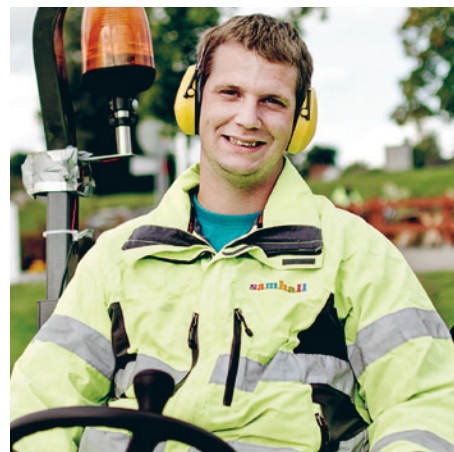


Under året
välkomnades
7 550 nya
medarbetare
till Samhall



samhall
ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING
2016



Innehåll

Året i korthet	2
Vd har ordet	4
Vision, affärsidé och mål	6
Prioriterade strategier	7
En viktig del av svensk arbetsmarknad	8
Vår affärsmodell	12
Samhalls erbjudande till medarbetare	16
Samhalls erbjudande till kunder	18
Ordförandeord	20
Vår värdegrund	22
Hållbarhetsmål	26
-Social hållbarhet	28
-Ekonomisk hållbarhet	34
-Miljömässig hållbarhet	37
Bolagsstyrning	38
Intern styrning och kontroll	42
Styrelse	44
Ledning	46
Läsanvisning till de finansiella rapporterna	48
Finansiella Information	51
Förvaltningsberättelse	52
10-årsöversikt	52
Resultaträkning	56
Balansräkning	58
Förändringar i eget kapital	60
Kassaflödesanalys	61
Noter	62
Styrelsens och verkställande direktörens försäkrar	72
Revisionsberättelse	73
Redovisning av hållbarhet och oberoende granskning	76
GRI-index	77
Revisors rapport över översiktlig granskning av Samhalls hållbarhetsredovisning	79
Definitioner	80
Finansiell kalender och fakta om hållbarhetsredovisningen	81

Den reviderade årsredovisningen för Samhall AB (publ) 556448-1397 utgörs av förvaltningsberättelsen samt tillhörande finansiella rapporter på sidorna 6-19 och 38-72. Den översiktligt granskade hållbarhetsredovisningen utgörs av sidorna 6-7, 12-13, 22-47 och 76. Års- och hållbarhetsredovisningen publiceras på svenska och engelska. Den svenska versionen är originalversion.

Hållbarhetsredovisning
Förvaltningsberättelse

SAMHALL - SVERIGES VIKTIGASTE FÖRETAG

Samhall ägs av svenska staten och har i uppdrag att skapa utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättningar.

Vi har
24 333
medarbetare hos
4 865
kunder på
622
orter i Sverige

Vi är Sveriges största serviceleverantör och omsätter 7,5 miljarder kronor per år. 59 procent av våra inkomster består av statlig merkostnadsersättning, som ska täcka de merkostnader som Samhall har till följd av vårt arbetsmarknadspolitiska uppdrag.

Vi vill bidra
till ett Sverige
där alla ses
som tillgångar på
arbetsmarknaden.



Samhall verkar i konkurrens med andra företag och erbjuder tjänster på marknadsmässiga villkor till kunder som:

- ICA
- IKEA
- AXFOOD
- PERMOBIL
- SWEDBANK
- VOLVO PERSONVAGNAR
- FÖRSVARETS MATERIELVERK
- MAX HAMBURGERRESTAURANGER

Vi anlitas också av många kommuner, från Malmö och Lomma i söder, till Luleå och Kiruna i norr.

Samhall erbjuder en unik kombination av medarbetarnytta, kundnytta och samhällsnytta. Vi kallar den för Samhallnyttan. Den innebär:

- **För medarbetare:** Vi utvecklar arbetsförmågan och anställningsbarheten för personer med funktionsnedsättningar.
- **För kunder:** Vi erbjuder högkvalitativa tjänster och ger våra kunder en möjlighet att bidra till ett mer hållbart samhälle.
- **För samhället:** Genom att skapa vägar från utanförskap till en arbetsgemenskap bryter vi utanförskap och bidrar till ett bättre Sverige.

SAMHALL GRUNDADES 1980 OCH VAR DÅ EN INDUSTRIKONCERN.

Idag är verksamheten inriktad mot service och tjänster i form av entreprenader eller bemannade lösningar. Vi erbjuder tjänster inom allt från fastighetsskötsel, logistik och tillverkning till städning, tvätt, handel och omsorg. Samhall finns i hela landet och har sitt huvudkontor i Stockholm.

Vi fokuserar på förmågor och möjligheter hos våra anställda.

ÅRET I KORTHET



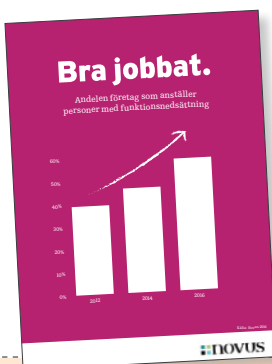
TOTALT FICK 7 550 PERSONER ETT NYTT JOBB eller en praktikplats på Samhall under 2016. Utöver det gick 1 179 medarbetare från ett jobb på Samhall till en anställning hos annan arbetsgivare. Det innebär att Samhall överträffade ägarens mål om att minst 1 100 medarbetare under 2016 skulle övergå till anställning hos annan arbetsgivare.



SAMHALLS ÅRSSTÄMMA GENOMFÖRDES DEN 26 APRIL. I anslutning till stämman anordnades ett välbesökt seminarium på temat "Vad händer i en värld full av akademiker?", där kompetensförsörjningen på morgondagens arbetsmarknad diskuteras.



UNDER 2016 ÅRET HAR SAMHALL FRAMGÅNGSRIKT UTÖKAT REGERINGSUPPDRAGET KRING UTVECKLINGSANSTÄLLNINGAR – anpassade anställningar för personer med funktionsnedsättningar och långa perioder av arbetslöshet, där unga vuxna prioriteras – från 1 000 till 2 000 personer. De positiva resultaten för denna grupp har lett till att Samhall har fått förtroendet att utöka uppdraget med ytterligare 1 100 personer för 2017.



EN UNDERSÖKNING SOM SAMHALL BESTÄLLT VISAR ATT ALLT FLER FÖRETAG ANSTÄLLER PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNINGAR. Andelen arbetsgivare som uppger att de har personer med funktionsnedsättningar anställda har ökat med 12% (från 46% till 58%) mellan 2014 och 2016.



UNDER 2016 TECKNADE SAMHALL OCH FÖRSVARETS MATERIELVERK (FMV) ETT FYRÅRSAVTAL OM SERVICE MANAGEMENT. Avtalet var en av de största svenska serviceaffärerna under året och innebär att närmare 500 av Samhalls medarbetare ska arbeta i FMV:s verksamheter.



800 NYA KUNDAVTAL TECKNADES UNDER 2016. Bland dessa kan särskilt nämnas flera butiksstäd- och logistikuppdrag inom Axfood- och Ica-koncernerna. Samhall tecknade också ett avtal med Åhléns, vilket innebär att Samhall nu städar samtliga kedjans varuhus förutom ett.



UNDER ALMEDALSVECKAN DELTOG SAMHALL med en rad olika aktiviteter. Bland annat anordnades ett rundabordssamtal om morgondagens kompetensförsörjning. Representanter från Samhall deltog också i ett antal paneldebatter och seminarier.



SAMHALL VAR INBJUDNA ATT HÅLLA TVÅ FÖREDRAG VID WORKABILITY INTERNATIONALS VÄRLDSKONFERENS i Auckland, Nya Zeeland. Vid mötet valdes en representant från Samhall också in i styrelsen för den globala organisationen, som samlar arbetsmarknadsrelaterade verksamheter för tre miljoner personer med funktionsnedsättningar.



"SÄTT RÄTT PERSON PÅ RÄTT PLATS" VAR TEMAT FÖR ÅRETS VISA VÄGEN-GALA. Inför ett fullsatt Rival i Stockholm fick publiken uppleva en gripande gala, där Micasa fastigheter och Kristofer Sandström blev årets pristagare. De båda priserna delades ut av arbetsmarknadsminister Ylva Johansson och Glada Hudik-teaterns Mats Melin inför över 800 personer i publiken. Bland de många medverkande fanns personer som Leif Östling (ordf., Svenskt Näringsliv), Caroline Berg (ordf. Axel Johnson-koncernen) samt Lars-Johan Jarnheimer (ordf. IKEA-gruppen).



Samhalls utbildningsverksamhet växer. Under året har 2 300 kurstillfällen genomförts med totalt 20 300 utbildningsplatser, vilket är ca 5 000 fler än under 2015.

	2016	2015	2014	2013	2012
Nyckeltal					
Lönetimmar, tusen	29 548	29 539	29 442	29 490	29 573
Övergångar, antal ¹⁾	1 179	1 059	1 122	912	987
Prioriterad rekrytering, %	57	46	44	43	43
Antal anställda med funktionsnedsättning ²⁾	19 259	18 528	19 660	18 321	19 148
Antal anställda med 75% sjukersättning ²⁾	357	351	321	259	228
Antal utvecklingsanställda ²⁾	2 015	1 027	1 043	846	1 158
Intäkter och resultat					
Nettoomsättning, MSEK	2 507	2 453	2 498	2 550	2 412
Statlig merkostnadsersättning, MSEK	4 405	4 405	4 405	4 405	4 405
Årets resultat, MSEK	-175	-63	81	15	47

1) Från och med år 2014 räknas övergångarna i antal och inkluderar även övergångar från utvecklingsanställda. Tidigare år har inte omräknats. 2) Vid årets utgång.



