner och inventarier avyttrades för 5 (12) miljoner kronor.

Realisationsvinster avseende avyttring av anläggningstillgångar har påverkat rörelseresultatet med 17 (39) miljoner kronor.

ÖVRIGA AVYTTRINGAR

Den 1 januari 2009 avyttrades verksamheten för tillredning av "Klassisk husmanskost" i Sala.

STRUKTURFÖRÄNDRINGAR

Andelen tjänsteuppdrag fortsatte att öka år 2009 innebärande bland annat minskade kostnader samt ökad bruttovinstmarginal.

KASSAFLÖDE

Trots ett negativt rörelseresultat blev årets kassaflöde positivt som en följd av en fortsatt kapitalrationalisering. Kassaflödet uppgick vid årets slut till 83 (300) miljoner kronor.

Jämfört med föregående år har årets kassaflöde främst påverkats av ett sämre rörelseresultatet.

Bolagets likvida medel och placeringar i finansiella instrument uppgick vid årets slut till 2 282 (2 202) miljoner kronor.

VÄSENTLIGA HÄNDELSE R UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Genom riksdagsbeslut i december har timvolymen för år 2010 fastställts till minst 24,4 miljoner och merkostnadsersättningen till 4 405 miljoner kronor, vilket innebär oförändrade nivåer jämfört med år 2009.

Ekonomi- och Finansdirektör Paul Lidbom har tillika utnämnts till vice verkställande direktör.

I maj genomfördes en periodisk revision av Samhalls certifikat enligt ISO 9001:2000 och ISO 14001:2004 innebärande en förnyelse av certifikaten som omfattar alla Samhalls medarbetare.

Under hösten 2009 har organisationen anpassats utifrån den strategiska inriktningen och de verksamhetsmässiga uppgifter som företaget har framför sig. Den nya organisationen som trädde

i kraft den 1 januari 2010 syftar till effektivisering och tydligare styrning av företaget. Vissa funktioner centraliseras till en gemensam serviceorganisation i Linköping för att ge stöd och service till arbetsområden, regioner och företagsledning. Den anpassade organisationen tar sikte på att uppnå såväl ökad kostnadseffektivitet som affärstillväxt. Antalet direkt anställda kommer som en följd av förändringarna att minska med drygt 10 procent under år 2010. Anställda med funktionsnedsättning berörs inte.

Samhall, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har träffat en överenskommelse om samarbete för personer med anställning i Samhalls kärnuppdrag och vars dagar med sjukpenning eller sjukersättning tagit slut. Överenskommelsen berör initialt cirka 700 personer av Samhalls anställda.

ANSTÄLLDA

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, och personalsammansättning och uppgick till 16 743 (17 137) varav kvinnor 7 453 (7 570). Jämförelseåret har ändrats på grund av ändrad princip för beräkning av medelantalet årsanställda. För ytterligare indelning se not 2.

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Principerna för ersättning till ledande befattningshavare fastställdes av årsstämman den 23 april 2009. Dessa beskrivs i allt väsentligt nedan.

Uppgifter om ersättningar för ledande befattningshavare antagna av årsstämman 2009 samt där tillhörande kostnader, se not 2.

Ledande befattningshavare

Kretsen ledande befattningshavare beslutas av styrelsen och utgörs av bolagets strategiska ledningsgrupp.

Principer för ersättning

Samhall ska sträva efter att erbjuda en marknadsmässig totalersättning som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast lön, pension samt övriga ersättningar. Den totala ersättningen ska beakta den enskildes prestation, ansvarsområde och erfarenhet. Ersättningen ska vara konkurrenskraftig utan att vara löneledande. Löne- och anställningsvillkor för företagsledningen är helt i enlighet med riktlinjerna för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande. För villkor gällande ledande befattningshavare se not 2.

Berednings- och beslutsprocess samt uppföljning

Verkställande direktörens anställningsvillkor bereds i ett av styrelsen utsett ersättningsutskott som föreslår löne- och övriga anställningsvillkor för verkställande direktören, varefter förslaget föreläggs styrelsen för beslut.

För övriga ledande befattningshavare gäller att verkställande direktören i samråd med styrelsens ersättningsutskott beslutar om

löne- och övriga anställningsvillkor, i enlighet med av staten utgivna riktlinjer gällande anställningsvillkor för personer i ledande ställning i statliga bolag.

Styrelsen följer löpande upp att riktlinjerna för ledande befattningshavare samt villkor för övriga anställda följs.

RISKER OCH RISKHANTERING

RISKHANTERING

I Samhall är riskhantering en ledningsfråga. Styrelse och VD ansvarar för hantering av företagets strategiska risker. Styrelsen har inom sig tillsatt ett revisionsutskott som bland annat har till uppgift att för styrelsens räkning följa Samhalls övergripande riskhantering. Ansvar för de operationella riskerna följer verksamheten och dess linjeansvar. Företagets styrfunktioner ansvarar för riskhantering och uppföljning inom respektive process. Styrfunktionen Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret och en sammanhållande roll.

För att på ett tydligt sätt koppla riskhanteringen till målpuppfyllelsen inrättade Samhall år 2007 en riskkommitté på ledningsnivå med ansvar att analysera risksituationen samt prioritera och vidta åtgärder/insatser för att säkra att bolaget når sin målbild.

Risker ska ses ur ett helhetsperspektiv och allt riskhanteringsarbete ska skapa nytta för affärer, personalutveckling samt bidra till att nå verksamhetens mål samtidigt som negativa operationella eller finansiella effekter undviks. För en effektiv riskhantering krävs ett gemensamt förhållningssätt till risker och ett systematiskt arbetssätt.

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

Samhalls kontrollmiljö omfattar gemensamma värderingar, tydliga målsättningar, klara strategier/planer, tydliga policies/riktlinjer och en klar ansvarsfördelning. Kontrollmiljön är en förutsättning för att riskhanteringen ska vara effektiv. Det krävs även en öppen dialog och intern kommunikation.

Riskhanteringen har integrerats i verksamhetsplaneringen och ska vara en naturlig del i det dagliga arbetet. Samhalls processer styrs genom det gemensamma ledningssystemet där kontrollmiljö och kontrollaktiviteter beskrivs för att säkra den interna kontrollen.

Samhall fastställer årligen en riskhanteringsplan grundad på en strategisk riskanalys utifrån ett upprättat riskregister. För varje risk finns en strategi och åtgärder för hantering av risken samt ansvarig för uppföljningen. Riskhantering bedrivs på både strategisk och operativ nivå i företaget och är en naturlig del i personalutvecklings- och affärsprocessen samt i de administrativa stödprocesserna.

Bland de risker som identifierats som mest väsentliga ingår konsekvenser av politiska beslut samt marknads- och konkurrensutveckling.

Politiska, samhälleliga och marknadsrisker

Händelser som skulle påverka Samhalls möjlighet att verka kan till exempel vara attitydskifte när det gäller rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning, förändringar inom EU:s regel-

verk för statsstöd samt negativ publicitet i media som kan försena förändringsarbetet. Avgörande för dess konsekvenser är hur snabbt sådana förändringar sker och Samhalls möjligheter att anpassa sig till de nya förutsättningarna.

Risken inom området reduceras om Samhall uppfattas som ett effektivt arbetsmarknadspolitiskt verktyg som är lyhört för förändringar. Företaget kan uppnå detta genom en hög måluppfyllelse, kontinuerlig omvärldsanalys, en aktiv kommunikation med Samhalls ägare, intressentgrupper och politiker samt genom deltagande i internationellt samarbete.

Exempel på marknadsrisker är minskad efterfrågan inom affärsområdena Produktion och Bemannade lösningar som en följd av en konjunkturedgång eller försämrade affärsmöjligheter på grund av konkurrens från låglöneländer. Detta skulle hota Samhalls möjligheter att erbjuda bra och varierande arbetstillfällen i hela landet. Genom att Samhall i möjligaste mån ska undvika att säga upp anställda i kärnuppdraget vid en lågkonjunktur eller vid brist på arbeten, är det svårt att snabbt anpassa kostnaderna till en förändrad affärsvolym.

Dessa risker reduceras genom kontinuerlig marknadsanalys, en aktiv riskspridning inom affärsområdena Bemannade lösningar och Tjänster där Samhalls verksamhet fördelas på olika branscher och kundsegment och genom koncentration inom affärsområdet Produktion till färre branscher och kompetensområden.

Affärsrisker

Risk finns att Samhall förlorar uppdrag inom Bemannade lösningar där det är lätt att byta leverantör eller avsluta uppdraget vid en lågkonjunktur. Vidare finns risk att försäljningsprocessen inte lyckas fullt ut, vilket medför för få affärer för att skapa full sysselsättning.

Risken minskas genom att uppdragen sprids mellan branscher och kundsegment.

Andra affärsrisker reduceras genom utveckling av interna processer för uppdragsgranskning, användande av standardavtal, kontroll och uppföljning av att riktlinjer tillämpas. Reducering av affärsrisker sker vidare genom kompetensutveckling inom säljorganisationen samt ökad närvaro hos kund och lyhördhet för att ge nöjda kunder.

Organisatoriska risker

Inom området Organisation och förmåga är risken att Samhall inte når verksamhetsmålen och att det tar för lång tid att ställa om processerna efter politiska beslut eller förändringar på marknaden.

Riskreducering sker genom utbildning och aktiv intern kommunikation av Samhalls strategier, målsättningar och behovet av kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete. Reducering av risker sker även genom utveckling av organisation, processer, verktyg och kompetens.

Finansiella risker

Företaget är genom sin verksamhet exponerat för olika finansiella risker genom fluktuationer i resultat och kassaflöden.

Egendomsriskerna minskas genom avyttring av produktionsanläggningar till förmån för Bemannade lösningar.

Samhalls anläggningstillgångar och varulager är försäkrade mot sedvanliga skaderisker. Fastighetsbeståndet är försäkrat till fullvärde motsvarande återanskaffningskostnaden för respektive anläggning. Försäkringen är flytande och gäller all egendom.

Samhall är försäkrad mot sedvanliga skaderisker av ansvarsrelaterad karaktär gällande miljö, produktansvar m m.

Samhalls finanspolicy fastställs årligen av styrelsen och reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning och valutahandling. De finansiella risker som företaget är utsatt för delas in i kreditrisk, ränterisk, likviditetsrisk och valutarisk. För ytterligare information se not 25.

Lagefterlevnad

Samhall ska sträva efter att minimera och helst eliminera alla lagefterlevnadsrisker. Verksamheten ska alltid utföras inom ramarna för tillämpliga lagar och regler. Samhalls verksamhet ska bedrivas på ett sådant sätt att förtroendet för Samhall bibehålls. Internrevisionen, kvalitetsorganisationen och controllers ansvarar för att proaktivt och löpande följa och identifiera riskfaktorer inom området. De ska genomföra stickprovskontroller för att verifiera efterlevnaden av lagar, regler och policydokument.

Finansiella rapporteringsrisker

Avser risker relaterade till kommunikation av finansiell information.

Risken reduceras genom intern kontroll, uppföljning samt utveckling av företagets rapporteringssystem.

KÄNSLIGHETSANALYS

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

- Om statsstödet i form av merkostnadsersättning snabbt ändras vid riksdagsbehandlingen i december året före ersättningsåret har Samhall på kort sikt svårt att möta en eventuell neddragning med nya affärer. En förändring i ersättningsnivån med 2 procent vid en oförändrad timvolym innebär minskade intäkter om cirka 90 miljoner kronor. En sådan intäktsminskning måste mötas av nya affärer uppgående till cirka 130 miljoner kronor.
- Vid en snabbt vikande efterfrågan inom Samhalls affärsområden har företaget på kort sikt svårt att parera detta på kostnadssidan bland annat beroende på att personer med funktionsnedsättning inte sägs upp. 5 procents minskning av försäljningen påverkar företagets rörelseresultat med cirka 90 miljoner kronor.

FRAMTIDSUTSIKTER

Genom riksdagsbeslut har merkostnadsersättningen för år 2010 fastställts till 4 405 miljoner kronor.

Enligt statens mål ska antalet övergångar till anställning hos annan arbetsgivare gällande tillsvidareanställda inom kärnuppdraget uppgå till 5 procent av personalstyrkan för år 2010.

Det fastställda antalet timmar för år 2010 ska enligt statens mål

uppgå till minst 24,4 miljoner timmar. Om antalet timmar vid utgången av år 2010 understiger 24,4 miljoner timmar ska återbetalning av merkostnadsersättningen ske i proportion till underskridandet. Om antalet timmar överstiger 24,4 miljoner timmar utgår ingen merkostnadsersättning för överskridandet.

Rekrytering från prioriterade grupper ska uppgå till minst 40 procent för år 2010.

Affärsområdet Arbetsmarknadstjänster erbjuder främst personer med funktionsnedsättning möjlighet att öka sin anställningsbarhet samt bryta arbetslöshet och utanförskap. Detta sker främst genom arbetsträning. Under år 2010 beräknas Arbetsmarknadstjänster omfatta minst 1 000 platser, vilket utgör cirka 4 procent relaterat till antalet anställda i Samhalls kärnuppdrag.