VD HAR ORDET

ÄNNU ETT STARKT ÅR

VÄGEN TILL ETT SAMHÄLLE SOM HÅLLER

IHOP går genom arbetsmarknaden. När fler personer ges möjlighet att gå från ett utanförskap till en arbetsgemenskap skapas också förutsättningar för ett starkare samhälle. I det arbetet har Samhall en viktig roll.

Samhall skapar varje dag möjligheter till arbete för tusentals personer. Det gör mig lika stolt som ödmjuk inför de utmaningar vi står framför. Sverige är ett av de länder som har lägst andel lågkvalificerade arbeten i OECD. Det är i grunden bra att vi har en arbetsmarknad som bygger på kunskap och innovationer istället för på okvalificerat arbete och låga löner. Men för de som av olika anledningar har svårt att finna sin plats på arbetsmarknaden kan detta innebära betydande hinder. Det gäller i synnerhet personer som kan vara aktuella för arbete inom Samhall.

UNDER 2016 FICK HELA 7 550 PERSONER ETT JOBB

eller en praktikplats hos Samhall. Utöver det valde 1 179 medarbetare att lämna Samhall för ett arbete hos en annan arbetsgivare. Genom att aldrig ge upp och att se förmågor där andra ser hinder lyckas Samhall finna möjligheter för medarbetare som tidigare stått utanför arbetsmarknaden. Det gör oss inte bara till Sveriges mest attraktiva arbetsmarknadsåtgärd utan också till landets viktigaste företag.

Sett till de mål som ägaren sätter upp för Samhall har 2016 varit ett bra år – där vi inte bara har nått utan överträffat de flesta av målen. Vi har levererat fler lönetimmar än vad ägaren

kräver och andelen nyanställda medarbetare som kommer från de prioriterade grupperna, det vill säga personer som har särskilt svåra eller flera olika funktionsnedsättningar, uppgick till hela 57 procent, långt mer än målet på 40 procent.

ETT AV SAMHALLS VIKTIGASTE MÅL

är att minst 1 100 medarbetare varje år ska lämna oss för nya arbeten hos andra arbetsgivare. Under 2016 fick hela 1 179 medarbetare nya jobb utanför Samhall, vilket är den högsta siffran på 14 år. Det är fantastiskt! Anmärkningsvärt är också att 343 av dessa, nästan en tredjedel, kommer direkt från det regeringsuppdrag där vi anställer unga vuxna med långa tider av arbetslöshet i så kallade utvecklingsanställningar. Det är ett oerhört bra resultat som har sin grund i ett strukturerat arbete med stort fokus, god uppföljning och ett bra ledarskap. Och inte minst motiverade medarbetare.

Jag både tror och hoppas att Samhall kan spela en större och viktigare roll när det kommer till rekrytering och kompetensförsörjningen på den svenska arbetsmarknaden. Sedan 1980 har vi utvecklat våra arbetssätt och vårt kunnande kring vad som krävs för att finna och behålla en plats på arbetsmarknaden. På denna grund har vi utvecklat yrkesroller i vilka medarbetare kan utveckla sina förmågor och sin anställningsbarhet. Under 2017 kommer vi att ytterligare utveckla våra rekryteringsverktyg och på ett tydligare sätt etablera Samhall som en trygg och framgångsrik rekryteringspartner för svenskt näringsliv och offentlig sektor.

UNDER 2016 HAR VI HAFT EN FORTSATT GOD SOLIDITET,

men nådde inte ägarens mål om avkastning på eget kapital. Trots en god affärstillväxt och betydande besparingar och effektiviseringar blev 2016 års affärsresultat negativt. Detta är till största del en följd av att den statliga merkostnadsersättningen – som ska täcka de merkostnader Samhall har till följd av vårt arbetsmarknadspolitiska uppdrag – legat oförändrad under 8 år, trots ökade

uppdagsrelaterade kostnader på närmare 1,7 miljarder kronor.

Den oförändrade merkostnadsersättningen medför utmaningar för Samhall. Men samtidigt tvingar den oss att vara på tårna och hela tiden se över vårt arbete och vår effektivitet. Att vi är hungriga och ständigt utvecklar våra affärer är avgörande för vårt uppdrag att erbjuda alla Samhalls medarbetare utvecklande arbeten hela dagarna, i hela Sverige.

ETT BETYDANDE FOKUS PÅ TILLVÄXT och ett starkt försäljningsarbete har under året lett till ungefär 800 nya kundkontrakt och att närmare 1 000 nya jobb har skapats hos våra kunder. Det är en siffra som vittnar om att vi inom många områden har varit framgångsrika i säljarbetet. Men det många företag skulle se som ett framgångsrikt försäljningsarbete – en tillväxt på närmare 10% inom prioriterade tjänsteområden, räcker inte för Samhall om vi ska nå full sysselsättning. Under 2016 har vi därför etablerat en uppdaterad tillväxtplan för 2017–2020 som skall säkra utveckling genom arbete till alla medarbetare.

För att bättre kunna möta arbetsmarknadens krav undersöker Samhall regelbundet arbetsgivares attityder till att anställa personer med funktionsnedsättningar. Ur årets undersökning kan vi tyda attitydförändringar som är långt mer positiva än vad vi tidigare sett.

Allt fler arbetsgivare väljer att anställa personer med funktionsnedsättningar och attityderna har över lag förbättrats. Det är fantastiskt! Att fler ser vinsterna i att deras arbetsplatser speglar hela samhället ger en bättre och starkare arbetsmarknad. Men framför allt ger det fler personer möjligheten att gå från utanförskap till en arbetsgemenskap.

Jag skulle våga påstås att Samhall har spelat en viktig roll i denna förändringsresa. Ett målmedvetet arbete där kompetenser har lyfts istället för hinder har bidragit till att fler ser potentialen i medarbetare med funktionsnedsättningar. Det gynnar förstås hela samhället – men också Samhall, som för många arbetsgivare kan vara en samarbetspartner i det sociala ansvarstagandet.

DET INTERNATIONELLA INTRESSET FÖR SAMHALLS VERKSAMHET och arbetssätt har under året rönt stort intresse. Allt fler utländska regeringar, företag och organisationer väljer att vända sig till Samhall när de vill få råd och inspiration om hur de kan möta sina problem avseende såväl utanförskapsbekämpning som kompetensförsörjning. Under året har Samhall delat med sig av sina erfarenheter och

Jag är stolt över att verka i ett land som inte bara tar ett stort ansvar för sina medborgare – utan som också gör det på ett effektivt sätt.

arbetssätt till besökare och intressenter från bland annat Japan, Sydkorea, USA, Turkiet, Tyskland, Frankrike, Vitryssland och Makedonien.

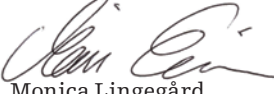
Jag själv blev inbjuden att tala vid Workability Internationals årliga världskonferens för organisationer och företag som arbetar för att stärka funktionsnedsatta arbetsmarknadssituation. Vid konferensen valdes en representant från Samhall in i den globala ledningen för Workability International, som samlar och sysselsätter över 3 miljoner människor med olika funktionsnedsättningar i hela världen.

Det stora internationella intresset vittnar om att Sverige i allmänhet och Samhall i synnerhet har kommit långt när det kommer till strategier för ett inkluderande arbetsliv. Jag är stolt över att verka i ett land som inte bara tar ett stort ansvar för sina medborgare – utan som också gör det på ett effektivt sätt. Jag tror att alldeles för få personer förstår vilket föredöme Sverige är i dessa frågor. Även om utmaningarna på många sätt ser likadana ut i hela världen så kan lösningarna skilja sig avsevärt. När andra länder söker lösningar går de ofta mot kvotering av funktionsnedsatta på arbetsmarknaden. Jag är glad över att vi i Sverige inte gått den vägen. Även om vi ibland kan tycka att det händer för lite på arbetsmarknaden så sker integrationen i Sverige på riktigt, för att samhället och arbetsgivare vill det.

SAMHALLS UPPDRAG ÄR LIKA KOMPLEXT som de samhällsutmaningar vi ska svara upp mot är. Det handlar hela tiden om att göra svåra avvägningar och att befinna sig i ständig utveckling. Att arbeta på Samhall är inte, och ska inte vara, lätt. Tvärtom så ställer det stora krav på alla företagets medarbetare. Men med en fot på affärssidan och en i de samhällsutmaningar vi är satta att svara upp mot tar vi hela tiden steg mot ett samhälle där fler personer med funktionsnedsättningar har ett arbete att gå till.

Jag vill rikta ett stort tack till alla medarbetare, kollegor och kunder för ett i många avseenden framgångsrikt 2016. Tillsammans har vi varit engagerade i våra arbeten, pålitliga i våra kundleveranser och uppmärksamma på de utmaningar vi ställts inför. Jag ser fram emot att fortsätta att utveckla Samhall och svensk arbetsmarknad tillsammans med er.

Stockholm 22 februari 2017


Monica Lingegård,
Vd

INFO OM VD

Monica Lingegård är vd på Samhall sedan 2011. Hon har mer än 25 års erfarenhet från ledande positioner inom den privata tjänstesektorn och har bland annat varit vd på säkerhetsföretaget G4S och haft ledande befattningar på Cap Gemini och internetaktören Spray.

VISION, AFFÄRSIDÉ OCH MÅL

VAD VILL VI UPPNÅ FÖR SVERIGE

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

VAD VI VILL UPPNÅ FÖR VÅRA MEDARBETARE

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

HUR GÅR VI TILLVÄGA

Vår affärsidé är att genom ett unikt arbetssätt och matchningsmetodik ge personer med funktionsnedsättningar möjlighet att utvecklas genom arbete och därmed leverera viktig samhällsnytta och hållbara service-tjänster till svenskt näringsliv och offentlig sektor.

EKONOMISKA MÅL

En avkastning
på eget kapital om

7
PROCENT

över en konjunkturcykel

UTFALL SENASTE 10 ÅREN:
3 procent

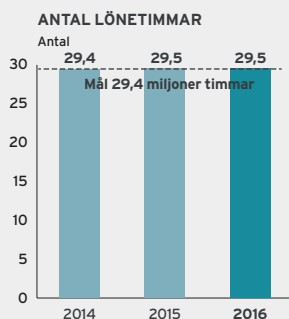
Soliditet
om minst

30
PROCENT

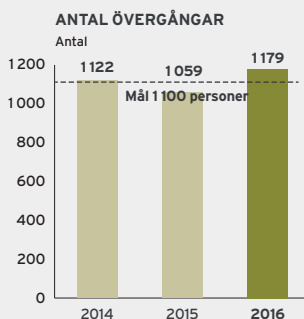
UTFALL 2016:
42 procent

SOCIALA MÅL

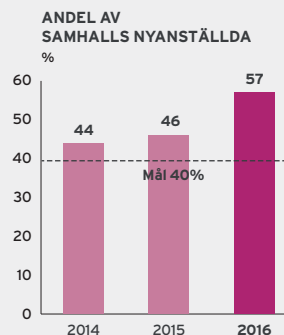
ANTALET ANSTÄLLDA personer med funktionsnedsättning i Samhalls kärnuppdrag ska motsvara minst 29,4 miljoner lönetimmar.



VARJE ÅR SKA minst 1 100 av Samhalls medarbetare övergå från anställning hos Samhall till en anställning hos annan arbetsgivare.



MINST 40 PROCENT av bolagets nyanställda ska tillhöra någon av Arbetsförmedlingens och Samhalls prioriterade målgrupper.



PRIORITERADE STRATEGIER

OMRÅDE	STRATEGI	AKTIVITETER
Utveckling genom arbete	Grunden i all Samhalls verksamhet är att utveckla medarbetarnas arbetsförmåga och yrkeskunnande genom att på marknadsmässiga villkor erbjuda arbeten i konkurrens med andra företag.	- Ständigt söka nya affärsmöjligheter. - Genomföra kontinuerliga matchningsmöten. - Utbilda till efterfrågade yrkesroller.
Lönsam drift	Vi ska ta tillvara alla resurser på ett effektivt och ansvarsfullt sätt och utnyttja våra medarbetares fulla kompetenser.	- Planera för optimal matchning. - Säkerställa att relevanta nyckeltal följs upp. - Följa upp och bevaka resurser och kalkyler. - Minska förbrukning av fossila drivmedel.
Kunden i centrum	En kund hos Samhall är viktig inte bara för att göra affärer utan för att kunna utveckla medarbetarna. Därför ska kundens perspektiv vara alltid stå i centrum.	- Vara pålästa och lyhörda för kundens behov. - Säkra rätt kompetens och erfarenhet i kunduppdragen. - Ha aktiva kunddialoger med kontinuerliga uppföljningsmöten.
Framgångsrik kultur	Våra gemensamma värderingar är grunden för allt vi gör. En framgångsrik kultur ska stödja såväl medarbetarutvecklingen som säljarbetet.	- Erbjuda tydlig introduktion för nyanställda. - Sprida de goda exemplen från våra verksamheter. - Vara engagerade, pålitliga och uppmärksamma.
Gott ledarskap	Samhalls ledare ska vara synliga, modiga och tydliga. Inom Samhall är det extra viktigt att vara uppmuntrande och ge medarbetare verktyg för att kunna utvecklas.	- Säkra att Samhalls ledaridé efterlevs. - Planera och följa upp både mål och utfall. - Säkerställa en god kommunikation på arbetsplatsen.

HÅLLBARHETSMÅL

GENOM VÅRA FEM HÅLLBARHETSMÅL mäter vi hur vi skapar värde. Läs mer på sidan 26.



EN VIKTIG DEL AV SVENSK ARBETSMARKNAD

Med vårt stora antal medarbetare och geografiska spridning är Samhall en viktig del av den svenska arbetsmarknaden.

PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING och nedsatt arbetsförmåga är en grupp som möter särskilda svårigheter på den svenska arbetsmarknaden. Totalt finns det över 600 000 personer i åldrarna 16–64 år som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga i Sverige. Av dessa var ungefär hälften utan sysselsättning under 2016.

En av fyra personer som är inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Bland personer med funktionsnedsättning uppgår tio procent att de inte fått ett jobb de sökt på till följd av sin funktionsnedsättning,

trots att de har haft tillräckliga meriter för arbetet.

ANSTÄLLDA AV SAMHALL

Sedan Samhall grundades år 1980 har stora förändringar gjorts i sammanställningen av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna för vår målgrupp. Idag finns långt flera typer av stödinsatser än vad som tidigare fanns. Detta har medfört att färre medarbetare arbetar på Samhall idag än under exempelvis 1980-talet, men att fler personer med funktionsnedsättning får ta del av insatser.

Av det totala antalet personer som vid slutet av år 2016 tog del av särskilda insatser för personer med

funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga var 20 procent anställda i Samhall.

STORA SAMHÄLLSEKONOMISKA EFFEKTER

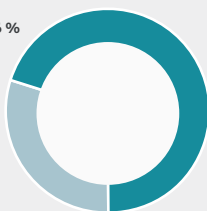
När personer som tidigare har stått utanför arbetsmarknaden ges möjlighet att gå från utanförskap till en anställning skapas stora samhällsekonomiska effekter. Samtidigt som utgifterna från trygghetssystemen kan minska skapas också nya möjligheter för den enskilde medarbetaren i form av ökat självförtroende, utvecklad arbetsförmåga, social samvaro samt en marknadsmässig lön.

ARBETSFÖRMEDLINGEN AVGÖR VEM SOM FÅR ARBETE HOS OSS

Arbetsförmedlingen disponerar alla arbetstillfällen hos Samhall och avgör vem som ska få jobba hos oss. Det är också i samråd med Arbetsförmedlingen som den geografiska

Sysselsättning
svenska befolkningen (16–64 år)

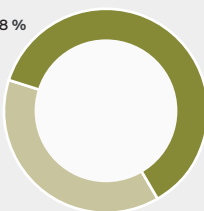
77,6 %



77,6 procent av svenska befolkningen (16–64 år) var sysselsatta 2015 (SCB).

Sysselsättning
personer med funktionsnedsättning (16–64 år)

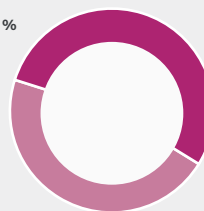
61,8 %



61,8 procent av personer med funktionsnedsättning (16–64 år) var sysselsatta 2015 (SCB).

Sysselsättning
personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga (16–64 år)

54 %



54 procent av personer med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga (16–64 år) var sysselsatta 2015 (SCB).

Andelen personer med funktionsnedsättning som har ett arbete skiljer sig stort från den övriga befolkningen.

spridningen av Samhalls verksamhet fastställs. Enligt statens ägaranvisning ska Samhall undvika att säga upp anställda i kärnuppdraget på grund av arbetsbrist. Om en verksamhet skulle upphöra påbörjas istället ett omställningsarbete med syfte att hitta nya arbetsuppgifter åt medarbetarna. Samhall ska om möjligt även ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att avveckla verksamheter på orter med svag arbetsmarknad.

ATTITYDER OCH FÖRDOMAR

Negativa attityder och fördomar om personer med funktionsnedsättning kan innebära hinder för Samhalls möjligheter att vinna nya kund-

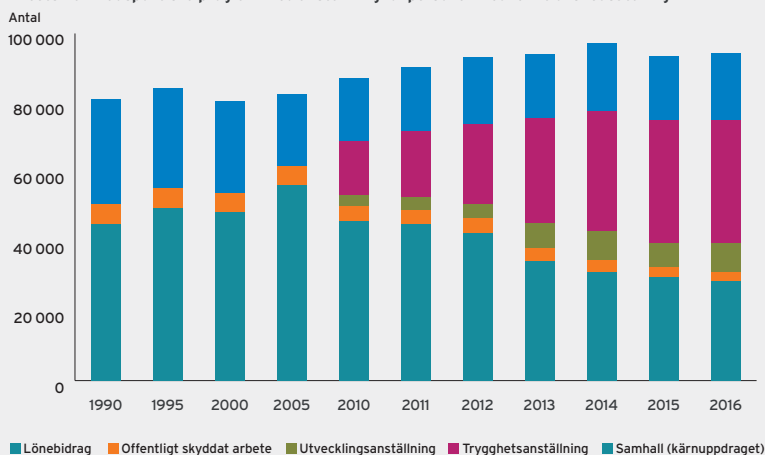
uppdrag, där medarbetarna kan utveckla förmågor och anställningsbarhet. Samhall bedriver därför ett omfattande arbete för att påverka samhällsattityder och fördomar om personer med funktionsnedsättningar. Vi försöker ständigt vara närvarande i samhällsdebatten då dessa frågor diskuteras samt arrangerar återkommande seminarier och evenemang som syftar till att belysa positiva sidor av att ha en större mångfald bland sina medarbetare.

Årligen deltar Samhall under Almedalsveckan samt arrangerar Visa vägen-galan, där de personer som gjort mest för att öppna upp arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning uppmärksammas.



ARBETSMARKNADSPOLITISKA ÅTGÄRDER

Arbetsmarknadspolitiska program med anställning för personer med funktionsnedsättning



Källa: Arbetsförmedlingens veckostatistik 52/53

Jämfört med 1990 finns flera typer av stödinsatser för personer med funktionsnedsättning. 1990 var 38 procent av de som tog del av särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga anställda av Samhall. Under 2016 var det 20 procent.