Samhall har också ett uppdrag enligt lagen (1998:1755) om särskilda insatser för personer med tre fjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning vilken innebär att Samhall ska anställa personer med 75 procents sjukersättning som Arbetsförmedlingen inte hittar någon annan anställning åt inom 6 månader. Samhall planerar att vidmakthålla dagens volym om cirka 200 personer spridda över landet inom detta uppdrag under år 2010.

Överenskommelsen mellan Samhall, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen angående de initialt ca 700 personer, som under år 2010 kommer att förlora sjukersättning eller sjukpenning, kommer att påverka år 2010. Såväl lönekostnader som anställningsutrymme kan komma att påverkas.

Även år 2010 bedöms Samhall fortsatt påverkas av lågkonjunkturen med en måttlig försäljningsutveckling inom samtliga affärsområden. Tillsammans med en oförändrad merkostnadsersättning och ökade kostnader, främst lönekostnader i kärnuppdraget, bedöms år 2010 ge ett nollresultat.

UTDELNING

Enligt Samhalls bolagsordning äger inte aktierna rätt till utdelning.

ÖVRIGT

MILJÖINFORMATION

Under året har förändringar i verksamheterna medfört att antalet tillståndspliktiga och anmälningspliktiga verksamheter minskat. Vid utgången av 2009 fanns inga tillståndspliktiga verksamheter och antalet anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken uppgick till 9 (12).

Av de anmälningspliktiga verksamheterna avser:

- 1 (2) metallbearbetning med förbrukning av 200–2 000 liter koncentrerade skärvätskor och processoljor,
- 1 (3) ytbehandling av metall,
- 4 (2) fastbränslepanna,
- 0 (1) värmepump med effekt 100 kW–10 MW,
- 2 (2) plasttillverkning 1–20 ton per år,
- 0 (1) livsmedelsproduktion, 300–15 000 ton per år,
- 1 (1) tvättning av mer än 1 ton tvättgods per dygn eller där organiska lösningsmedel förbrukas.

Tillståndspliktiga och anmälningspliktiga verksamheter påverkar den yttre miljön i huvudsak genom utsläpp till vatten och luft samt uppkomst av avfall. Omstruktureringar under året med överföring av verksamhet från industri till tjänsteverksamhet har medfört minskad miljöbelastning. Väsentliga miljöaspekter från tjänsteverksamheten är resor samt kemikalieanvändning.

I samband med försäljningen av produktionsenheten i Åmål krävde kommunen att Samhall skulle ta prover för att kontrollera om det fanns några utsläpp till mark. Prover har tagits men uppgifter om resultatet har ännu inte presenterats för Samhall.

På verksamheten i Lycksele har riktvärden för olja samt suspenderade ämnen överskridits på vatten från rening av förbrukade fosfateringsbad som släppts ut till kommunalt spillvatten nät. De förbrukade fosfateringsbaderna sänds numera till Stena Recycling för omhändertagande. Skriftligt godkännande av det nya förfarandet, daterat 091208 Dnr:2009 0390, har erhållits från tillsynsmyndigheten.

För ytterligare information se sidan 33.

HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN

Efter balansdagen har inga väsentliga händelser inträffat som påverkar denna årsredovisning.



Resultaträkning

MSEK	Not	2009	2008
RÖRELSENS INTÄKTER			
Försäljning	3, 4, 5, 34	2 287	2 890
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		-6	-4
Statlig merkostnadsersättning	6	4 405	4 220
Övriga rörelseintäkter	4	115	165
		6 801	7 271
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter		-647	-1 020
Handelsvaror		0	0
Övriga externa kostnader	7, 9	-531	-593
Personalkostnader	2	-5 678	-5 525
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	8	-34	-32
		-6 890	-7 170
Rörelseresultat		-89	101
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	10	48	84
Räntekostnader och liknande resultatposter	11	0	0
		48	84
Resultat efter finansiella poster		-41	185
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	12	24	-24
Resultat före skatt		-17	161
Skatt på årets resultat	13, 14	0	-8
Skatt justerad från föregående år		-8	-
Årets resultat		-25	153
Resultat per aktie före och efter utspädning (kronor)		-5,0	30,6
Genomsnittligt antal aktier före och efter utspädning		5 milj	5 milj

KOMMENTARER TILL RESULTATRÄKNINGEN

FÖRSÄLJNING OCH BRUTTOVINST

Försäljningen under år 2009 minskade med 603 miljoner kronor eller 21 procent jämfört med år 2008. Bruttovinsten minskade med 232 miljoner kronor eller 12 procent till 1 634 (1 866) miljoner kronor. Samtidigt ökade dock bruttovinstmarginalen kraftigt, med cirka 7 procentenheter, till följd av en ökad andel tjänsteverksamhet. Försäljningen inom affärsområdet Produktion uppgick till 944 (1 457) miljoner kronor vilket är en försäljningsminskning med 35 procent. Försäljningen inom affärsområdena Bemannade lösningar och Tjänster uppgick till 438 (538) respektive 905 (893) miljoner kronor. Detta motsvarar en försäljningsminskning om 19 procent inom Bemannade lösningar och är i princip en nolltillväxt inom Tjänster jämfört med år 2008.

MERKOSTNADERSÄTTNING

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag att utveckla anställda med funktionsnedsättning. Ersättningen ska täcka de merkostnader som Samhall har i form av anpassad arbetstakt, utvecklingsinsatser, anpassningsåtgärder av arbetsmiljön, geografisk spridning, anställningstrygghet och mångfalden av uppdrag. 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

Övriga rörelseintäkter minskade främst som en konsekvens av en planerad minskning av antalet anställda inom affärsområdet Arbetsmarknads-tjänster till förmån för uppdrag inom jobb- och utvecklingsgarantin. Personer inom detta uppdrag är inte anställda av Samhall, vilket medfört lägre intäkter och lönekostnader men samtidigt givit ett bättre ekonomiskt resultat. Intäkterna inom affärsområdet minskade med 66 miljoner kronor och uppgick till 48 (114) miljoner kronor.

Realisationsvinster vid försäljning av anläggningstillgångar uppgick till 17 (39) miljoner kronor.

I övriga intäkter ingår även intäkter från försäljningen av verksamheten i Sala.

RÅVAROR OCH FÖRNÖDENHETER

Råvaror och förnödenheter har procentuellt minskat relaterat till försäljningen under år 2009 innebärande att bruttovinstmarginalen ökat kraftigt. Ökningen är hänförlig till ökad andel tjänsteverksamhet.

PERSONALKOSTNADERNA

Under år 2008 och 2009 har tillfälliga sänkningar av kollektivavtalade försäkringar om 55 miljoner kronor respektive 65 miljoner kronor påverkat personalkostnaderna.

Lönekostnaderna inom kärnuppdraget ökade med 228 miljoner kronor jämfört med år 2008 och uppgick till 4 869 (4 641) miljoner kronor. Utöver sedvanliga löneökningar beror den ökade kostnaden på fler anställda i genomsnitt under året. Lönekostnaderna för direkt anställda rensat från personalavvecklingskostnader och tillfälligt sänkta premiepensionskostnader under föregående år uppgick till 650 (661) miljoner kronor.

ÖVRIGA EXTERNA KOSTNADER

Övriga externa kostnader minskade beroende på tjänsteverksamhetens lägre kostnader och även som ett resultat av gjorda besparingar under året.

RÖRELSERESULTATET

Rörelseresultatet försämrades med 190 miljoner kronor jämfört med år 2008. Rörelseresultatet har främst påverkats av den lägre försäljningen men även av att merkostnadsersättningen täcker en relativt sett lägre andel av lönekostnaderna för anställda i kärnuppdraget jämfört med föregående år. Den minskade ersättningen rensat från engångseffekter och med hänsyn tagen till fler antal anställda under år 2009 uppgick till cirka 60 miljoner kronor.

Vidtagna åtgärder samt beslut under år 2009 har inneburit anpassnings- och omställningskostnader som belastat resultatet med 86 (40) miljoner kronor, varav personalrelaterade kostnader 78 (35) miljoner kronor.

RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER

Finansnettot utgörs av det samlade resultatet av bolagets placeringar inklusive marknadsvärdering av finansiella instrument på balansdagen. Nettot av den finansiella verksamheten efter marknadsvärdering uppgick till 48 (84) miljoner kronor.



Balansräkning

MSEK	Not	2009-12-31	2008-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>			
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	15	4	1
		4	1
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Byggnader och mark	16	38	47
Maskiner och andra tekniska anläggningar	17	33	41
Inventarier, verktyg och installationer	18	29	30
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	19	–	1
		100	119
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	0	0
Andra långfristiga fordringar	21	7	1
		7	1
Summa anläggningstillgångar		111	121
Omsättningstillgångar			
<i>Varulager m m</i>			
Råvaror och förnödenheter		70	101
Varor under tillverkning		23	28
Färdiga varor och handelsvaror		12	26
		105	155
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		331	399
Övriga fordringar	22	63	48
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	54	56
		448	503
<i>Kortfristiga placeringar</i>			
Kassa och bank	24, 25	1 421	1 804
	24	861	398
Summa omsättningstillgångar		2 835	2 860
SUMMA TILLGÅNGAR		2 946	2 981

MSEK	Not	2009-12-31	2008-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	26	500	500
Reservfond		287	287
		787	787
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat		469	316
Årets resultat		-25	153
		444	469
Summa eget kapital		1 231	1 256
Obeskattade reserver			
	27		
Accumulerade avskrivningar över plan		-	15
Periodiseringsfonder		-	9
		-	24
Avsättningar			
	28	15	9
		15	9
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		143	148
<i>Övriga kortfristiga skulder</i>			
Icke räntebärande skulder	29	400	410
Aktuella skatteskulder		9	-
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	30	1 148	1 134
		1 700	1 692
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER			
		2 946	2 981
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	31	0,4	0,2

KOMMENTARER TILL BALANSRÄKNINGEN

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Materiella anläggningstillgångar minskade med 19 miljoner kronor främst genom avyttring av fastigheter. Antalet sålda fastigheter under året uppgick till 4 (6). De sålda fastigheternas bokförda värde uppgick till 3 (6) miljoner kronor.

Vid utgången av 2009 ägde Samhall fastigheter med en total yta av cirka 103 000 m² och hyrde lokaler till en yta av cirka 155 000 m². Jämfört med utgången av år 2008 är detta en minskning av Samhalls ägda fastigheters yta med cirka 12 000 m² och en minskning av de inhyrda lokalytorna med 5 000 m². Detta motsvarar en total minskning av disponerade lokalytor på 16 (15) procent.

VARULAGRET

Varulagret minskade med 50 miljoner kronor jämfört med år 2008 och kapitalbindningen i varulagret relaterat till omsättningen minskade från 5,4 till 4,6 procent.

KUNDFORDRINGAR

Kundfordringar i procent av försäljningen ökade från 13,8 till 14,5 procent jämfört med år 2008. Den ökade kapitalbindningen i kundfordringar beror bland annat på ökade krav om längre kredittider vilket även medfört att den genomsnittliga kundkredittiden ligger något över utfallet för år 2008. Bolagets kundförluster är dock fortsatt mycket låga.

KORTFRISTIGA PLACERINGAR

För Samhalls placeringsregler se not 25. Samhalls finansiella placeringar uppgick på balansdagen till totalt ca 1,4 (1,8) miljarder kronor. Minskningen är hänförlig till en förskjutning mellan kortfristiga placeringar och kassa och bank då bankmedel på grund av oron på finansmarknaden kortsiktigt placerades på depositions- och penningmarknaden vid årsskiftet 2008 och 2009. Totalt uppgick likvida medel till 2,3 (2,2) miljarder kronor.

AVSÄTTNINGAR

Avsättningar avser beslutade anpassnings- och omstruktureringsåtgärder och avser kostnader för bl a lokaler och personalavveckling. Åtgärderna bedöms vara slutförda senast under hösten 2010.

Förändringar i eget kapital

MSEK	Not	Aktie- kapital	Reserv- fond	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget kapital
Eget kapital 2008-01-01		500	287	226	90	1 103
Disposition av föregående års resultat				90	-90	-
Årets resultat					153	153
Eget kapital 2008-12-31		500	287	316	153	1 256
Disposition av föregående års resultat				153	-153	-
Årets resultat					-25	-25
Eget kapital 2009-12-31	26	500	287	469	-25	1 231

Kassaflödesanalys

MSEK	Not	2009	2008
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		-89	101
Erhållen ränta	10	53	103
Erlagd ränta	11	0	0
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	32	23	-11
Skatt på årets resultat	13, 14	-8	-8
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-21	185
Ökning/minskning av varulager		50	54
Ökning/minskning av fordringar		53	120
Ökning/minskning av skulder		8	-69
Summa förändring i rörelsekapital		111	105
Kassaflöde från den löpande verksamheten		90	290
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-3	-1
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-20	-36
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		22	47
Ökning/minskning av finansiella anläggningstillgångar		-6	0
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-7	10
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		83	300
Likvida medel vid årets början		2 202	1 922
Annan ökning/minskning av bokförda värdet		-3	-20
Likvida medel vid årets slut	24, 25	2 282	2 202

KOMMENTARER TILL KASSAFLÖDESANALYSEN

Likvida medel definieras som kortfristiga finansiella placeringar och banktillgodohavanden.

De kortfristiga placeringarna uppgick vid årets slut till 1 421 (1 609) miljoner kronor, varav 1 417 (1 190) miljoner kronor hade en löptid överstigande tre månader.

Annan ökning/minskning av det bokförda värdet avser förändring av marknadsvärdet.

Trots ett försämrat rörelseresultat blev årets kassaflöde positivt

som en följd av fortsatt kapitalrationalisering. Årets kassaflöde uppgick till 83 (300) miljoner kronor. Jämfört med föregående år har kassaflöde främst påverkats av det försämrade rörelseresultat.

Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick vid årets slut till 90 (290) miljoner kronor.

Kassaflödet från den löpande verksamheten har under året påverkats av försäljningsintäkter avseende anläggningstillgångar om 22 (47) miljoner kronor.

NOT 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagen samt Redovisningsrådets rekommendationer 1–29 med tillhörande uttalanden.

Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med föregående år.

INTÄKTER

Försäljning av varor och tjänster redovisas vid leverans till kunden, i enlighet med försäljningsvillkoren. Försäljningen redovisas netto efter avdrag för moms, rabatter och kursdifferenser vid försäljning i utländsk valuta.

Intäktsredovisning sker i resultaträkningen när det är sannolikt att de framtida ekonomiska fördelarna kommer att tillfalla bolaget och dessa fördelar kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Övriga intäkter som intjänats intäktsredovisas enligt följande:

- Hyresintäkter: Intäkt redovisas i den period uthyrningen avser.
- Royalty o liknande: Intäkt redovisas i enlighet med den aktuella överenskomstens ekonomiska innebörd.
- Ränteutgifter: Intäkt redovisas i enlighet med effektiv avkastning.

IMMATERIELLA TILLGÅNGAR

Programvaror av standardkaraktär kostnadsförs. Utgifter för programvaror som utvecklats eller på ett omfattande sätt anpassats för bolagets räkning, balanseras som immateriell tillgång, under rubriken Balanserade utgifter för utvecklingsarbete, om de har troliga ekonomiska fördelar som efter ett år överstiger kostnaden. Balanserade utgifter för förvärvade programvaror skrivs av linjärt över nyttjandetiden, dock högst tre år.

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med avskrivningar. Utgifter för förbättringar av tillgångars prestanda, utöver ursprunglig nivå, ökar tillgångens redovisade värde. Utgifter för reparation och underhåll redovisas som kostnader.

Materiella anläggningstillgångar skrivs av systematiskt över tillgångens bedömda nyttjandeperiod.

Linjär avskrivningsmetod används för samtliga typer av materiella tillgångar. Följande avskrivningstider tillämpas:

Maskiner och andra tekniska anläggningar	5 år
Inventarier, verktyg och installationer	5 år
Datorer	3 år
Byggnader	25 år
Maskiner och tekniska anläggningar i byggnad	5–8 år

Skattemässigt tillåtna avskrivningar 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 någon sådan indikation finns, beräknas tillgångens återvinningsvärde som det högsta av nyttjandevärdet och nettoförsäljningsvärdet. 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.

PÅGÅENDE UPPDRAG

För utförda tjänsteuppdrag respektive entreprenaduppdrag redovisas inkomsten och de utgifter som är hänförliga till uppdraget som intäkt respektive kostnad i förhållande till uppdragets färdigställandegrad 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.

VARULAGER

Varulagret värderas, med tillämpning av FIFO-principen (först-in först-ut), till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet på balansdagen. För homogena varugrupper tillämpas kollektiv värdering.

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

FORDRINGAR

Fordringar har efter individuell värdering upptagits till belopp varmed de beräknas inflyta.

TILLGÅNGAR OCH SKULDER I UTLÄNDSK VALUTA

Tillgångar och skulder i utländsk valuta värderas till balansdagens kurs. I de fall valutasäkringsåtgärder genomförts t ex terminssäkring används terminskursen.

FINANSIELLA INSTRUMENT

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar värdepapper, fordringar och rörelseskulder.

Värdepapper

Bolagets långfristiga innehav, såväl som kortfristiga innehav, som består av certifikat, obligationer, alternativa placeringar samt räntebärande fonder redovisas till verkligt värde (noterad köpkurs vid börsens stängning) på balansdagen. Vid värdering tillämpas denna princip på portföljen som helhet, vilket innebär att realiserade förluster avräknas mot realiserade vinster. Eventuella derivat bruttoredo visas dock.

Kundfordringar

Kundfordringar redovisas som omsättningstillgångar till det belopp som förväntas bli inbetalt efter avdrag för individuellt bedömda osäkra kundfordringar.

Derivatinstrument

Valutaterminkontrakt skyddar bolaget mot förändringar i valutakurser genom att fastställa den kurs till vilken en tillgång eller skuld i utländsk valuta kommer att realiseras. En ökning eller minskning av det belopp som krävs för att reglera tillgången/skulden kompenseras av en motsvarande värdeförändring av termerkortet. Dessa vinster och förluster kvittas därför och särredovisas inte i de finansiella rapporterna.

För säkringsredovisning krävs att säkringsåtgärden har ett uttalat syfte att utgöra säkring, att den har en entydig koppling till den säkrade posten och att säkringen effektivt skyddar den säkrade positionen.

Statliga stöd

Statligt bidrag redovisas 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 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.

Omstruktureringsåtgärder ingår som ett normalt led i det löpande förändringsarbete som krävs för att kort- och långsiktigt säkerställa verksamhetsidén och tillgodose krav på resultatförbättringar. Under året löpande genomförda och beslutade omstruktureringsinsatser belastar rörelseresultatet.

RESULTATEFFEKT AV SÄRSKILDA HÄNDELSER

Resultateffekter av särskilda händelser och transaktioner av väsentlig betydelse specificeras inom respektive resultatbegrepp. Dessa poster specificeras under respektive not i resultaträkningen.

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.

De leasade tillgångarna avskrivs enligt plan medan leasingbetalningarna redovisas som ränta och amortering av skulder.

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.

I bolaget redovisas samtliga leasingavtal enligt reglerna för operationell leasing.

INKOMSTSKATTER

Redovisade inkomstskatter innefattar skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år, justeringar avseende tidigare års aktuella skatt samt förändringar i uppskjuten skatt.

Värdering av samtliga skatteskulder/-fordringar sker till nominella belopp och görs enligt de skatteregler och skattesatser som är beslutade eller som är aviserade och med stor säkerhet kommer att fastställas.

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 beräknas enligt balansräkningsmetoden på alla temporära skillnader som uppkommer mellan redovisade och skattemässiga värden på tillgångar och skulder. De temporära skillnaderna uppkommer huvudsakligen genom avskrivning av fastigheter, avsättningar för pensioner och skattemässiga underskott.

Uppskjuten skattefordran avseende underskottsavdrag eller andra framtida skattemässiga avdrag redovisas i den utsträckning det är sannolikt att avdraget kan avräknas mot överskott vid framtida beskattning.

I bolaget redovisas, på grund av sambandet mellan redovisning och beskattning, den uppskjutna skatteskulden på obeskattade reserver, som en del av de obeskattade reserverna.

KASSAFLÖDEANALYS

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.

RAPPORTERING FÖR SEGMENT

En rörelsegrän avser en redovisningsmässigt identifierbar del av ett företag som tillhandahåller varor och tjänster och som är utsatt för risker och möjligheter som skiljer sig från vad som gäller för andra rörelsegränar. Geografiskt område avses en redovisningsmässigt identifierbar del av ett företag som tillhandahåller varor och tjänster inom ett avgränsat geografiskt område och som är utsatt för risker och möjligheter som skiljer sig från vad som gäller för andra geografiska områden.

I Samhall klassificeras rörelsegränar, vilka är indelade i följande affärsområden, Produktion, Tjänster, Bemannade lösningar samt Arbetsmarknadstjänster som det primära segmentet och geografiskt område, vilket är Sverige i sin helhet, som det sekundära. Affärsområdet Arbetsmarknadstjänster inom det primära segmentet redovisas under övrigt då väsentlighetskravet inte är uppfyllt.

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	2009-12-31		2008-12-31	
	varav kvinnor, %		varav kvinnor, %	
Sverige	16 743	45	17 137	44
Totalt	16 743	45	17 137	44

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, och personalsammansättning och uppgick till 16 743 (17 137) varav

kvinnor 7 453 (7 570). Jämförelseåret har ändrats på grund av ändrad princip för beräkning av medelantalet årsanställda.

För anställda med funktionsnedsättning uppgick medelantalet årsanställda till 15 481 (15 392) varav kvinnor 6 889 (6 808) och för övriga direkt rekryterade anställda till 1 196 (1 284) varav 529 (557) kvinnor. Medelantalet årsanställda för personer med 75 procents sjukersättning samt Arbetsmarknadstjänster uppgick till 66 (461) personer varav 34 (204) kvinnor.

Det verkliga antalet anställda uppgick vid årets slut till 20 591 (20 996) varav 196 (134) tillfälligt anställda med funktionsnedsättning, 36 (73) tillfälligt direkt anställda och 198 (177) anställda personer med 75 procents sjukersättning. Inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster fanns inga anställda vid årets slut att jämföras med 115 personer år 2008. Att antalet anställda överstiger antalet årsanställda beror bl a på deltidsanställningar.

REDOVISNING AV KÖNSFÖRDELNING I STYRELSE OCH LEDNING

	2009-12-31		2008-12-31	
	varav kvinnor, %		varav kvinnor, %	
Styrelsen	11	64	11	55
Övriga ledande befattningshavare	6	33	7	43
Totalt	17	53	18	50

LÖNER, ANDRA ERSÄTTNINGAR OCH SOCIALA KOSTNADER

	2009-12-31		2008-12-31	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Styrelse och VD	3,9	2,2	3,7	1,8
(varav pensionskostnader)		1,0		0,6
Övriga anställda	4 087,0	1 509,3	3 926,5	1 505,1
(varav pensionskostnader)		193,9		133,6
Summa	4 090,9	1 511,5	3 930,2	1 506,9
(varav pensionskostnader)		194,9		134,2

Av löner och ersättningar till övriga anställda avser 7,2 (8,1) miljoner kronor andra ledande befattningshavare än styrelseledamöter och VD.

Årets avgifter för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 35 (24) miljoner kronor varav 32 (20) miljoner kronor avser ålderspension och familjepension och ingår i resultatposten personalkostnader. Premierna till Alecta betraktas som en avgiftsbestämd plan.

I löner, ersättningar och sociala kostnader ingår personalavvecklingskostnader om 78 (35) miljoner kronor för direkt anställd personal i samband med omorganisation och anpassning av verksamheten.

Den totala lönekostnaden för anställda inom Samhalls kärnuppdrag uppgick, inklusive sociala kostnader, till 4 869 (4 641) miljoner kronor. Lönekostnader inklusive sociala avgifter inom affärsområde Arbetsmarknadstjänster uppgick till 6 (114) miljoner kronor där lönebidrag har erhållits med 4 (94) miljoner kronor. Lönekostnaderna för anställda i kärnuppdraget har påverkats av sänkta kollektivavtalade avgifter om 65 (41) miljoner kronor.

Sjukfrånvaro, %	2009	2008
Total sjukfrånvaro som andel av kontrakterad arbetstid	10,8	12,1
Andelen av den totala sjukfrånvaron som avser sammanhängande sjukfrånvaro på 60 dagar eller mer	4,8	5,8

Sjukfrånvaron fördelad efter kön, %		
Män	9,7	10,8
Kvinnor	12,1	13,7

Sjukfrånvaron fördelad efter ålderskategori, %		
29 år eller yngre	9,7	11,1
30–49 år	11,2	12,4
50 år eller äldre	10,6	11,9

ERSÄTTNINGAR TILL STYRELSEN

Belopp i tusen kronor	Styrelse-arvode 2009	Styrelse-arvode 2008	Revisions-utskott 2009	Revisions-utskott 2008	Ersättnings-utskott 2009	Ersättnings-utskott 2008
Styrelsens ordförande, Björn Wolrath	245	243	62	62	33	33
Styrelseledamot t om 1/4, Peter Brusén	39	117	–	–	–	–
Styrelseledamot, Marie Hallander Larsson	118	117	–	–	17	17
Styrelseledamot, Tobias Henmark	118	117	41	41	–	–
Styrelseledamot, Kenneth Johansson	118	117	–	–	17	17
Styrelseledamot, Eva Lotta Kraft	118	117	–	–	–	–
Styrelseledamot fr o m 4/11, Maria Nilsson	18	–	–	–	–	–
Styrelseledamot t om 1/4, Eva Nordmark	39	117	–	–	–	–
Styrelseledamot fr om 1/4, Anna Rolén	79	–	–	–	–	–
Styrelseledamot, Maria Sedolin	118	117	41	41	–	–
Summa	1 010	1 062	144	144	67	67

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt årsstämans beslut. Till arbetstagarrepresentanter i styrelsen utgår ingen ersättning.