Samhall

Inom vårt kärnuppdrag blir arbetstagaren anställd hos Samhall som genom matchning hittar bra uppdrag hos arbetsgivare. Arbetsförmedlingen avgör vilka som ska anställas.

Lönebidrag

Arbetsgivaren kan få lönebidrag för att en arbetstagare med funktionshinder. Anställning ska vara på samma villkor som för andra på arbetsplatsen

Offentligt skyddat arbete

Som lönebidrag men inom offentlig sektor.

Trygghetsanställning

En trygghetsanställning gör att den som annars kanske enbart kan få arbete på Samhall under trygga former kan bli anställd av andra företag och organisationer.

Utvecklingsanställning

Genom en utvecklingsanställning kan man både arbeta och delta i andra utvecklande aktiviteter samtidigt, till exempel utbildning, leta jobb-aktiviteter och vägledning. Arbetet ska planeras utifrån arbetstagarens förutsättningar. En utvecklingsanställning kan pågå i högst ett år. Samhall erbjuder även utvecklingsanställning, se sid 33.



Fler arbetsgivare vill anställa personal med funktionsnedsättning

Vartannat år ger Samhall undersökningsföretaget Novus i uppdrag att göra en kartläggning av hur svenska arbetsgivare ser på att anställa personer med funktionsnedsättning.

2016 års undersökning visar en positiv förändring. 500 personer med rekryteringsansvar hos arbetsgivare med tio anställda eller fler intervjuas för undersökningen.



UPPGER att de har personer med funktionsnedsättningar som anställda. Siffran kan jämföras med 46 procent år 2014 och 39 procent år 2012.



AV DEM som inte har någon person med funktionsnedsättning som anställd uppger att de saknar tillräcklig kunskap för att våga anställa.



TROAR ATT deras kunder värdesätter att de tar socialt ansvar när de anställer personer med funktionsnedsättningar.



MENAR ATT mångfald på arbetsplatsen skapar en bättre arbetsmiljö.



INGRAM

Anna blir anställd på Ingram

Högt tempo och ständig rörelse. Anna Johansson stortrivs. Efter att ha arbetat för Samhall hos Ingram Micro Mobility i Borås i tre år blev hon anställd direkt av företaget, som är en av Sveriges största telekomdistributörer.

– De säger att jag gör ett väldigt bra jobb fast jag har svårt att ta till mig det. Men jag har hela tiden kämpat för att bli anställd, säger hon.

Patrik Karlsson, Operation manager på Ingram som initierade samarbetet med Samhall för ett par år sedan är nöjd. "Alla ska känna att de jobbar på Ingram och att de behövs".

PÅ INGRAM ÄR DET LIKA
FÖR ALLA

40

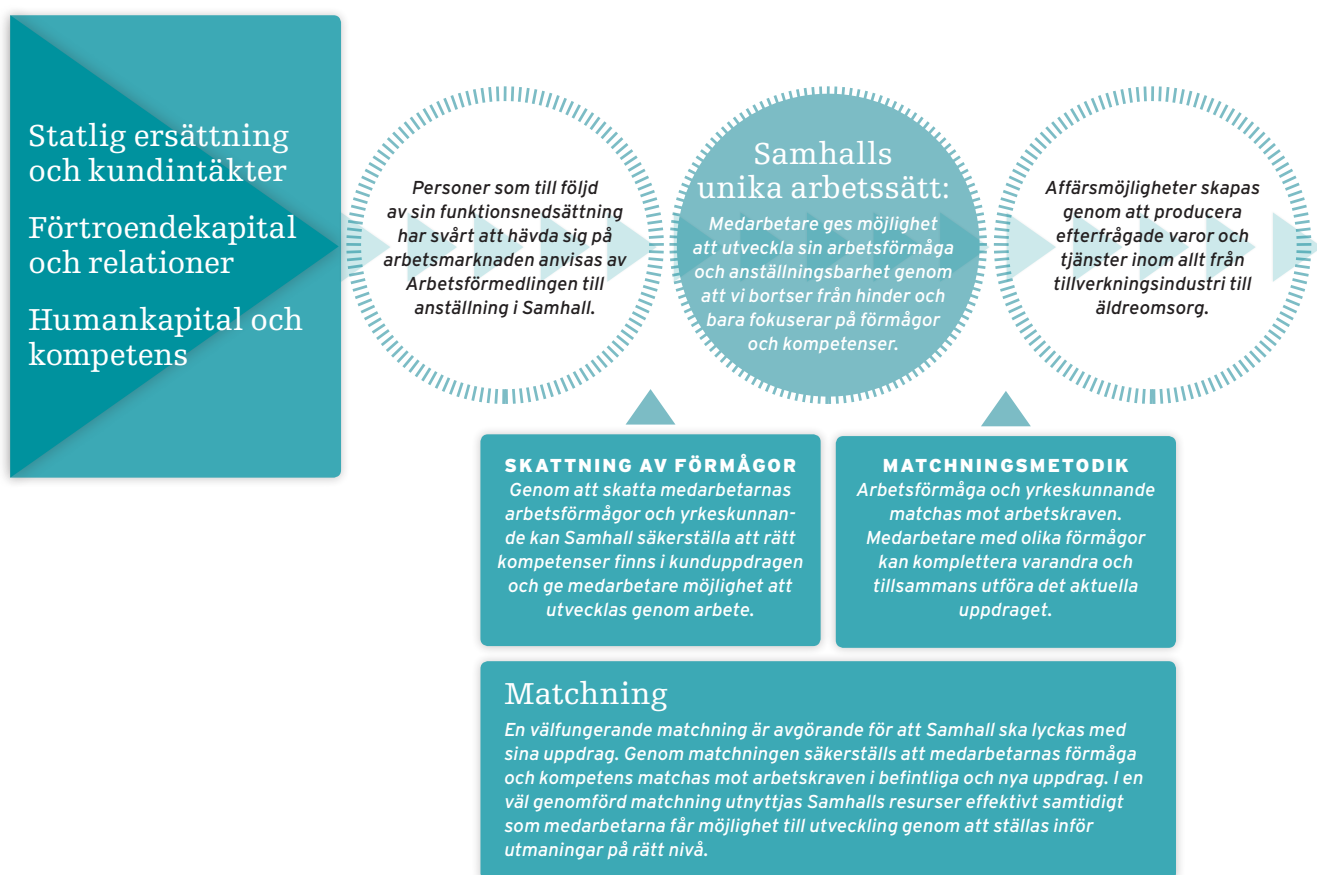
medarbetare från Samhall
arbetar i Ingrams lokaler till-
sammans med övrig personal
i en personalpool.

Ingram ville bidra till ett bättre
samhället genom att anläta
Samhall.

*"Genom att skapa tillhörighet
och inte se till begränsningar,
samt ge lite längre tid för
upplärning får medarbetarna
självförtroende och gör jobbet
lika bra som andra."*

VÅR AFFÄRSMODELL

Vår affärsmodell och strategi syftar till att skapa värde för våra medarbetare, för våra kunder och för samhället i stort. Utifrån de förutsättningar vi har i form av humankapital, finansiellt kapital och förtroendekapital skapar vi meningsfulla och utvecklade arbeten åt personer med funktionsnedsättningar och erbjuder tjänster åt våra kunder.



FÖRSTÅELSE FÖR OMVÄRLDEN och en dialog med våra intressenter hjälper oss att prioritera genom hela värdekedjan så att vi kan öka positiva värden och minska negativ påverkan.

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

Medarbetarnytta:

Under 2016 fick **7 550** medarbetare arbete eller praktik vilket ger ökat yrkeskunnande och ofta en stärkt självkänsla.

1 179 fick jobb hos andra arbetsgivare efter arbete hos Samhall.

Kundnytta:

Över **4 800** kunder fick ta del av våra medarbetares arbete och gavs dessutom möjlighet att ta socialt ansvar.

Samhällsnytta:

- Ökad självfinansiering.
- Ökad mångfald på arbetsmarknaden.
- Ökat förtroende för Samhall som en trygg och stabil partner.

Samhällsnytta -
helt enkelt

Vårt affärsfokus



Tydligt kund- och affärsfokus

- Specialisering och hög branschkunskap
- Affärstillväxt
- Ökad kundnöjdhet



Fokus på medarbetare i arbete och utveckling av konkurrenskraft

- Effektiv matchning och bemanning
- Bättre nyttjande av vår största tillgång, våra medarbetare
- Ökad genomströmning av medarbetare



Tydliga roller, kompetenskrav och resultatansvar

- Tydligt resultatansvar
- Effektiv styrning och uppföljning
- Rätt kompetens kopplat till rätt uppdrag



Våra affärsområden

BEMANNADE LÖSNINGAR

ARBETET SKER INTEGRERAT i kundens verksamhet. Samhall har alltid personalansvaret och ofta även ansvaret för arbetsledningen.

Andel av våra medarbetare



EXEMPEL INOM Lager och logistik, tillverkning/produktion, omsorg, handel och fastighetsskötsel.

TJÄNSTER

SAMHALL TAR ANSVAR FÖR arbetsledning och genomförande inklusive val av metod, material och utrustning.

Andel av våra medarbetare



EXEMPEL INOM Städning, tvätt, fastighetsskötsel och facility management.

INDUSTRIPRODUKTION FÖRPACKNING OCH MONTERING

SAMHALL DRIVER industriproduktion och förpacknings- och monteringsverksamhet på uppdrag av kunder i egna eller kundernas lokaler.

Andel av våra medarbetare



EXEMPEL INOM Montering av dragkblage, förpackning av medicinska produkter, elektroniktillverkning, lackning och in-gjutning av kretskort samt montering av Permobil för global distribuering.