LÖNER OCH FÖRMÅNER TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

MSEK	Löner 2009	Löner 2008	Övriga förmåner 2009	Övriga förmåner 2008	Pensions kostnader 2009	Pensions kostnader 2008	Pensions-ålder	Uppsägningstid, månader	Avgångsvederlag, månader
Verkställande direktör, Birgitta Böhlín	2 634	2 470	42	44	1 011	570	62	6	6
Direktör Ekonomi & Finans, Vice VD, Paul Lidbom	1 453	1 350	49	51	385	325	65	6	12
Direktör, VD sekretariat, Leif Alm	790	751	48	49	249	217	65	*	*
Marknadsdirektör, Mats Eliasson	1 282	1 192	39	48	299	256	65	6	12
Kommunikationsdirektör, Lars Lööw	1 197	1 123	35	37	312	170	65	6	12
Personaldirektör, Lena Nettersand	1 319	1 262	131	143	658	537	65	6	12
Försäljningsdirektör t om 31/8, Christina Skogster Stange	859	1 216	28	44	161	250	65	6	12
Kommunikationsdirektör t om 1/9 2008, Anna-Karin Hedlund	–	854	–	0	–	156			
Summa	9 534	10 218	372	416	3 075	2 481			

* enligt LAS och kollektivavtal

Birgitta Böhlín, verkställande direktör i Samhall, har pension enligt ITP-planen med 62 års pensionsålder. Vid uppsägning gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Dessutom utgår vid uppsägning från bolagets sida avgångsvederlag under 18 månader motsvarande den fasta månadslönen. Avgångsvederlaget utbetalas månadsvis. I de fall annan förvärvsinkomst erhålls minskas uppsägningsslönen och avgångsvederlag i motsvarande mån. Vid sidan av lön har verkställande direktören som övrig förmån rätt till tjänstebil. Bruttolöneavdrag har skett för denna förmån. Verkställande direktörens nuvarande anställningsavtal löper ut i april 2010 när hon uppnår pensionsålder vid 62 år. Överenskommelse har dock träffats mellan Birgitta Böhlín och styrelsen om att hon ska kvarstå som verkställande direktör under ytterligare 1 år t om april 2011. Under den tiden

kommer en direktpensionsavsättning göras för att därefter utbetalas till Böhlín under tiden mellan 63–65 år med innebörd att utbetald pension ska uppgå till cirka 65 procent av lönen. Efter 65 års ålder går pensionen ner till cirka 35 procent av lönen. I det nya avtalet har vidare överenskommit om en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. Dessutom utgår, i de fall uppsägning sker från företagets sida, avgångsvederlag under 6 månader motsvarande den fasta månadslönen med full avräkning.

Övrig företagsledning har bestått av 5 (6) befattningshavare. Vid sidan av lön har ledningskretsen som övrig förmån rätt till tjänstebil. Bruttolöneavdrag har skett för denna förmån. Lena Nettersand har utöver rätt till tjänstebil rätt till rese- och bostadsförmån. Rörliga löner har inte förekommit. Övrig företagsled-

ning omfattas av ITP planen från 65 års ålder. Ledningskretsen har i händelse av uppsägning från företagets sida rätt till uppsägningslön i sex månader. Utöver detta kan avgångsvederlag utbetalas i 12 månader. Uppsägningslön och avgångsvederlag kan uppgå till sammanlagt högst 18 månadslöner och reduceras vid eventuell annan förvärvsinkomst. Leif Alm har uppsägningsstid enligt LAS och kollektivavtal. Gällande Christina Skogster Stange som avgick från företagsledningen den 31 augusti 2009 gällde beträffande ålderspension, sjukpension och efterlevnadsskydd, att Samhall varje månad betalade en premie om 20 procent av månadslönen till anvisat försäkringsbolag.

Samtliga ledande befattningshavare omfattas av ITP-planen. Skillnaden i avsättningar av pensionskostnader mellan åren 2008 och 2009 förklaras i allt väsentligt av rabatt gällande premier till Alecia som förelåg under år 2008.

NOT 3 Försäljning per geografisk marknad

	2009	2008
Sverige	2 112	2 578
Belgien	45	121
Schweiz	70	99
Norge	20	23
Finland	22	19
Tyskland	1	10
USA	2	8
Danmark	5	5
UK	0	5
Indien	0	5
Ungern	3	4
Frankrike	3	3
Spanien	0	1
Holland	2	1
Estland	0	1
Polen	1	1
Övriga länder	1	6
Summa nettoomsättning	2 287	2 890
Andel export	8%	11%

Exporten minskade med 137 miljoner kronor till 175 (312) miljoner kronor och exportandelen minskade från 11 till 8 procent. Exportminskningen är främst hänförlig till marknaden i Belgien. Huvuddelen av exporten sker till svenska företag utomlands. Belgien och Schweiz var under år 2009 de enskilt största exportländerna. Av den totala exporten gick 66 (71) procent till dessa länder.

NOT 4 Intäkternas fördelning

MSEK	2009	2008
I försäljningen ingår intäkter från:		
Varor	944	1 457
Tjänster	1 343	1 433
Summa	2 287	2 890

I övriga intäkter ingår intäkter från:

EU-bidrag, transportbidrag samt övriga bidrag	2	4
Lönebidrag AF	48	114
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	3	9
Vinst vid avyttring fastigheter	14	30
Hyresintäkter	5	4
Momsåterbetalning	11	–
Övriga intäkter	32	4
Summa	115	165

NOT 5 Information om rörelsegränar och geografiska områden

Samhalls verksamhetsstyrning sker med utgångspunkt från att "Rörelsegränar" är bolagets primära segment och att "Geografiska områden" är bolagets sekundära segment.

UPPLYSNINGAR OM BOLAGETS PRIMÄRA SEGMENT – RÖRELSEGRÄNAR

Rörelsegränar: Bolaget är organiserat i fyra affärsområden Produktion, Tjänster, Bemannade lösningar samt Arbetsmarknadstjänster. Affärsområdena utgör den primära indelningsgrunden för verksamhetsstyrningen där Samhalls uppdrag att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete redovisas. Affärsområdet Arbetsmarknadstjänster redovisas under övrigt då väsentlighetskravet inte är uppfyllt.

Inom Produktion bedriver Samhall egen tillverkning inom ett antal områden bland annat avancerad tillverkning inom kablage, elektronik, montering och plåtbearbetning. Vidare framställs träbaserade produkter och komponenter för möbler m m. Inom Tjänster utför Samhall städservice, fastighetsservice samt äldreservice. Samhall städar allt från varuhus och försvarsanläggningar till trapphus och offentliga miljöer. Bland övriga tjänster som erbjuds kan nämnas inhandling och distribution av dagligvaror, tvätttjänster samt hemstädning. Inom Bemannade lösningar ansvarar Samhall för delar eller hela varuflöden, orderhantering, packning och distribution av varor som handlas över nätet m m. Inom Arbetsmarknadstjänster erbjuds arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster för framförallt personer med olika funktionsnedsättningar.

SEGMENTS DATA	Produktion		Tjänster		Bemannade lösningar		Gemensamma intäkter* och kostnader/ Ofördelat		Elimineringar**		Totalt	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Nettoomsättning inkl. merkostnadsersättning*	1 983	2 603	2 770	2 571	1 838	1 892	294	397	-78	-188	6 807	7 275
Rörelsens kostnader	-2 141	-2 671	-2 723	-2 488	-1 864	-1 806	-317	-481	149	272	-6 896	-7 174
Rörelsesultat per rörelsegren	-158	-68	47	83	-26	86	-23	-84	71	84	-89	101
Resultat efter finansiella poster											-41	185
Årets resultat											-25	153
Övriga upplysningar												
Planenliga avskrivningar	-13	-12	-6	-8	-1	-	-14	-12			-34	-32
Investeringar	10	17	7	8	1	1	5	11			23	37
Anläggningstillgångar	31	36	18	17	2	2	60	66			111	121
Övriga tillgångar	255	358	91	104	66	82	141	114			553	658
Kortfristig placeringar/Likvida medel	0						2 282	2 202			2 282	2 202
Summa tillgångar	286	394	109	121	68	84	2 483	2 382			2 946	2 981
Skulder	197	227	290	234	163	155	1 050	1 076			1 700	1 692
Summa skulder	197	227	290	234	163	155	1 050	1 076			1 700	1 692

* Inkluderar interna intäkter som elimineras på företagsnivå

** Intäkter och kostnader mellan resultatenheter som inte fördelas

Tillgångar och skulder: Segmentens tillgångar som ingår i respektive rörelse- gren innefattar alla rörelsetillgångar som används i rörelsegrenen, huvudsakli- gen likvida medel, kundfordringar, varulager och anläggningstillgångar. De skul- der som hänförs till rörelsegrenarna innefattar samtliga rörelseskulder, huvud- sakligen leverantörsskulder och upplupna kostnader.

UPPLYSNINGAR OM BOLAGETS SEKUNDÄRA SEGMENT – GEOGRAFISKA OMRÅDEN

Samhall tillhandahåller varor och tjänster inom ett geografiskt område med lik- artad ekonomisk miljö, vars risker inte skiljer sig åt. Samhalls geografiska sprid- ning är även ett ägar krav och således en faktor som företaget inte kan påverka oavsett vilka risker detta eventuellt medför. Samhalls sekundära segment utgörs av ett geografiskt område, Sverige, då verksamhet bedrivs i hela landet. För gällande redovisning av de sekundära segmenten hänvisas till resultat- och balansräkningar.

NOT 6 Statlig merkostnadsersättning

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag att utveckla anställda med funktionsnedsättning. Ersättningen ska täcka de merkostnader som Samhall har i form av anpassad arbetstakt, utvecklingsinsatser, anpassningsåtgärder av arbetsmiljön, geografisk spridning, anställningstrygghet och mångfalden av uppdrag. 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.

För år 2009 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 405 (4 220) miljoner kronor.

NOT 7 Övriga externa kostnader

I övriga externa kostnader ingår poster hänförliga till utvecklings- och omstruktureringskostnader med -4 (-1) miljoner kronor varav -2 (-5) miljoner kronor avser årets kostnader och 4 (5) miljoner kronor återföring av föregående års avsättning.

Omstruktureringskostnaderna avser bl a lösen av hyreskontrakt och övriga kostnader i samband med avveckling av verksamheter.

Omstruktureringskostnader ingår i balansposterna upplupna kostnader samt avsättningar.

ERSÄTTNINGAR TILL REVISORER

MSEK	2009	2008	2007
Revisionsuppdrag			
PricewaterhouseCoopers AB	1,4	1,4	1,4
Riksrevisionen	0,1	0,1	0,2

Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget

PricewaterhouseCoopers AB	0,5	0,1	0,1
---------------------------	-----	-----	-----

Skatterådgivning

PricewaterhouseCoopers AB	0,1	0,0	0,0
---------------------------	-----	-----	-----

Övriga tjänster

PricewaterhouseCoopers AB	0,5	0,2	0,3
Summa	2,6	1,8	2,0

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, övriga arbetsuppgifter som ankommer på respektive bolags revisorer att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförandet av sådana övriga arbetsuppgifter. Övriga utförda tjänster definieras som andra uppdrag.

NOT 8 Av- och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar

Avskrivningar fördelade per tillgångsslag

MSEK	2009	2008
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	0	0
Byggnader och mark	-4	-5
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-14	-14
Inventarier, verktyg och installationer	-12	-11
Summa avskrivningar	-30	-30
<i>Nedskrivningar fördelade per tillgångsslag</i>		
Byggnader och mark	-3	-2
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-1	0
Summa nedskrivningar	-4	-2
Summa av- och nedskrivningar	-34	-32

I avskrivningar ingår kostnader för nedskrivning av byggnader med 3 (2) miljoner kronor samt av till byggnader hörande maskiner och andra tekniska anläggningar med 1 (0) miljoner kronor. Övriga maskiner och tekniska anläggningar har skrivits ned med 0 (0) miljoner kronor.

Värdering 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 har en nedskrivning skett.

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 minimi-leasingavgifter, avseende icke uppsägningsbara leasingavtal fördelar sig enligt följande:

MSEK	2009	2008
Förfaller till betalning inom ett år	38	37
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	50	53
Förfaller till betalning senare än fem år	0	0
	88	90
Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal	52	47

NOT 10 Ränteintäkter och liknande resultatposter

MSEK	2009	2008
Ränta, kuponger och utdelning	44	88
Vinst/förlust kapitalförvaltning	7	16
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	-3	-20
	48	84

I ränta, kuponger och utdelning ingår 2 miljoner kronor gällande förändring av upplupen ränta.

NOT 11 Räntekostnader och liknande resultatposter

MSEK	2009	2008
Räntekostnader, externa	0	0
	0	0

NOT 12 Bokslutsdispositioner

MSEK	2009	2008
Skillnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	15	-15
Förändring av periodiseringsfond	9	-9
	24	-24

NOT 13 Skatt på årets resultat

MSEK	2009	2008
Skatt på årets resultat	0	-8
Justerad skatt på föregående års resultat	-8	-
	-8	-8

NOT 14 Uppskjuten skatt

Underskottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 313 (306) miljoner kronor. Av detta belopp har 313 miljoner kronor ej åsatts något värde i form av uppskjuten skattefordran. Av underskottsavdraget har 306 miljoner kronor tillfälligt varit begränsat på grund av spärr i samband med fusion och kan utnyttjas under taxeringsår 2010.

Skillnad mellan skattekostnad och skattekostnad baserad gällande skattesats

MSEK	2009	2008
Redovisat resultat före skatt	-17	161
Skatt enligt gällande skattesats	4	-45
Skatteeffekt av ej avdragsgilla kostnader	-4	-4
Ej redovisade skattefordringar i underskottsavdrag	-	41
Skatt på årets resultat enligt resultaträkningen	0	-8
Skatt justerad från föregående års resultat enligt resultaträkningen	-8	-

SKATTESATS

Den gällande skattesatsen är skattesatsen för inkomstskatt, som är 26,3 (28) procent.