Samhalls verksamhet har successivt genomgått en genomgripande förändring från industriföretag med egen tillverkning till tjänsteföretag. Detta har varit en nödvändig utveckling i takt med tiden.



1980-TAL

SAMHALL BILDAS SOM EN INDUSTRIKONCERN

Samhall etablerades som statlig företagsgrupp 1980 under namnet Samhällsföretag genom att ta över 375 verkstäder för skyddat arbete, som tidigare bedrivits i regi av bl.a. landsting och kommuner. Syftet var att samordna och effektivisera en tidigare mycket splittrad verksamhet. Under 1980-talet var Samhall en industrikoncern med uteslutande egna produktionsenheter. Företaget bedrev då såväl legotillverkning som betydande produktion av egna produkter, såsom möbler, träsor och arbetskläder. Verksamheten bedrevs i stiftelseform med 24 länsvisa stiftelser och en central stiftelse.



1990-TAL

SAMHALL BLIR AKTIEBOLAG OCH BÖRJAR SATSA PÅ SERVICE OCH TJÄNSTER

1992 ombildades företaget till en bolagskoncern med statligt helägda Samhall AB som moderbolag och med regionala dotterbolag. Antalet regionala bolag minskades successivt genom sammanslagningar. Under början av 1990-talet, då Samhall var en betydande underleverantör inom telekomområdet, inleddes en satsning på att utveckla nya verksamheter inom service och tjänster. Bakgrunden till denna satsning var bland annat den förändrade omvärlden, där allt mer produktion flyttade utomlands.



2000-TAL

BEMANNADE LÖSNINGAR UTVECKLAS

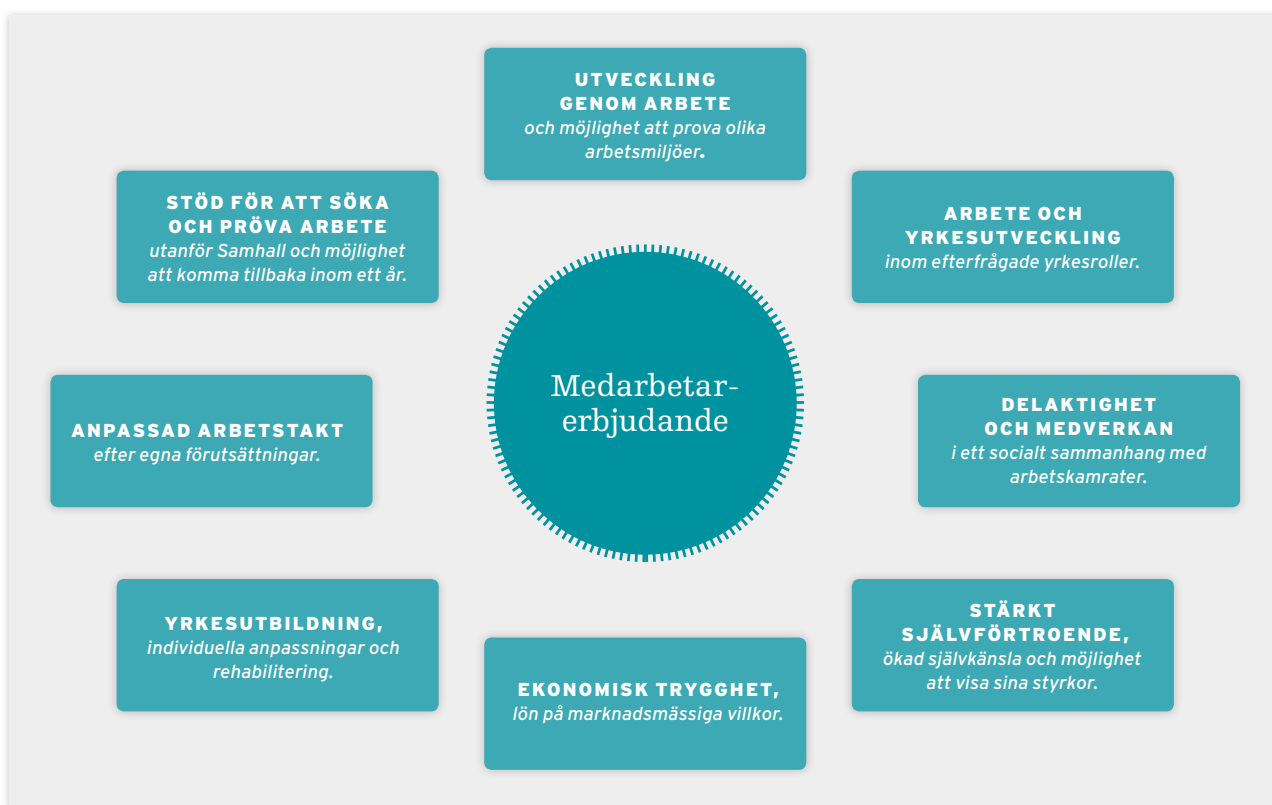
Sedan 2002 bedrivs all verksamhet inom ramen för ett bolag. Samhall bedriver enbart verksamhet på den svenska marknaden. Under 2000-talet kom en allt större del av Samhalls verksamheter att förläggas ute hos kunderna i form av entreprenader och bemannade lösningar. Idag arbetar över 90 procent av Samhalls medarbetare i kunders lokaler och verksamheter.

För att skapa största möjliga samhällnytta fortsätter bolagets omställning från Industri- och Förpackning till Tjänster och Bemannade lösningar.

Mycket har hänt sedan Samhällsföretagen tog över 375 skyddade verkstäder år 1980. Under det senaste decenniet har industriproduktionen samt förpackning/montering i egna lokaler minskat från drygt 50 till 7 procent av Samhalls verksamhet. Idag arbetar över 90 procent av medarbetarna på våra kunders arbetsplatser.

SAMHALLS ERBJUDANDE TILL MEDARBETARE

Vårt mål är att varje medarbetare ska utveckla sin arbetsförmåga och på sikt kunna få ett arbete utanför Samhall. Detta sker genom matchning och utveckling i tydliga yrkesroller.



MÅLGRUPP

Målgrupp för Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag är personer med funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga och som har behov av arbete som "inte kan tillgodoses genom andra insatser". Personen måste dock kunna tillgodogöra sig utveckling i någon av Samhalls verksamheter för att en anställning ska vara meningsfull.

På arbetsplatserna eftersträvar Samhall blandade grupper av medarbetare med olika arbetsförmågor,

kompetenser och åldrar. Medarbetarna kan då komplettera varandra och tillsammans utföra arbetsuppgifter som var och en av dem kanske inte hade klarat av själva.

INDIVIDANPASSADE ARBETSUPPGIFTER

För att öka möjligheten till utveckling erbjuds Samhalls medarbetare individuellt anpassade arbetsuppgifter och arbetstakt. Utvecklingsarbetet genomförs målinriktat med fokus på medarbetarens yrkesmässiga

utveckling och möjligheter till en övergång till anställning hos annan arbetsgivare. Målsättningen är att alla medarbetare ska utveckla sitt yrkeskunnande utifrån sina individuella förutsättningar och förmågor.

EN MÅNGFALD AV ARBETSUPPGIFTER

Samhalls breda och varierade utbud av tjänster inom områdena Städ & tvätt, Lager & logistik, Arbetsplats- & fastighetstjänster, Omsorg, Handel samt Industri & tillverkning skapar



en mångfald av arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter för företagets medarbetare.

Bredden, och det faktum att arbetsgivare i olika branscher rekryterar nya medarbetare från Samhall, skapar en unik möjlighet för personer som tidigare stått långt från arbetsmarknaden. Genom Samhall får de nya kontakter i arbetslivet och möjligheter att synliggöra sina kompetenser och på sikt gå vidare till en anställning utanför Samhall.

SAMHALLSKOLAN

Samhalls skola är Samhalls utbildningsverksamhet. Inom Samhalls skola finns utbildningar som

stödjer hela utvecklingsresan i Samhall, från introduktion till utbildning inför nytt arbete hos en annan arbetsgivare. Samhalls skolans verksamheter har under året erbjudit drygt 2 300 kurstillfällen kopplade till företagets 24 yrkesroller samt utbildningar för tjänstemän.

Totalt erbjöds och genomfördes över 22 000 utbildningsplatser under år 2016, vilket är 5 000 fler än under 2015. Större utbildningssamarbeten med kunder, såsom Axfood Academy har också inletts. Samhall utbildar även andra arbetsgivare i hur man undanröjer hinder och öppnar sina arbetsplatser för personer med funktionsnedsättning. Inte minst genom

att påverka attityder och utveckla ledarskapet.

UTVECKLANDE ARBETSSÄTT

En viktig del av Samhalls medarbetarprocess är mål- och utvecklingsdialogen mellan medarbetare och chef, där konkreta mål för anställningen sätts. Tillsammans kommer medarbetare och chef överens om vilka aktiviteter som ska genomföras under året och följer upp att utvecklingen går åt rätt håll.

Medarbetarprocessen

ANSTÄLLA

MATCHA TILL
ARBETE

UTVECKLA
GENOM
ARBETE

GÖRA
ÖVERGÅNGAR

AVSLUTA
ANSTÄLLNING

FÖLJA UPP
OCH
FÖRBÄTTRA

SAMHALLS ERBJUDANDE TILL KUNDER

MED KUNDEN I FOKUS

Som leverantör till näringsliv och offentlig sektor i Sverige har Samhall kompetenser inom ett stort antal arbeidskraftsintensiva tjänsteverksamheter och inom varuproduktion. Uppdragen utförs som entreprenader, bemannade lösningar eller i egen tillverkning och verksamheten finns i hela landet.