NOT 15 Immateriella anläggningstillgångar

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	5	6
Nyanskaffningar	3	1
Avyttringar och utrangeringar	0	-2
Summa anskaffningsvärde	8	5
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	4	6
Avyttringar och utrangeringar	0	-2
Årets avskrivning enligt plan	0	0
Summa avskrivningar	4	4
Planenligt restvärde vid årets slut	4	1

NOT 16 Byggnader och mark**Byggnader och mark**

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	232	251
Nyanskaffningar	0	7
Avyttringar och utrangeringar	-22	-26
Summa anskaffningsvärde	210	232
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	134	148
Avyttringar och utrangeringar	-13	-19
Årets avskrivning enligt plan	4	5
Summa avskrivningar	125	134
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	51	51
Avyttringar och utrangeringar	-7	-2
Årets nedskrivningar	3	2
Summa nedskrivningar	47	51
Planenligt restvärde vid årets slut	38	47
Bokfört värde byggnad	31	39
Bokfört värde mark	7	8
Taxeringsvärden, byggnader	69	85
Taxeringsvärden, mark	15	18

Pågående skattemässig omklassificering av bolagets fastigheter innebär att alla fastigheter ska åsättas taxeringsvärde. För 37 (41) fastigheter uppgick taxeringsvärdena vid årets slut till totalt 84 (103) miljoner kronor, innebärande att cirka 84 procent av fastighetsbeståndet åsatts taxeringsvärde. Den skattemässiga omklassificeringen innebär att fastighetsskatt debiteras från den tidpunkt då fastighetstaxering åsätts.

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

NOT 17 Maskiner och andra tekniska anläggningar**Maskiner och andra tekniska anläggningar**

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	446	555
Nyanskaffningar	8	14
Avyttringar och utrangeringar	-53	-123
Summa anskaffningsvärde	401	446
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	387	489
Avyttringar och utrangeringar	-49	-116
Årets avskrivning enligt plan	14	14
Summa avskrivningar	352	387
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	18	23
Avyttringar och utrangeringar	-3	-5
Årets nedskrivning	1	0
Summa nedskrivningar	16	18
Planenligt restvärde vid årets slut	33	41

NOT 18 Inventarier, verktyg och installationer**Inventarier, verktyg och installationer**

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	196	215
Nyanskaffningar	12	15
Avyttringar och utrangeringar	-27	-34
Summa anskaffningsvärde	181	196
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	164	186
Avyttringar och utrangeringar	-26	-33
Årets avskrivning enligt plan	12	11
Summa avskrivningar	150	164
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	2	2
Avyttringar och utrangeringar	0	0
Årets nedskrivning	-	-
Summa nedskrivningar	2	2
Planenligt restvärde vid årets slut	29	30

NOT 19 Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Ingående balans	1	2
Under året nedlagda kostnader	0	11
Under året genomförda omfördelningar	-1	-12
Bokfört värde vid årets slut	-	1

NOT 20 Andra långfristiga värdepappersinnehav

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Akkumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	0	0
Avgående fordringar	0	0
Bokfört värde vid årets slut	0	0

NOT 21 Andra långfristiga fordringar

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Akkumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	1	1
Tillkommande fordringar	6	-
Bokfört värde vid årets slut	7	1

NOT 22 Övriga fordringar

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Skattefordringar	42	24
Skattekonto	16	13
Övriga kortfristiga fordringar	5	11
Bokfört värde vid årets slut	63	48

NOT 23 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Hyror	18	19
Ränteintäkter	4	6
Försäkringsavgifter	5	3
Övrigt	27	28
Bokfört värde vid årets slut	54	56

NOT 24 Likvida medel

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Kassa och bank	861	393
Depositioner	0	200
Övriga kortfristiga placeringar	1 421	1 609
Bokfört värde vid årets slut	2 282	2 202

Likvida medel består av likviditetsreserven, vilken utgörs av bolagets likvida medel i form av medel på bankkonton samt placeringar på depotionsmarknaden och av kortfristiga placeringar, vilka utgör förvaltad kapital. Kapitalförvaltningen marknadsvärderas och värdet uppgick på balansdagen till 1 421 (1 609) miljoner kronor, varav 1 417 (1 190) miljoner kronor hade en löptid överstigande tre månader. I kapitalförvaltningen ingår följande finansiella instrument: certifikat, obligationer, räntebärande fonder samt alternativa placeringar med kapitalgaranti.

NOT 25 Finansiella instrument och finansiell riskhantering

Samhalls finansiella verksamhet ska vara en integrerad del i den övriga verksamheten. Finansiella transaktioner och val av motparter ska 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 motparter 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 ska 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, som omfattar räntebärande värdepapper och alternativa placeringar, 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, gäller BBB+ (Standard & Poor's) eller Baa1 (Moody's) 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 2,2 (1,9) år och ränterisken uppgick till 32 (25) 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 samt placeringar på depotionsmarknaden.

VALUTARISK. Samhall verkar internationellt och utsätts för transaktionsrisker vid köp och försäljning i utländsk valuta. Valutaexponeringen avser primärt euro och brittiska pund och utflödet är större än inflödet. Samhall kan hantera valutarisk genom valutaterminskontrakt. På balansdagen fanns inga utestående terminskontrakt.

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

NOT 26 Eget kapital

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

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

NOT 27 Obeskattade reserver

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Akkumulerade avskrivningar utöver plan	–	15
Periodiseringsfonder, tax 2009	–	9
Bokfört värde vid årets slut	–	24

NOT 28 Avsättningar

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	9	14
Periodens avsättningar	86	40
Ianspråktaget under perioden	–76	–40
Periodens återföringar av outnyttjade belopp	–4	–5
Bokfört värde vid årets slut	15	9

Avsättningar avser beslutade omstruktureringsåtgärder på ett flertal orter såsom Borlänge, Kumla, Lackarebäck, Uddevalla, Växjö och Örebro och avser hyror och återställningskostnader av lokaler. Åtgärderna bedöms vara slutförda under hösten 2010.

Återföringar avser äldre ej ianspråktaga avsättningar.

NOT 29 Övriga kortfristiga skulder

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Avräkning löner	297	287
Personalens källskatt	78	80
Mervärdesskatt	19	16
Övrigt	6	27
Bokfört värde vid årets slut	400	410

NOT 30 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Semesterlöneskuld	555	546
Arbetsgivaravgifter	413	421
Löneskatt	46	33
Övrigt	134	134
Bokfört värde vid årets slut	1 148	1 134

NOT 31 Ansvarsförbindelser

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Tullverket	0,2	0,2
Hysesbostäder i Norrköping AB	0,2	–
Summa ansvarsförbindelser	0,4	0,2

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

NOT 32 Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

MSEK	2009-12-31	2008-12-31
Av- och nedskrivningar	34	32
Resultat på sålda anläggningstillgångar	–17	–39
Avsättningar	6	–4
Summa justeringsposter	23	–11

NOT 33 Händelser efter balansdagen

Inga väsentliga händelser har inträffat efter balansdagen som påverkar årsredovisningen.

NOT 34 Transaktioner med närstående

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

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



Förslag till vinstdisposition

Till årsstämmans förfogande står följande vinstmedel:

Balanserat resultat	468 861 417
Årets resultat	-24 823 968
Summa kronor	444 037 449

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:

Balanseras i ny räkning	444 037 449
Summa	444 037 449

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

Bolagets resultat- och balansräkning kommer att föreläggas årsstämman 2010-04-21 för fastställelse.

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med Redovisningsrådets rekommendationer och i enlighet med ägarens ägarpolicy. Årsredovisningen har upprättats i enlighet med god redovisningssed 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 26 februari 2010

Björn Wolrath
Ordförande

Hans Abrahamsson

Marie Hallander Larsson

Tobias Henmark

Kenneth Johansson

Eva-Lotta Kraft

Pia Litbo

Kerstin Mjönes

Maria Nilsson

Anna Rolén

Maria Sedolin

Birgitta Böhlin
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 26 februari 2010

Per Wardhammar
Auktoriserad revisor
PricewaterhouseCoopers AB

Henrik Söderhielm
Auktoriserad revisor
Förordnad av Riksrevisionen



Revisionsberättelse

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

Vi har granskat årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning i Samhall AB (publ) för år 2009. Bolagets årsredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 4–15, 43–63 och 72–75. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för räkenskaphandlingarna och förvaltningen och för att årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av årsredovisningen. Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen och förvaltningen på grundval av vår revision.

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

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

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en rättvisande bild av bolagets resultat och ställning i enlighet med god redovisningssed i Sverige. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

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

Stockholm den 26 februari 2010

PricewaterhouseCoopers AB
Per Wardhammar
Auktoriserad revisor

Henrik Söderhielm
Auktoriserad revisor
Förordnad av Riksrevisionen



Bolagsstyrningsrapport

Samhalls uppdrag enligt bolagsordningen är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Genom att ha arbetsplatser över hela landet kan Samhall erbjuda arbetsmöjligheter med vägar ut i arbetslivet för dessa personer. Bolagsstyrningsrapporten som även inkluderar styrelsens rapport om intern kontroll är fastställd av styrelsen i Samhall AB. Bolagsstyrningsrapporten har inte granskats av revisorerna.

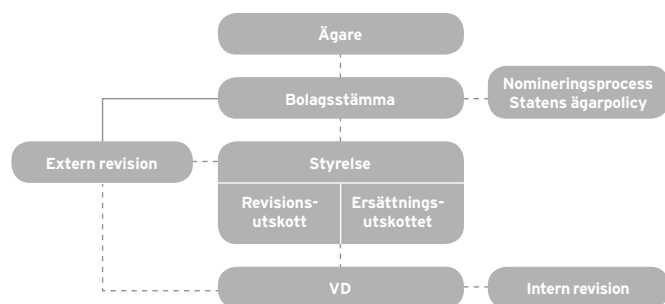
REGELVERK

Samhalls bolagsstyrning sker utifrån ett externt regelverk som framför allt omfattar Aktiebolagslagen, svensk redovisningslagstiftning, statens ägarpolicy, Svensk kod för bolagsstyrning, ägardirektiv från Näringsdepartementet och avtal med staten representerad av Arbetsmarknadsdepartementet. De interna styrdokumenterna består främst av: Bolagsordning, arbetsordning för styrelsen och instruktioner för VD, policies från styrelsen samt riktlinjer och processbeskrivningar i ledningssystemet där bolagsstyrningen omsätts i de operativa processerna.

Bolagsstyrningsrapporten är upprättad i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning och följer principen följa eller förklara. Avvikelserna från Kodens har gjorts utgående från statens ägarpolicy och omfattar följande områden:

- Kodregel 1.1 om information om årsstämma och aktieägars initiativrätt. För statligt helägda bolag behövs inget skydd för ägarens initiativrätt.
- Kodregel 1.3 om styrelsens närvaro vid extra bolagsstämma. Vid den extra bolagsstämman den 4 november 2009 var inte beslutsför styrelse närvarande eftersom den enbart behandlade ett tidigare berett fyllnadsval till styrelsen.
- Kodens avsnitt 2 om valberedning, kodregel 4.4, och 10.1 om styrelseledamöters oberoende samt kodregel 8.1 om rapportering av utvärdering av styrelsens arbete. Samhall följer statens ägarpolicy. Regeringen har även motiverat dessa avvikelser i ägarpolicyen.

Samhall AB är ett av svenska staten helägt bolag. Ägandet förvaltas av regeringen genom Näringsdepartementet. Ansvaret för Samhalls ledning och kontroll fördelas mellan ägaren, styrelsen och verkställande direktören i enlighet med aktiebolagslagen.



ÄGARSTYRNING

Svenska staten är en betydande företagsägare. Ägarrollen utövas av regeringen som utarbetat särskilda riktlinjer i statens ägarpolicy. Den omfattar bl a extern ekonomisk rapportering, anställningsvillkor för ledande befattningshavare samt vissa särskilda policyfrågor, t ex mångfald och hållbarhet, där företag med statligt ägande ska agera föredömligt.

Samhalls verksamhet har sin grund i det arbetsmarknadspolitiska uppdraget som årligen formuleras i ett avtal som för 2009 slöts mellan staten, representerad av arbetsmarknadsministern, och Samhall AB, se sidan 76. Avtalet innehåller bl a de arbetsmarknadspolitiska verksamhetsmålen och finansieringen av de merkostnader som är hänförliga till Samhalls speciella uppdrag. Återrapportering sker genom månadsvis rapportering till Arbetsförmedlingen, Kammarkollegiet och Arbetsmarknadsdepartementet, samt i bolagets kvartalsrapporter och årsredovisning.

I ägarkraven som fastställs på årsstämman där staten representeras av Näringsdepartementet fastställs bl a de ekonomiska inriktningsmålen om avkastning och soliditet.

ÅRSSTÄMMA OCH EXTRA BOLAGSSTÄMMA 2009

Årsstämma ska enligt statens riktlinjer hållas senast den 30 april. Årsstämman 2009 hölls den 23 april och extra bolagsstämma hölls den 4 november 2009, protokoll finns på bolagets hemsida. Årsstämman ska enligt statens ägarpolicy vara öppen för allmänheten. Riksdagsledamöter får en särskild kallelse som skickas till Riksdagens centralkansli.