VÄRDE SKAPAS INTE BARA AV VAD SOM GÖRS - UTAN OCKSÅ VEM SOM GÖR DET

Genom att erbjuda konkurrenskraftiga tjänster som utförs av personer som annars hade haft svårt att finna sin roll på arbetsmarknaden adderas ett mervärde till kundernas verksamhet. När de anlitar Samhall ges de möjlighet att bidra till ett mer hållbart samhälle.

KUNDER

Samhall har över 4 800 kunder, där den främsta målgruppen är stora och

medelstora företag och kommuner. På mindre orter är dock ofta småföretag oerhört viktiga för medarbetarutvecklingen.

REKRYTERING AV YRKES-UTBILDADE MEDARBETARE

Samhall kan erbjuda sina kunder möjlighet att rekrytera yrkesutbildade medarbetare. Genom arbete med efterfrågade arbetsuppgifter utvecklar Samhalls medarbetare sina förmågor för att kunna bli attraktiva och konkurrenskraftiga hos andra arbetsgivare.



STÄD & TVÄTT ÄR SAMHALLS ENSKILT STÖRSTA PRODUKT

Samhall är en stor aktör inom städning och tvättning. Vi städar kontor, shoppingcentra, butiker, skolor och trapphus och erbjuder också stor- och specialtvätt av arbetskläder och textilier för exempelvis kontor, industri, sjukhus och hotell. Vi följer kvalitetssystemet INSTA 800 samt ISO 9001 och ISO 14001 och våra tjänster är Svanenmärkta.

Under 2016 tecknades nya avtal med bland annat Åhléns, Försvarets Materielverk och Ica-koncernen. Kunder sedan tidigare är Axfood, SF Bio, Max Hamburgerrestauranger, Ikea, Bauhaus, Polisen och Swedbank.



LAGER & LOGISTIK - MOTTAGNING, SORTERING, PLOCKNING, PACKNING OCH DISTRIBUTION

Utöver praktisk lagerhantering har Samhall utvecklat mer strategiska kunskaper inom tredjepartslogistik, e-handel, detaljhandelslogistik, återvinningslogistik och konsumentförpackning.

Band annat bedriver vi full tredjepartslogistik för företaget Crossroads i Uddevalla samt plockar och packar bläckpatroner åt InkClub i Uppsala. Samhall bygger och packar även butiksdisplayer för bland andra DHL, Santa Maria och Aditro.



ARBETSPLATS- & FASTIGHETSTJÄNSTER BÅDE INOM- OCH UTOMHUS

Uppdragen varierar från komplexa system till skötsel av planteringar, renhållning och snöröjning. Samhall erbjuder också tilläggs-tjänster som arrangemang av växter, packning och leverans av fruktkorgar samt arbete i reception och vaktmästeri.

Större kunder inom området är Svenska Förpacknings- & Tidningsinsamlingen och PEAB.

REKRYTERINGSSAMARBETE

Under 2016 har ett betydande arbete bedrivits i syfte att utveckla långsiktiga rekryteringssamarbeten och framgångsrika arbetssätt. Samarbeten har etablerats med ett tiotal stora företag inom branscher som behöver rekrytera serveringsbiträden, omsorgsassistenten, fastighets-skötare och lokalvårdare.

Under 2016 har drygt 60 medarbetare fått anställning hos någon av de arbetsgivare Samhall har rekryteringssamarbeten med. Mål-

sättningen är att en ökad andel av de medarbetare som slutar på Samhall ska göra det genom de långsiktiga rekryteringssamarbetena med större företag.

ARBETSMARKNADSTJÄNSTER SOM BRYTER UTANFÖRSKAP

Samhall erbjuder Arbetsförmedlingen platser för arbetsträning och andra typer arbetsmarknadstjänster på våra många arbetsplatser. Arbetslösa personer kan, via Arbetsförmedlingen, bland annat ta del av för-

stärkt arbetsträning och fördjupad bedömning i Samhalls regi.

Sedan 2012 bedriver Samhall tjänsten "Utredningsuppdrag inför bedömning av arbetsförmåga", på uppdrag av Arbetsförmedlingen.



TJÄNSTER TILL OFFENTLIGA OCH PRIVATA VÅRD- OCH OMSORGSÄKTÖRER

Genom Samhalls medarbetare kan vård- och omsorgsgivare öka den upplevda kvaliteten och förbättra arbetsmiljön för den egna personalen. Samhall avlastar och frigör tid genom att utföra service- och till viss del även omsorgsuppgifter. Exempel på arbetsuppgifter är att tvätta, stryka, städa, bädda, fylla på förråd, sköta internt transporter eller vara trivselsvårdare, utföra ärenden och på vissa arbetsplatser agera språkstöd för utlandsfödda brukare.

Samhall har idag ett stort antal kommuner, landsting och privata aktörer som kunder.



PLOCK OCH KRINGTJÄNSTER INOM HANDEL

Samhall erbjuder tjänster inom handeln. Det kan handla om allt från plock i butik till andra kringtjänster. När Samhall utför tjänsterna kan kunden istället lägga sin tid och fokus på sina kärnuppgifter och samtidigt ta ett socialt ansvar.

Bland Samhalls största uppdragsgivare inom handelsområdet finns bland annat Axfood, Ica, Coop och Mat.se.



OLIKA PRODUKTIONSÖSNINGAR INOM INDUSTRI & TILLVERKNING

Samhall erbjuder produktionslösningar inom montering, mekanik, kablage, logistik och förpackning. Arbetet kan ske i kundens verksamhet eller i Samhalls egna lokaler. Bredden inom tillverkningskompetensen gör att Samhall kan möta kundernas behov inom ett flertal områden. Bland annat tillverkas ventilationsdetaljer och dragkablage till bilar.

Bland de många kunderna finns International Automotive Components, Plastal, Roxtec, Volvo Personvagnar och Dentsply.

ORDFÖRANDEORD

NÄR VI GICK IN I 2016 gjorde vi det med ett stort engagemang och höga ambitioner. Att vi blev utsedda till hela Europas mest hållbara företag året dessförinnan var ett erkännande av vårt hårda och dedikerade arbete – men det sporrade oss också till att bli ännu bättre. För även om vi bedrivit ett framgångsrikt hållbarhetsarbete under en längre tid så kan vi alltid göra mer.

ARBETET MED ATT SÄKERSTÄLLA fortsatt utveckling i ett stort och komplext företag som Samhall vilar på ett stort ansvarstagande, en stark värdegrund och ett mod att göra nödvändiga förändringar. Tre saker som gör Samhall starkare och som säkrar att vi varje dag adderar värde till våra kunder, våra medarbetare och till samhället i stort.

VI TAR ETT AKTIVT ANSVAR för de uppdrag vi har tilldelats och arbetar ständigt med att begränsa eventuell negativ påverkan på vår omvärld. De resurser vi har tillgängliga nyttjas på ett så ansvarsfullt, effektivt och långsiktigt hållbart sätt som möjligt, oavsett om det handlar om människor, energi eller pengar. Men det handlar också om respekt för våra intressenter och samarbetspartners. Genom ett nära samarbete med såväl Samhalls ägare som arbetstagarorganisationerna har vi under året uppnått samtliga våra verksamhetsmål avseende medarbetarutveckling.

DET FRAMGÅNGSRIKA ARBETET grundar sig i en stark och positiv företagskultur där vi bara ser till möjligheter och där människor kan växa. En sådan kultur är också en förutsättning för att stora och kom-

plexa beslut ska kunna fattas. Samhalls uppdrag är i stort det samma idag som när bolaget grundades 1980 – men vi är ett helt annat företag. Vi har gått från att ha varit en betydande industrikoncern till att idag vara en av landets ledande serviceleverantörer. Det är en förändringsresa som saknar motstycke inom det svenska näringslivet och som skapat stora värden för såväl medarbetare som för Samhalls kunder och arbetsmarknaden i stort. Utan ett stort medarbetarengagemang och en stark företagskultur hade det inte varit möjligt.

ETT AV SAMHALLS VIKTIGASTE MÅL är att minst 1 100 medarbetare varje år ska lämna oss för nya arbeten, utanför Samhall. När vi stängde böckerna för 2016 hade vi inte bara nått målet, utan uppnått den högsta siffran på 14 år! Hela 1 179 medarbetare tog under året steget vidare till en ny arbetsgivare. Detta är följden av ett hårt och målmedvetet arbete i hela landet – men också av det prioriterade arbetet med rekryteringssamarbeten som skett under året. För 2016 togs ett nytt hållbarhetsmål fram, i syfte att utveckla och stärka arbetet med långsiktiga rekryteringspartners. Under året har detta arbete vuxit kraftigt och lett till att ett stort antal medarbetare under året fick anställning hos någon av våra nationella rekryteringspartners, så som Humana, Espresso House, Inspira, Burger King eller Gröna Lund.

EN VIKTIG DEL AV SAMHALLS hållbarhetsarbete är att den utveckling vi erbjuder våra medarbetare ska ske med så liten miljöpåverkan som möjligt. Till följd av det viktiga omställningsarbete från industriproduktion



till servicearbeten som pågått under de två senaste decennierna har Samhall minskat såväl sina koldioxidutsläpp som energianvändning. Företagets många transportfordon står dock fortfarande för betydande koldioxidutsläpp. För att tydligare driva en utveckling där vi både minskar förbrukningen av fossila drivmedel och effektiviserar användningen av våra fordon har vi för 2016 tagit fram hållbarhetsmål som starkare knyter an till dessa engagemang, utan att för den delen påverka vår affärstillväxt. Det målmedvetna arbetet som skett kring detta har gett resultat! Totalt minskade koldioxidutsläppen från våra fordon med hela 285 ton (9%) under 2016.

JAG ÄR STOLT över att företräda ett bolag där det viktiga hållbarhetsarbeten inte är en isolerad process utan en del av kärnverksamheten och företagets DNA. Under 2016 har betydande hållbarhetsaktiviteter gjort inom samtliga Samhalls affärs- och marknadsområden. Det lägger grunden till ett 2017 där vi tar ytterligare steg mot ett mer effektivt resursutnyttjande där vi skapar långsiktiga värden för såväl samhället som för våra kunder och för Samhalls medarbetare.

Erik Strand
Ordförande



ROXTEC

Roxtec i Karlskrona har samarbetat med Samhall i 25 år

På Roxtec som tillverkar och säljer tätningslösningar för kabel och rör genomföringar finns ett stort antal medarbetare från Samhall.

Jag hoppas att Samhall känner att de är viktiga för oss, att vi har valt att samarbeta med dem på affärsmässiga grunder och inte som välgörenhet. Vi ställer lika höga krav på Samhall som på våra andra leverantörer och jag tror det ger dem stolthet när vi ger dem förnyat förtroende säger Mikael Helmersson, vd för Roxtec. Dessutom skapas andra värden genom att vi kan skapa sysselsättning för människor.

Kamilla Möller har arbetat med Roxtec-produkter i tre år.

– Jag trivs så himla bra med industrijobb och vill gärna fortsätta och gärna för Roxtec för det är bra produkter. Att Roxtec väljer oss gör att man vill kämpa mer för att de ska ha oss kvar. Är de nöjda är vi nöjda.

ROXTEC TÄNKER
LÅNGSIKTIGT

300

medarbetare från Samhall arbetar på Roxtec med modulproduktion, vaktmästeri, service och städning.

Roxtec behövde en bra lösning inom produktionen och ville även hjälpa personer till arbete.

"Idag är Samhall en viktig del av Roxtecs värdekedja och bidrar till hög kvalitet."

VÅR VÄRDEGRUND - VI GÖR SKILLNAD

Samhall bidrar till ett mer hållbart samhälle genom vår verksamhet och våra medarbetare. Som företag vill vi uppfattas som en långsiktig och ansvarsfull affärspartner och arbetsgivare. Vi ska nyttja våra resurser på ett effektivt och ansvarsfullt sätt och i alla beslut göra balanserade avvägningar för att maximera "Samhallnyttan", d.v.s. nyttan för våra medarbetare, våra kunder och för samhället i stort.

Vår verksamhet bygger på tre grundläggande värderingar

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

Ramverk

Allt utgår från vår vision, vår affärsidé och vårt uppdrag: att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning. Genom att följa faktorn medarbetare i arbete (M.I.A.) kan vi mäta hur väl vi lyckas skapa medarbetarutveckling och samtidigt vara ekonomiskt hållbara.

Ramverket för vårt hållbarhetsarbete är vår policy, våra mål och vårt integrerade arbetssätt.

POLICY Styrelsen har fastställt Hållbarhetspolicy och Medarbetarpolicy som utgångspunkt för hållbarhetsarbetet. Samhalls krav på leverantörer och underentreprenörer finns i särskilda uppförandekoder.

HÅLLBARHETSMÅL Hållbarhetsmålen fastställs årligen av styrelsen efter intressentdialog och väsentlighetsanalys.

HÅLLBARHETSARBETET Hållbarhetsfrågorna är helt integrerade i Samhalls verksamhetsprocesser där handlingsplaner och uppföljning av hållbarhetsmålen ingår i processägaransvaret. Uppgifterna fördelas genom delegering enligt fastställd delegationsordning. I den övergripande riskhanteringen ingår hållbarhetsfrågorna som ett särskilt fokusområde.

Samhall följer lagkrav och kollektivavtal samt utgår från intentionerna i ILO:s (International Labour Organization) kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Som statligt ägt bolag vill vi också agera föredömligt vad gäller transparens och tydlighet.

Samhalls och FNs 17 mål för hållbar utveckling

Tre av FN:s mål för hållbar utveckling, Sustainable Development Goals (SDGs) som beslutades under 2015, är direkt relevanta för Samhalls kärnverksamhet.

Samhall vill bidra till Agenda 2030 och SDG:s. Vårt huvudfokus ligger på mål 4, 8 och 10. Genom vårt miljömål bidrar vi också till mål 7:

MÅL 4: Säkerställa en inkluderande utbildning och främja livslångt lärande för alla
Delmål 4.4 och 4.5 Säkerställa lika tillgång till utbildning och yrkesutbildning för utsatta personer, inklusive personer med funktionsnedsättning. Väsentligen öka det antal ungdomar och vuxna som har relevant yrkeskunnande för sysselsättning och anständigt arbete.

MÅL 8: Anständiga arbetsvillkor och produktiv sysselsättning
Delmål 8.5 Uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.



MÅL 10: Minskad ojämlikhet
Delmål 10.2 Möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.

MÅL 7: Hållbar energi för alla
Delmål 7.3 och 7.4 Väsentligen öka andelen förnybar energi i den globala energimixen och fördubbla den globala förbättringstakten vad gäller energieffektivitet.

Samhalls medarbetar- och hållbarhetspolicy

MEDARBETARPOLICY

Målsättningen är att alla medarbetare, utifrån sin roll och befattning, ska få möjlighet att utvecklas, lära sig nya saker och bidra till verksamhetens måluppfyllelse.

Ledarskapet tar utgångspunkt i våra grundläggande värderingar och ska vara aktivt, tydligt och nära.

Vår målsättning är att ha en säker och utvecklande arbetsmiljö som är tillgänglig och anpassad till medarbetarnas förutsättningar.

Anställningsförhållandena och arbetsvillkoren ska ge engagerade medarbetare som bidrar till att uppnå verksamhetens samtliga mål. Samverkan mellan medarbetarna ska utgå från ömsidig respekt. Det gäller också samarbetet med de fackliga organisationerna som är viktiga intressenter och samarbetspartners.

EKONOMISK HÅLLBARHET

Vi stället höga krav på god affärs- och företagsetik för att motverka korruption och att bidra till en god samhällsutveckling. Uppdraget från staten ska förvaltas genom att ständigt utveckla affärsmässighet, professionalism och effektivitet.

KONKURRENSNEUTRALITET

Vi ska konkurrera med andra företag på lika villkor genom marknadsmässig prissättning.

TRANSPARENS

Vi ska säkerställa att alla affärstransaktioner redovisas fullständigt och korrekt.

Statens anslag, merkostnadsersättning, ska användas till insatser som varaktigt ökar delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. Vi ska visa att pengarna används effektivt och att det inte förekommer osund konkurrens.

KVALITETSUTVECKLING

Vår strävan är att de varor och tjänster som vi producerar uppfyller kundernas förväntningar. Alla delar av verksamheten ska vara kvalitetsstyrda för att säkra nöjda kunder och att Samhall uppfyller sina åtaganden. Vi har en helhetssyn på medarbetarutveckling och affärer och vi följer upp viktiga kundkrav för att ständigt utveckla verksamheten. Verksamheten är certifierad enligt ISO 9001.

MILJÖ

Vi följer försiktighetsprincipen genom att utveckla verksamheten till att minska negativ påverkan på miljö och samhälle så långt det är tekniskt och ekonomiskt möjligt och förenligt med verksamhetens åtaganden. Vi stävar efter att minska både användningen av icke förnyelsebara resurser och mängden avfall. Verksamheten är certifierad enligt ISO 14001.

Våra värdeord

Våra värdeord, pålitlig, uppmärksam och engagerad, är vägledande för hur vi ska uppträda både mot våra kunder och mot varandra:



PÅLITLIG

Pålitlighet är att ta ansvar. Att uppfylla löften mot kunder och arbetskamrater. Det ska gå att lita på Samhall och alla som jobbar på Samhall.



UPPMÄRKSAM

Att vara uppmärksam är att se allt lite klarare och tydligare. Att bli uppmärksam är att bli sedd och bekräftad. På Samhall ska vi vara bäst på att se sådant som andra inte ser. Vi anstränger oss alltid för att uppmärksamma individernas talang och kundernas behov.



ENGAGERAD

Att vara engagerad är att vara närvarande och alltid bry sig lite extra om kunden och jobbet men också hur du själv och hur dina arbetskamrater mår. Ett starkt engagemang överförs lätt till andra och gör livet och arbetet både roligare och bättre.

INTRESSENTER

Intressentdialog och väsentlighetsbedömning

Vårt mål är att ständigt utvecklas för att optimera "Samhallnyttan", dvs. skapa nytta för såväl medarbetare som för kunder och för samhället i stort. Intressenternas förväntningar fångas upp genom intressentdialoger som sker kontinuerligt, både i formella och informella forum och i form av medarbetarundersökning, kundundersökning och varumärkesmätning.

Arbetet med att maximera Samhallnyttan kräver balanserade avvägningar, då våra intressenter värderar resultat och aktiviteter olika. I den slutliga valideringen är det därför styrelsens och ledningens bedömning som balanserar de prioriteringar som görs.

INTRESSENTER

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



VÄSENTLIGHETSBEDÖMNING

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

INTRESSENTDIALOG

Vår väsentlighetsbedömning 2016 grundar sig fortsatt på den enkät som gjordes i slutet av år 2015. Den har uppdaterats bland annat genom löpande kontakter med näringsliv, politiker, arbetsmarknadens parter, Arbetsförmedlingen och i interna chefsforum.

Den samlade bilden bekräftar entydigt att Samhalls väsentligaste bidrag till hållbar utveckling ligger inom områdena medarbetarnytta och samhällsnytta. Dessutom finns mycket höga förväntningar på att bolaget agerar föredömligt inom de olika områden där missförhållanden ska undvikas, t.ex. trakasserier och korruption.

Under året har en offentlig diskussion om Samhalls målgrupp (arbetslösa personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga som är inskrivna på Arbetsförmedlingen) pågått. Under 2017 kommer Statskontoret på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet att genomföra en analys av Arbetsförmedlingens anvisningsprocess och Samhalls förutsättningar för "anställning med skyddat arbete hos Samhall AB".