Årsstämman ska bland annat utse styrelse, styrelseordförande och revisorer, besluta om arvoden till dessa samt fastställa resultat- och balansräkning. Årsstämman år 2009 beslutade att fastställa antalet stämموالدا styrelseledamöter till sju. Styrelseledamöter samt styrelseordförande utsågs. På den extra bolagsstämman fastställdes antalet styrelseledamöter till åtta och ett fyllnadsval genomfördes. I styrelsen ingår tre ledamöter och tre ersättare som utses av arbetstagarorganisationerna. Av styrelsens stämموالدا ledamöter är 5 av 8 kvinnor. Ingen av styrelsens ledamöter ingår i företagsledningen. Styrelsens sammansättning redovisas på sidan 72.

Det auktoriserade revisionsbolaget PricewaterhouseCoopers AB omförordnades vid årsstämman 2008 för tre år framåt t o m bolagsstämman 2011. Henrik Söderhielm har förordnats av Riksrevisionen t o m årsstämman 2012. Arvode till bolagets revisorer framgår av Not 7.

Styrelsen ska på årsstämman presentera förslag till principer

för ersättning och anställningsvillkor för ledande befattningshavare. 2009 års stämma beslutade att Samhall AB ska tillämpa regeringens, vid var tid gällande, riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande.

På årsstämman och den extra bolagsstämman beslutades om mindre ändringar i bolagsordningen.

I anslutning till årsstämman genomförs årligen ett seminarium med externa deltagare och ett tema med anknytning till Samhalls verksamhet. Vid årsstämman 2009 anordnades ett seminarium på temat "Framgångsfaktor: funktionsnedsättning" som belyste entreprenörskapets möjligheter att motverka arbetslöshet bland personer med funktionsnedsättning.

NOMINERINGSPROCESSEN TILL STYRELSEN

Styrelsens tillsättning följer nomineringsprocessen i statens ägarpolicy. Processen koordineras av enheten för statligt ägande inom Näringsdepartementet. Regeringens mål är att styrelserna ska ha hög kompetens som är väl anpassad till respektive företags verksamhet, situation och framtida utmaningar. Ledamöterna ska alltid se till företagets bästa samt ha hög integritet och motsvara de krav på gott omdöme som förväntas av företrädare för staten.

En arbetsgrupp analyserar kompetensbehovet utifrån företagets verksamhet och situation. Urvalet av ledamöter görs utifrån en bred rekryteringsbas så att styrelsen får en balans avseende bakgrund, kompetensområden och erfarenheter.

När processen avslutas ska gjorda nomineringar offentliggöras enligt Kodens riktlinjer. Styrelseledamöters oberoende i förhållande till staten som större ägare redovisas inte. Detta är en avvikelse i förhållande till Kodens där kravet att redovisa styrelseledamöters oberoende till större ägare avser att skydda minoritetsägare. I statligt helägda företag saknas skäl att redovisa denna form av oberoende.

STYRELSENS ARBETE ÅR 2009

Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltning av bolagets angelägenheter för att på bästa sätt, såväl arbetsmarknadspolitiskt som affärsmässigt, leda verksamheten så att de av staten beslutade målen uppnås. Detta sker inom ramen för aktiebolagslagen, bolagsordningen, Kodens och ägarens direktiv.

Styrelsens främsta uppgifter, förutom att utse VD, är att fastställa den strategiska inriktningen, godkänna större investeringar och väsentliga förändringar av organisationen samt fastställa policies för verksamheten. Styrelsen ska följa den ekonomiska utvecklingen samt följa och säkerställa funktionerna för riskhantering, intern kontroll samt den externa ekonomiska rapporteringen.

Styrelsens ordförande ansvarar bl a för att organisera och leda styrelsens arbete, samordna styrelsens syn med ägaren i frågor av avgörande betydelse för bolaget och genom kontakt med VD följa bolagets utveckling.

För att effektivisera och fördjupa styrelsens arbete i vissa frågor har styrelsen inom sig inrättat två utskott, dels ett Ersättningsutskott, dels ett Revisionsutskott. Utskotten är beredande organ till styrelsen. Sammanträdena protokollförs och redovisas i styrelsen.

Utskottens ledamöter utses vid det konstituerande styrelsemötet.

Styrelsen fastställer årligen vid det konstituerande mötet en arbetsordning för styrelsens arbete, instruktioner för de inrättade utskotten, instruktion till verkställande direktören samt instruktion om VD:s rapportering till styrelsen. Här regleras bl a ordförandens och verkställande direktörens uppgifter, frekvensen och formerna för styrelsemötena, löpande intern och extern ekonomisk rapportering samt utvärdering av styrelsens och VD:s arbete.

Styrelsen har under året sammanträtt 9 gånger. Styrelsen har en utsedd sekreterare, Leif Alm, direktör i VD-sekretariatet, som i god tid före varje styrelsemöte skickar ut en skriftlig kallelse med en dagordning med utförliga kommentarer samt övrigt erforderligt underlag för mötet. Styrelsen får varje månad VD-brev med aktuella frågor samt varje kvartal en utförlig intern ekonomisk rapport.

Under 2009 har styrelsens arbete präglats av strategiska ställningstaganden framför allt i förhållande till den ekonomiska krisen samt till den ökade konkurrensen inom det arbetsmarknadspolitiska området. Detta avspeglas inte minst i den verksamhetsplan som årligen beslutas av styrelsen samt i de operativa målen och budgeten för 2010.

Samhall har, liksom andra företag, drabbats hårt av lågkonjunkturen. Men Samhall försätter att behålla antalet anställda i kärnuppdraget trots rådande marknadsläge och den kraftiga nedgången i försäljning under året. Ägaren är fortsatt tydlig med att anställda i kärnuppdraget, så långt det är möjligt, inte ska sägas upp på grund av arbetsbrist vid en konjunkturedgång. Stora utvecklingsinsatser har därför genomförts för att höja medarbetarnas kompetens och därmed öka deras anställningsbarhet när konjunkturen vänder.

Styrelsen strävar efter att löpande anpassa den befintliga styrmodellen till aktuella förhållanden. Det gäller såväl strategier som mål och organisation. Under 2009 har detta arbete bland annat handlat om

- att pröva och förlänga Samhalls strategi "Samhall 2011"
- att anta ett effektiviseringsprogram som bland annat innebär en ny organisation från 2010-01-01
- att initiera en offensiv affärsutveckling
- att ge hållbarhetsfrågorna en mer framskjuten plats
- att följa utvecklingen av och kostnaderna för anställda som, på grund av lågkonjunkturen blivit av med sina arbetsuppgifter utan att sägas upp från sin anställning i Samhalls kärnuppdrag
- att uppmärksamma det ökande intresset för företagets samhällsansvar (CSR) som en väg att stärka såväl Samhalls affärsutveckling som de funktionshinderade möjligheter att övergå till anställningar hos andra arbetsgivare
- att öka Samhalls konkurrenskraft som arbetsmarknadspolitiskt program.

Styrelsen har under året uppdaterat Finanspolicyn och Kommunikationspolicyn samt fastställt ett nytt policydokument "Samhalls Uppförandekod och hållbarhetspolicy".

Styrelsen har beslutat att förlänga Birgitta Böhlins VD-kontrakt med ytterligare ett år att gälla t o m 2011-04-30. I samband med

detta har styrelsen också tillsatt en särskild kommitté med uppdrag att förbereda hanteringen av frågan om framtida VD i Samhall. Styrelsen har vidare beslutat att utse Paul Lidbom, direktör Ekonomi & Finans, att från och med 2009-03-02 tillika vara vice verkställande direktör.

För att säkerställa att styrelsen har tillräckliga kunskaper om Samhalls verksamhet finns program för introduktion av nya styrelseledamöter. Dessutom gör styrelsen minst en gång årligen arbetsplatsbesök som innebär möten med både kunder och Samhalls lokala ledning och anställda. I juni 2009 besökte styrelsen några av Region Linköpings arbetsplatser i Nyköping och Norrköping samt i september 2009 några av Region Göteborgs och Region Växjö arbetsplatser i Kungsbacka och Falkenberg. I samband med besöken deltog också representanter för ledningarna för Region Linköping och Region Växjö och presenterade verksamheten i sina respektive regioner.

Revisorerna har deltagit vid två styrelsemöten och där redovisat resultatet från genomförd granskning. Vid dessa möten kunde styrelseledamöterna även ställa frågor till revisorerna utan att representanter från bolagets ledning var närvarande.

Nedan följer styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten.

Närvaro vid möten	Styrelse- möten	Ersättnings- utskottet	Revisions- utskottet
<i>Bolagsstämmovalda ledamöter, närvaro (av möjliga)</i>			
Björn Wolrath (ordf)	9 (9)	2 (2)	5 (5)
Peter Brusén (t o m 23/4)	2 (3)		
Marie Hallander Larsson	8 (9)	2 (2)	
Tobias Henmark	8 (9)		5 (5)
Kenneth Johansson	9 (9)	2 (2)	
Eva-Lotta Kraft	9 (9)		
Eva Nordmark (t o m 23/4)	3 (3)		
Maria Nilsson (fr o m 4/11)	1 (1)		
Anna Rolén (fr o m 23/4)	6 (6)		
Maria Sedolin	9 (9)		5 (5)
<i>Arbetsstagarrepresentanter ledamöter, närvaro (av möjliga)</i>			
Hans Abrahamsson (fr o m 23/4)	5 (6)		
Margaretha Brinkhof Walter (t o m 23/4)	3 (3)		
Tommy Carlsson (t o m 23/4)	3 (3)		
Pia Litbo (fr o m 23/4)	6 (6)		
Kerstin Mjönes	9 (9)		
<i>Arbetsstagarrepresentanter ersättare, närvaro som ledamot</i>			
Ann-Christin Andersson			
Björn Ove Jhönsson			
Yvonne Kvarnström	1 (1)		

Arbetet i Ersättningsutskottet

Ersättningsutskottet bestod år 2009 av ordförande Björn Wolrath, Kenneth Johansson samt Marie Hallander Larsson. Personalchef Catharina Sidenvall är sekreterare i utskottet. Ersättningsutskottet bistår styrelsen dels i frågor rörande ersättning samt övriga anställningsvillkor för VD och för ledande befattningshavare i fö-

retaget, dels i övriga frågor rörande förmåns- och incitamentsprogram.

Viktiga frågor har under året varit förslag till ersättningsprinciper till ledande befattningshavare, lön till VD samt de ledande befattningshavare som rapporterar direkt till VD samt förlängt kontraktet för VD. Utskottet har under år 2009 haft två möten.

Arbetet i Revisionsutskottet

Revisionsutskottet bestod år 2009 av ordförande Björn Wolrath, Tobias Henmark samt Maria Sedolin. Utvecklingschef/riskcontroller Mari-Ann Levin Pölde är sekreterare i utskottet. Revisionsutskottet bistår styrelsen i frågor avseende riskbedömning, intern kontroll, extern redovisning och revision.

Vid revisionsutskottets möten har bolagets revisorer avrapporterat sina iakttagelser i samband med granskning av kvartals- och årsbokslut samt frågor som rör granskningen av bolagets förvaltning och den interna kontrollen. Bolagets internrevisor har rapporterat sina iakttagelser till utskottet. En utvärdering av utskottets och de externa revisorernas arbete sker varje år. Utskottet har under året prioriterat hållbarhetsfrågorna. En annan viktig fråga har under året varit riskhanteringen. Revisionsutskottet har under år 2009 haft fem sammanträden. Vissa uppdrag som inte är revisionsrelaterade och som har utförts av de externa revisorerna har godkänts av revisionsutskottet i enlighet med policy för sådana godkännanden.

Utvärdering av styrelsens och VD:s arbete

Styrelsen genomför årligen en utvärdering av sitt arbete. Under 2008 genomfördes en grundlig utvärdering av externa konsulter. Resultatet av utvärderingen presenterades och behandlades vid styrelsen sammanträde i oktober 2008 och gav underlag för att utveckla styrelsearbetet de närmaste åren. Under 2009 har styrelsens ordförande kompletterat denna utvärdering med enskilda samtal med styrelseledamöterna.

Styrelsen utvärderar även årligen VD:s arbete. Styrelsen uttryckte stor nöjdhet med VD:s insatser. Styrelsens slutsats och enhälliga önskemål var att förlänga VD:s kontrakt då detta gick ut.

REVISORER

Ansvaret för val av revisorer för företag med statligt ägande ligger alltid hos ägaren. Det praktiska arbetet med upphandlingen hanteras av bolagsledningen i samråd med Revisionsutskottet. Regeringskansliets förvaltare/handläggare följer alla steg i upphandlingsprocessen från upphandlingskriterier till urval och utvärdering. Det slutliga beslutet fattas av årsstämman. Revisorer väljs enligt aktiebolslagen på mandatperioder om fyra år. Vid omval finns möjlighet till en ny mandatperiod om tre år.

Valda revisorer för Samhall har under räkenskapsåret 2009 varit PricewaterhouseCoopers AB med auktoriserade revisorn Per Wardhammar som huvudansvarig revisor samt utsedd av Riksrevisionen auktoriserade revisorn Henrik Söderhielm. Per Wardhammar har vid sidan av Samhall revisionsuppdrag i bl a Svenska Spel AB, Botniabanan AB och EMC Information Systems Sweden AB. Henrik

Söderhielm har vid sidan av Samhall revisionsuppdrag i Lernia AB, SOS Alarm AB och Stiftelsen för miljöstrategisk forskning.

Revisorerna är närvarande och avrapporterar vid styrelsens bokslutsmöte samt närvarar vid ett antal tillfällen under året vid möten med styrelsens Revisionsutskott. Under 2009 har styrelsen träffat revisorerna utan närvaro av VD eller annan person från bolagsledningen vid ett tillfälle.

ERSÄTTNINGAR

Ersättning till styrelse och utskott

Vid årsstämma år 2009 fastställdes arvode till ordföranden och ledamöter i styrelsen. Arvodet till ordföranden är 245 000 kr/år och till de övriga ledamöterna 118 000 kr/år. Till arbetstagarrepresentationerna i styrelsen utgår ingen ersättning.

Till ordförande i Revisionsutskottet fastställdes arvode om 62 000 kr/år och till övriga ledamöter 41 500 kr/år. Till ordförande i Ersättningsutskottet fastställdes arvode om 33 000 kr/år och till övriga ledamöter 16 500 kr/år. Dessa arvoden utgår utöver styrelsearvodet.

Ersättning till ledande befattningshavare

Principerna för ersättning till ledande befattningshavare fastställs av årsstämman. Samhall tillämpar regeringens vid var tid gällande riktlinjer för anställningsvillkor för befattningshavare i företag med statligt ägande. Den totala ersättningen ska vara rimlig och väl avvägd. Den ska även vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig, samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Kretsen av ledande befattningshavare beslutas av styrelsen och utgörs av företagets strategiska ledningsgrupp.

Uti från dessa principer behandlar Ersättningsutskottet ersättning till VD som fastställs av styrelsen samt ersättning och förmåner till bolagets ledande befattningshavare som fastställs av VD. I Ersättningsutskottet görs benchmarking och uppföljning av hur ersättningar till ledande befattningshavare inom Samhall och jämförbara verksamheter utvecklas. Detta redovisas sammanfattningsvis av styrelsen på årsstämman. Se not 2.

SAMHALLS LEDNING

Verkställande direktör

Birgitta Böhlin
Född 1948
Civilekonom

Tidigare generaldirektör för Försvarets Materielverk. VD:s sidosupdrag godkänns alltid av styrelsen och har 2009 omfattat följande uppdrag: Styrelseordförande i Mittuniversitetet och Apoteket Omstrukturerings AB. Styrelseledamot i Almega och AFA Sjukförsäkring samt styrelsesuppleant i Svenskt Näringsliv.

VD ansvarar för den löpande förvaltningen av bolaget. VD:s ansvarsområden och uppdrag regleras närmare i den av styrelsen årligen fastställda VD-instruktionen och i instruktionen till VD om

rapportering till styrelsen. Inom dessa ramar leder VD verksamheten samt håller styrelsens ordförande löpande informerad om väsentliga affärshändelser. Styrelsen får rapporter om väsentliga händelser och varje kvartal en rapport om bolagets resultat och ställning. Före varje styrelsemöte träffas ordföranden och VD för en gemensam genomgång av dagordningen och det underlag i övrigt som ska behandlas på styrelsemötet.

Lednings- och styrstruktur

VD ska organisera bolagets ledning så att ändamålsenlig styrning och kontroll uppnås över verksamheten. Under år 2009 har VD tagit initiativ till förändringar av organisationen. Inriktningen beslutades av styrelsen. Den nya organisationen träder i kraft 2010-01-01 och syftar till effektivisering och tydligare styrning i företaget. Organisationens byggar på fyra huvudprinciper: Företagsnivån med de fyra styrfunktionerna renodlas utifrån sin roll som strategiskt styrande. Regionnivån renodlas utifrån sin roll att styra och följa upp den operativa verksamheten i arbetsområdena. Arbetsområdena ges mandat och resurser som operativa affärsenheter och basen för personalutveckling. All verksamhet som avser stöd och service till såväl arbetsområden, regionledning som styrfunktioner samlas i en gemensam serviceorganisation för hela företaget. Organisationen beskrivs på sidan 11.

VD:s rådgivande organ är en strategisk ledningsgrupp och en större företagsledning. Den strategiska ledningsgruppen består av VD och fem direktörer och utgör den företagsledningskrets, vilkas anställningsvillkor redovisas i not 2. Företagsledningen består av den strategiska ledningsgruppen samt regioncheferna som leder den operativa verksamheten. Den strategiska ledningsgruppen samt företagsledningen presenteras på sidorna 74–75.

Styrning av verksamheten sker genom tydligt formulerade mål som följs upp genom månatliga ledningsrapporter. Ärenden som hanteras i företagsledningen ägs av en ledamot som enligt delegationsordningen har beslutanderätt och ansvar för genomförandet. Den strategiska ledningsgruppen sammanträder normalt varannan vecka och den större företagsledningen en gång i månaden, med undantag för juli. Den återkommande agendan för både den strategiska ledningsgruppen och företagsledningen omfattar resultatuppföljning av både resultaträkning och personalutvecklingsmål, affärsläge, mediabevakning samt uppföljning av ledningssystemet. Utöver detta har ledningen bland annat behandlat följande viktigare frågor under 2009:

- åtgärder för att möta lågkonjunkturen och dess effekter
- effektivisering av organisationen
- säkerställa måluppfyllelsen för övergångar och rekrytering av prioriterade målgrupper.
- utvecklingsaktiviteter för anställda som förlorat sina arbetsuppgifter i lågkonjunkturen
- affärsutveckling och hanteringen av centrala och regionala nyckelkunder samt ramavtal
- produktutvecklingsprojekt.



Styrelsens beskrivning av intern kontroll och riskhantering avseende den finansiella rapporteringen

Styrelsen ansvarar enligt den svenska aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning för den interna kontrollen. Denna beskrivning har upprättats i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning, avsnitt 10.5, och är därmed avgränsad till intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen vilken innefattar också den rapportering som följer av bolagets roll och mål i den svenska arbetsmarknadspolitiken. Bolagets rapport om intern kontroll är en separat rapport men intagen som en del i bolagets Bolagsstyrningsrapport.

RAMVERK FÖR INTERN KONTROLL

Samhall följer det internationella ramverket Internal Control – Integrated Framework, som är utgivet av The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission ("COSO"). Enligt COSO:s ramverk för intern styrning och kontroll består den av fem komponenter: kontrollmiljö, riskbedömning, kontrollaktiviteter, information/kommunikation samt uppföljning.

KONTROLLMILJÖ

Kontrollmiljön utgör basen för bolagets interna kontroll. Kontrollmiljön innefattar den kultur som styrelse och bolagsledning kommunicerar och verkar utifrån och omfattar i huvudsak integritet och etiska värderingar, kompetens, ledningsfilosofi och stil, organisationsstruktur, ansvar och befogenheter, policies och rutiner samt skapar disciplin och struktur för övriga komponenter.

Bolagets kontrollmiljö bygger på:

- Arbetsfördelningen mellan styrelsen och VD
- Revisionsutskottets styrning och uppföljning
- Bolagets organisation och sätt att driva verksamheten med tydligt definierade roller, ansvarsområden och delegering av befogenheter
- Styrande dokument
- Löpande uppföljning
- Gemensamt ledningssystem som är baserat på ett antal tydligt definierade processer och kontrollaktiviteter
- Kvalitetssäkring

Styrelsen fastställer årligen Arbetsordning, VD-instruktion samt Instruktion till VD om rapportering till styrelsen. Dessa dokument reglerar bl a ordförandens och VD:s uppgifter samt arbetsfördelningen dem emellan. Styrelsen fastställer övergripande policies såsom Samhalls Uppförandekod och hållbarhetspolicy, Finanspolicy och Kommunikationspolicy. Styrelsen utser inom sig ett Revisionsutskott som är ett beredningsorgan för att bistå styrelsen i frågor om riskbedömning, intern kontroll, extern redovisning och revision. VD fastställer delegationsordning samt principerna för fördelning av ansvar och befogenheter.

Styrfunktionen Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret för arbetet med verksamhetsplanering, verksamhetsstyrning och verksamhetsuppföljning. Här ingår arbetet med riskhantering. Ansvarsområdet omfattar även att säkerställa att finansiell

information om Samhall till ägare, styrelse, ledning med flera intressenter är korrekt och rättvisande.

Samhall har ett gemensamt processinriktat ledningssystem. En huvudprocess, "Samhallprocessen", omfattar såväl de arbetsmarknadspolitiska målen som de affärsmässiga målen. Under 2009 har arbetet med att effektivisera processerna och ledningssystemet fortgått, vilket förbättrat den interna styrningen och kontrollen. Ledningssystemet är certifierat av Det Norske Veritas (DNV).

Under 2009 har en ny policy, Samhalls Uppförandekod och hållbarhetspolicy, ersatt flera styrande dokument som Etikpolicyn, VD-direktiven om Miljöutveckling och Arbetsmiljö samt riktlinjerna om Jämställdhet och mångfald.

RISKBEDÖMNING

Riskhanteringen i Samhall ska bidra till att uppnå bolagets mål, samtidigt som man undviker negativa operationella eller finansiella effekter. En effektiv riskhantering skyddar bolagets värden, leder till en bättre styrning och kontroll, ger bättre beslutsunderlag och ökad transparens. Riskhanteringen är en del av den strategiska planeringen. Det är en kontinuerlig process för att identifiera och hantera risker på såväl strategisk som operativ nivå och en naturlig del såväl i personalutvecklings- och affärsprocessen som i de administrativa stödprocesserna.

Risker inventeras och värderas inom fem områden: Politiska, Samhälleliga och marknadsrisker, Affärsrisker, Organisatoriska risker, Finansiella risker, Risker för bristande lagerförlämnad. Riskerna värderas ur ett ledningsperspektiv som är kopplad till måluppfyllelsen.

Bolagets riskhantering har ett ramverk och en process som bygger på gemensamma begrepp, definierade roller och ansvar. Styrning och rapporteringsvägar har integrerats med processstyrningen. Arbetet med riskhanteringen drivs av en Riskkommitté som består av direktörerna för de strategiska styrfunktionerna. Riskkommitténs uppgift är att identifiera, värdera och hantera riskerna i Samhalls verksamhet. Utifrån interna och externa revisioner, nöjd kundindex och andra systematiska uppföljningar inventeras och värderas riskerna som sammanställs i ett riskregister. För varje risk definieras en riskstrategi t ex att risken ska elimineras/reduceras genom att minska sannolikheten för eller konsekvenserna av att risken inträffar. För varje risk finns angivet

en ansvarig styrfunktion och en dokumenterad plan för vilka åtgärder som ska genomföras. Åtgärderna sammanställs i en riskhanteringsplan.

Inför 2009 gjordes en fördjupad riskanalys, där särskilt de globala finansiella problemen och den kraftiga konjunkturnedgången beaktades och en ny riskhanteringsplan har tagits fram.

Riskkommitténs ordförande rapporterar till Revisionsutskottet. Riskregistret och riskhanteringsplanen behandlas av Revisionsutskottet och riskhanteringsplanen fastställs av styrelsen.

KONTROLLAKTIVITETER

Syftet med kontrollaktiviteter är att förebygga och på ett tidigt stadium upptäcka fel så att dessa kan hanteras och rättas till. Kontrollaktiviteter finns både på övergripande och på mer detaljerade nivåer inom bolaget och är både manuella och automatiserade. Rutiner och aktiviteter har utformats för att hantera väsentliga risker som identifierats i riskanalysen. Liksom för övriga processer ansvarar respektive processägare för kontrollaktiviteternas fullständighet och riktighet.

En tydlig ansvarsfördelning inom ekonomi- och lönefunktionen och detaljerade arbetsrutiner finns gällande den finansiella rapporteringen. Bolagets ekonomiprocesser, med såväl manuella som maskinella system och rutiner, utvärderas löpande så att den överensstämmer med de regelverk som ställs på den finansiella rapporteringen. Uppföljning och kontroll av bolagets verksamhet mot fastställda mål sker löpande.

Varje region har controllers som ansvarar för att de finansiella uppgifterna är korrekta, kompletta och levereras i tid. Funktionen Ekonomi & Finans analyserar månatligen den ekonomiska rapporteringen.

En koncentration har tidigare skett av löne- och ekonomiadministration. Det har resulterat i bättre kompetensutnyttjande och effektivare administration vilket också möjliggjort effektivare

kontrollaktiviteter inom dessa områden. Även en koncentration av andra funktioner som t.ex kund/marknadsstöd är påbörjad under 2009 och kommer att vara klar i början av 2010.

INFORMATION OCH KOMMUNIKATION

Bolagets informations- och kommunikationsvägar syftar till att främja fullständighet och riktighet i den finansiella rapporteringen. Vid varje ordinarie styrelsesammanträde lämnas en omfattande verksamhetsrapportering.

Styrelsen ansvarar för kvartalsrapporter och årsredovisning. Dokumenten bereds i Revisionsutskottet och finns publicerade på bolagets hemsida (www.samhall.se).

Interna styrande dokument i form av policies, riktlinjer och anvisningar finns tillgängliga i bolagets verksamhetssystem som finns publicerat på Samhalls intranät.

UPPFÖLJNING

Styrelsens uppföljning av den interna kontrollen sker främst genom Revisionsutskottet, bland annat genom uppföljning av ledningens, internrevisionens och de externa revisorernas rapportering.

Bolagets internrevisor genomför årligen utvärdering och analyser för att utvärdera effektiviteten och tillförlitligheten av den interna kontrollen. Bland annat har under 2009 den interna kontrollen utvärderats beträffande rapportering av övergångar till reguljär arbetsmarknad, redovisning av antal arbetstimmar i huvudupdraget för vilka Samhall får statligt bidrag och nyanställningar från de tre prioriterade grupperna och utbetalningsrutiner. Återkoppling och uppföljning har också gjorts av den systematiska riskanalysen med tillhörande kontrollaktiviteter som är kopplade till redovisningsrisker.

De externa revisorerna granskar årligen valda delar av den interna kontrollen och rapporterar utfallet av sin granskning till Revisionsutskottet.

Stockholm den 26 februari 2010

Björn Wolrath
Ordförande

Hans Abrahamsson

Marie Hallander Larsson

Tobias Henmark

Kenneth Johansson

Eva-Lotta Kraft

Pia Litbo

Kerstin Mjönes

Maria Nilsson

Anna Rolén

Maria Sedolin



Styrelsen



Björn Wolrath
Ordförande

Född 1943. Pol. mag. Ordförande sedan 2007. Tidigare ledamot sedan 2000. Direktör i Momentum AB. Styrelseordförande i Countermine Technologies AB, Gexco AB och Rederi AB Gotland.



Marie Hallander Larsson
Ledamot

Född 1961. Fil. kand. Ledamot sedan 2004. Personaldirektör i Swedbank. Styrelseledamot i Värde i Vardagen AB. Tidigare personaldirektör i Posten AB, Scandic Hotels, Wedins samt VD Empower AB.



Tobias Henmark
Ledamot

Född 1968. Pol. mag. och civilekonom. Ledamot sedan 2003. Bolagsförvaltare i Näringsdepartementet. Styrelseledamot i Teracom AB och Arbetslivsresurs AR AB.



Kenneth Johansson
Ledamot

Född 1956. Socionom. Ledamot sedan 2004. Riksdagsledamot och ordförande i socialutskottet. Ledamot i Socialstyrelsens insynsråd och i Länsstyrelsen Dalarnas insynsråd.



Anna Rolén
Ledamot

Född 1951. Marknadsekonom. Ledamot sedan 2009. T f generalsekreterare för Internationell Kompetens. Tidigare avdelningschef/affärsområdeschef på Teracom, General Manager för Norden på Motorola, samt bl a styrelseledamot på Boxer AB. Styrelseledamot i den ideella föreningen Internationell Kompetens och Framtida Ledare.



Eva-Lotta Kraft
Ledamot

Född 1951. Civilingenjör i kemiteknik och MBA i ekonomi. Ledamot sedan 2007. Styrelseledamot i ÅF AB, Munters AB, Svolder AB och Siemens AB. Tidigare verksam inom Försvarets Forskningsinstitut, Siemens-Elma, AlfaLaval och AGA.



Maria Sedolin
Ledamot

Född 1962. Civilekonom. Ledamot sedan 2007. Ekonomiprojektledare i Trafikverket. Tidigare ekonomidirektör på AB Storstockholms Lokaltrafik, ekonomichef för AB Svenska Spel och ekonomichef Postgirot Bank. Tidigare styrelseuppdrag i AB Bostadsgaranti, AB Lagerhus, Busslink, Casino Cosmopol.



Maria Nilsson
Ledamot

Född 1957. Ledamot sedan 2009. Egen konsultverksamhet. Styrelseordförande i Humana Group AB samt ledamot i CNC Resurs Bemanning. Tidigare Vice VD Manpower och VD Right Management Consultants.



Kerstin Mjones
Arbetstagarrepresentant

Född 1950. Arbetstagarrepresentant. Ledamot sedan 2007.



Pia Litbo
Arbetstagarrepresentant

Född 1959. Arbetstagarrepresentant. Ledamot sedan 2009.



Hans Abrahamsson
Arbetstagarrepresentant

Född 1961. Arbetstagarrepresentant. Ledamot sedan 2009.

SUPPLEANTER

Björn-Ove Jhönsson
Arbetstagarrepresentant
Ersättare sedan 2005.

Yvonne Kvarnström
Arbetstagarrepresentant
Ersättare sedan 2005.

Ann-Christin Andersson
Arbetstagarrepresentant
Ersättare sedan 2008.



Ledningen



Birgitta Böhlin
Verkställande direktör

Född: 1948. Utbildning: Civilekonom. Tidigare arbeten: Riksrevisionsverket, Regeringskansliet, SVT, FMV, Huddinge sjukhus. Anställd sedan 2004.



Leif Alm
Direktör, VD-Sekretariatet

Född: 1949. Utbildning: Socionom. Tidigare arbeten: Arbetsmarknadsdepartementet, AMS. Anställd sedan 1979.



Mats Eliasson
Marknadsdirektör

Född: 1964. Utbildning: Teknisk utbildning. Tidigare arbeten: Stora-koncernen. Anställd sedan 1999.



Paul Lidbom
Direktör Ekonomi & Finans

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



Lars Löw
Kommunikationsdirektör,
Direktör Arbetsmarknadstjänster

Född: 1964. Utbildning: Jur. kand. Tidigare arbeten: Handikappombudsman, Handikappförbundens samarbetsorgan, FUB och socialdepartementet. Anställd sedan 2006.



Lena Nettersand
Personaldirektör

Född: 1947. Utbildning: Leg. psykolog – specialist arbetslivsfrågor. Tidigare arbeten: Arbetsmarknadsverket, Skånes läns landsting. Anställd sedan 2000.



Regionchefer

Anette Lindgren

Regionchef Göteborg

Född: 1965.
Utbildning: Ekonomisk utbildning.
Tidigare arbeten: Autoliv Sverige AB.
Anställd sedan: 1988.

Henry Magnusson

Regionchef Luleå

Född: 1954.
Utbildning: Fil. kand.
Tidigare arbeten: Telia, Försäkringskassan i Norrbottens län och Bodens kommun.
Anställd sedan: 2007.

Anders Thelin

Regionchef Falun

Född: 1957.
Utbildning: Jägmästare och ekonom. Tidigare arbeten: Industriskog AB, Siljan Timber AB och Dala Frakt och Logistik AB.
Anställd sedan: 2008.

Wilhelm Nektman

Regionchef Linköping

Född: 1951.
Utbildning: Fil. kand.
Tidigare arbeten: IKEA, Thysells och Stena.
Anställd sedan: 1994.

Johan Bryngelsson

Region Stockholm

Född: 1962.
Utbildning: Biolog.
Tidigare arbeten: Fiskerikonsulent Länsstyrelsen Värmland, regionchef Fonus.
Anställd sedan: 1990.

Anders Knutsson

Regionchef Växjö

Född: 1957.
Utbildning: Teknisk ingenjör, marknadsekon. Tidigare arbeten: KONE Cranes International och Stora Enso.
Anställd sedan: 1995.

Åsa Berg

Regionchef Sundsvall

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

Tomas Andersson

Regionchef Malmö

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





Avtal mellan staten och Samhall AB för 2009

Riksdagen har beslutat om medel för täckande av merkostnader för Samhall AB samt villkor för bidraget för året 2009 (prop. 2008/2009: 1, utg. omr. 14, bet. 2008/09: AU2, rskr. 2008/09: 135).

Arbetsmarknadsministern Sven Otto Littorin har, genom ett regeringsbeslut den 18 december 2008, bemyndigats att själv eller genom ombud, för staten träffa avtal med Samhall AB. I avtalet regleras de särskilda åtaganden och villkor som ska gälla för statens bidrag till Samhall AB och för bolagets verksamhet.

1. UPPDRAG TILL SAMHALL AB

- Samhall AB ska genom produktion av efterfrågade varor och tjänster erbjuda meningsfullt och utvecklande arbete med god arbetsmiljö åt kvinnor och män med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmågan ska vara så nedsatt att de inte kan få annat arbete och inte tillgodoses genom andra insatser.
- Kammarkollegiet ska göra en avräkning efter budgetårets slut och återkräva eventuell mellanskillnad i bidrag om antalet arbetstimmar understiger 24,4 miljoner. En eventuell återbetalning från Samhall AB till Kammarkollegiet ska ske i sådan tid att den är Kammarkollegiet till handa senast brytdagen för bokslut avseende budgetåret 2009. En slutlig avräkning som redovisas mot 2010 års anslag ska ske senast den 1 mars 2010. Samhall AB ska till Kammarkollegiet redovisa sådant underlag som är nödvändigt för att göra denna avräkning.
- Samhall AB ska erbjuda sina anställda med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga att återanställas inom 12 månader efter det att den anställda övergång till arbete utanför Samhall AB.
- Under 2009 ska minst 40 procent av rekryteringarna till Samhall AB göras från de prioriterade grupper enligt av Arbetsförmedlingen och Samhall AB fastställd definition.
- Andelen övergångar från Samhall AB till arbete på den reguljära arbetsmarknaden ska under 2009 motsvara minst 5 procent brutto av de tillsvidareanställda med funktionsnedsättning. Samhall AB ska verka för att andelen kvinnliga anställda som lämnar bolaget till ett reguljärt arbete ökar. Arbetsförmedlingen kan lämna stöd för personer som är klara för övergång från Samhall AB och som har behov av sådant stöd för att få annat arbete.
- Samhall AB ska, i sin årsredovisning och i sin halvårsrapport, redovisa ovanstående uppdrag.

1.2 Affärsverksamhet

Verksamheten ska bedrivas med affärsmässig effektivitet och en högt resursutnyttjande inom bolaget, bl.a. genom fortsatta strukturella förändringar i syfte att minska kostnaderna för produktionen samt genom insatser för en god beläggning. Bolaget ska löpande söka nya affärsmöjligheter för att säkerställa ökad omsättning och förädlingsvärdets tillväxt.

2. FINANSIERING OCH VILLKOR

Under perioden ska 4 404 897 000 kronor utbetalas till Samhall AB. Medlen finns uppförda på det under utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv uppförda anslaget t:4 Lönebidrag och Samhall m.m.

Villkor

1. Samhall AB ska via Kammarkollegiet tilldelas en tolfedel av medlen månadsvis. Datum för den månadsvisa utbetalningen till Samhall AB ska överenskommas mellan Kammarkollegiet och Samhall AB.
2. Medlen får användas till drift, Fastigheter och investering i verksamheter som ger arbete åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga i Samhall AB och hos andra huvudmän som ordnar arbete åt personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga med bidrag från Samhall AB.
3. Enligt 33 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga kommer skyddat arbete till stånd när Arbetsförmedlingen kommer överens med Samhall AB om anställning av personer med arbetshandikapp. Det är således Arbetsförmedlingen som disponerar de arbetstillfällen som Samhall AB anordnar för funktionsnedsatta anställda. Arbetsförmedlingen får dessutom disponera praktikplatser för funktionsnedsatta som söker arbete och är inskrivna hos Arbetsförmedlingen i den omfattning som Samhall AB kan erbjuda. Arbetsförmedlingen beslutar, i samråd med Samhall AB, om den regionala fördelningen av arbetstillfällen för anställda med funktionsnedsättning i bolaget.
4. Samhall AB ska efter anmodan från Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) redovisa sådant underlag som bedöms vara nödvändigt för att fatta beslut om utformning av krav och merkostnadsersättning.

3. AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal är bindande från och med den dag som det har undertecknats av båda avtalsparterna. Det gäller från och med den 1 januari till och med den 31 december 2009.

Avtalet ska vara offentligt.

Detta avtal finns i två identiskt lika originalexemplar och parterna har tagit del av varsitt exemplar.

Stockholm den 18 december 2008

Svenska staten
Sven Otto Littorin

Samhall AB
Birgitta Böhlén

Definitioner

ARBETSSOMRÅDE

Den operativa nivån i företaget. Samhall är geografiskt indelat i 47 arbetsområden, som verkar på den lokala marknaden och har den direkta kontakten med kunder och övrigt näringsliv.

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.

DIREKT ANSTÄLLDA

Personer som Samhall anställer direkt från den reguljära arbetsmarknaden och som inte tillhör målgruppen för Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag.

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.

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

Regeringens krav på grupper som ska prioriteras vid rekryteringen till Samhall. Arbetsförmedlingens och Samhalls definition är: personer med psykiskt funktionshinder, personer med utvecklingsstörning eller neurologiskt funktionshinder och personer med mer än ett funktionshinder.

ÅTERGÅNG

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

ÖVERGÅNG

Anställd som slutar i Samhall för att börja anställning hos annan arbetsgivare.

Ekonomiska definitioner

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

Eget kapital i förhållande till balansomslutningen vid utgången av respektive år.

Samhall AB, Box 27705, 115 91 Stockholm
Besöksadress: Klarabergsviadukten 90, hus C
Tel: 08-553 411 00. Fax: 08-553 411 01
www.samhall.se
Organisationsnummer: 556448-1397
Säte: Stockholm

Samhall