INTRESSENTGRUPP	KÄRNFRÅGOR	AKTIVITETER
Medarbetare	- Anställning och egenförsörjning. - Bra arbetsmiljö, arbetsanpassning. - Gott ledarskap. - Gå vidare till arbete utanför Samhall. - Individfokus med personliga utvecklingsplaner. - Medarbetarutveckling med fokus på yrkeskunnande och ökad anställningsbarhet.	- Arbetsmiljöuppföljning. - Intern kommunikation. - Introduktion, utbildning, kompetensutveckling. - Lönekartläggningar och lönerevision. - Medarbetarundersökningar. - Mål- och uppföljningsdialog, individuellt. - Samverkan med de fackliga organisationerna på alla nivåer.
Kunder	- Affärsetik. - Bryta utanförskap för funktionshindrade på arbetsmarknaden. - Förtroende för varumärket Samhall. - Konkurrensneutrala priser. - Kvalitet, kapacitet och kundbemötande. - Miljöfrågor vid upphandling.	- Kund- och försäljningsmöten. - Kundundersökningar. - Opinionsarbete för att bryta utanförskap i arbetslivet. - Uppföljningsmöten och löpande kontakter.
Ägare/myndigheter (främst Arbetsförmedlingen)	- Affärsetik. - Bryta utanförskap för funktionshindrade på arbetsmarknaden. - Ekonomisk samhällsnytta. - Långsiktig ekonomisk hållbarhet. - Geografisk spridning. - Konkurrensneutrala priser. - Medarbetarutveckling med fokus på yrkeskunnande och ökad anställningsbarhet.	- Dialogmöten med politiker i riksdag, landsting, kommuner. - Samverkan med Arbetsförmedlingen. - Ägardialog med Näringsdepartementet. - Avstämningar med Arbetsmarknadsdepartementet.
Leverantörer	- Affärsetik. - Förtroende för varumärket Samhall. - Kvalitet, kapacitet och bemötande. - Transparens och öppenhet. - Miljöhänsyn.	- Dialog med leverantörer i samband med upphandlingar. - Internt Driftråd - hållbarhetskrav på leverantörer. - Leverantörsuppföljning och utvärderingar.
Organisationer	- Bryta utanförskap för funktionshindrade på arbetsmarknaden, anställning och egenförsörjning. - Förtroende för varumärket Samhall. - Medarbetarutveckling med fokus på yrkeskunnande och ökad anställningsbarhet. - Miljöhänsyn.	- Dialog med - de fackliga huvudorganisationerna, - Funkis-rörelsen, - företrädare för socialt arbetsintegrerande företag. - Opinionsarbete för att bryta utanförskap i arbetslivet. - Dialogforum för behandling av etiska och affärsmässiga frågor avseende arbetsmarknadsinsatser för personer med funktionsnedsättning inom Almega.
Gemensamma grundkrav på hållbart företagande	- Ansvar för hela värdekedjan. - Dialog. - Jämställdhet och mångfald. - Miljöhänsyn. - Motverka korruption. - Transparens och öppenhet.	- Nationellt och internationellt ramverk för hållbart företagande. - Statens ägarpolicy.

Väsentliga områden

Hållbarhetsredovisningen, som bygger på väsentlighetsbedömningen, har tre huvudsakliga områden (sid 28-37):

SOCIAL HÅLLBARHET.

Medarbetarnytta:

- Utveckling genom arbete.
- Hälsa och arbetsmiljö.
- Utvecklingsanställningar.

EKONOMISK HÅLLBARHET.

Samhällnytta - Hållbart företag, med avsnitten:

- Ekonomi i balans.
- Samhalls merkostnader.
- Geografisk spridning.
- Affärsetik.

MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET.

- Resurseffektivitet.

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



Hållbarhetsmål

Samhalls styrelse fastställer övergripande hållbarhetsmål utifrån sammanvägda krav på social hållbarhet, ekonomisk hållbarhet och miljömässig hållbarhet.

FLER MEDARBETARE I ARBETE

Vår målsättning är att alla medarbetare, oberoende av hur mycket man kan arbeta, ska kunna bidra i våra kunduppdrag. Det mäter vi genom nyckeltalet M.I.A. (medarbetare i arbete) där vi ställer branschens snittintäkt per timme i relation till Samhalls bruttovinst per timme. Mätetalet visar hur många fler timmar Samhall behöver för att säkra en leverans jämfört med konkurrenterna och inkluderar alla medarbetare, även vid tillfällig undersysselsättning. Syftet är att öka förmågan att matcha medarbetare mot rätt arbetsuppgifter, att öka yrkeskunskaperna inom efterfrågade yrkesroller; samt att öka konkurrenskraftiga arbetsuppgifter genom affärstillväxt.

Mål 2016: M.I.A.-faktor 3,2.

Utfall 2016:



KOMMENTAR:

M.I.A. påverkades av lägre bruttovinststillväxt än planerat samtidigt som antalet anställda (lönearbetsplatser) ökade.

ENGAGERADE MEDARBETARE

Engagemang ger stolthet över egna insatser och över att jobba i Samhall. Engagerade medarbetare tar större ansvar för sin egen utveckling och har också större kundfokus. Engagerade och yrkeskunniga medarbetare är utgångspunkten för att matcha rätt kompetens till såväl kunduppdrag som vid rekrytering till anställning utanför Samhall.

Mål 2016: öka medarbetarundersökningens delindex "Engagemang".

Utfall 2016:



KOMMENTAR:

Medarbetarundersökningen omfattar vartannat år alla medarbetare och vartannat år endast tjänstemännen. 2016 års mätning omfattade endast tjänstemännen och resultatet jämförs med år 2014. Svarsfrekvensen var, liksom tidigare år, hög och låg på 89 procent.

HÅLLBART KUNDERBJUDANDE - REKRYTERINGSSAMARBETE MED SAMHALL

Genom rekryteringssamarbete med Samhall kan företag och organisationer tillgodose sina rekryteringsbehov på olika ställen i landet och visa vägen i ett arbetsliv som ger alla chansen att bidra.

Mål 2016: Etablera nya långsiktiga samarbeten med företag som vill rekrytera från Samhall.

Utfall 2016:



KOMMENTAR:

Flera pilotgrupper har startats. Rekryteringssamarbetena ledde till 60 övergångar under 2016.

HÅLLBARHETSMÅL	VÄSENTLIGA OMRÅDEN, ASPEKT ENLIGT GRI	HUR VI ARBETAR	STYRNING	ANSVAR
Fler medarbetare i arbete	Inte GRI-aspekt	- Affärstillväxt - Matchning till uppdrag - Medarbetarutveckling - Kompetensutveckling och utbildning	- Kvalitetsöverenskommelse med Arbetsförmedlingen - Medarbetarpolicy - Medarbetarprocessen - Uppdraget från staten - Verksamhetsplan	- I Marknadsområdena ner till första linjens chefer - HR-direktör, övergripande - Affärsområdesdirektörerna
Engagerade medarbetare	Arbetsvillkor och arbetsmiljö	- Introduktion - Ledarutveckling - Medarbetarundersökning - Mål och utvecklingsdialog - Utveckling av yrkesroller	- Medarbetarpolicy - Medarbetarprocessen	- I Marknadsområdena ner till första linjens chefer - HR-direktör, övergripande
Hållbart erbjudande - rekryterings-samarbete	Inte GRI-aspekt	- Kundrelationer för långsiktigt rekryteringssamarbete - Förbered medarbetare - Matcha medarbetare - Säkerställ uppföljning	Medarbetarprocessen	- Projekt 2015-16 - HR-direktör, övergripande
Ökad självfinansieringsgrad	Finansiellt stöd från det allmänna	- Affärstillväxt - Ekonomistyrning och ekonomisk uppföljning - Inköpsfunktion	- Finanspolicy - Hållbarhetspolicy - ISO 9001 - Ledningsprocessen - Uppdraget från staten	- Resultatansvar i Marknads- och Affärsområdena - CFO övergripande
Miljömål - minskade koldioxidutsläpp	Energianvändning Utsläpp	Ingår i utbildning för alla yrkesroller	- Hållbarhetspolicy - ISO 14001 - Miljöprocessen - Städtjänsten har Svanenlicens	- Resultatansvar i Marknadsområdena - Hållbarhetschef, övergripande samordning - Kvalitets- och miljöledning, operativ samordning

Utfallet följs löpande upp genom månadsvisa resultat- och nyckeltalsrapporter som kompletteras med riktade uppföljningar.

ÖKAD SJÄLVFINANSIERINGSGRAD - ÖKADE INTÄKTER FRÅN AFFÄRSVERKSAMHET

Vårt mål är att en ökande andel av våra intäkter ska komma från kunduppdrag. Ökad självfinansieringsgrad mäter vi genom att ställa intäkterna från all affärsverksamhet i relation till våra totala kostnader. Syftet är att öka både affärstillväxt, effektivare resursutnyttjande samt ökad produktiviteten.

Mål 2016: öka självfinansieringsgraden till 32 procent.

Utfall 2016:



KOMMENTAR:

Årets bruttovinststillväxt om 5 procent räckte inte för att täcka de ökade lönekostnaderna i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen. Lönekostnaderna har påverkats av att antalet utvecklingsanställda har ökat med 1 000 personer.

MILJÖMÅL - MINSKADE KOLDIOXIDUTSLÄPP

Vår största miljöpåverkan orsakas av koldioxidutsläpp från fordon och fastigheter. Målet tar fasta på den utsläppskälla som är möjlig att påverka i den dagliga verksamheten. Syftet är att minska utsläppen och effektivisera bilanvändningen. Det innebär en knytning till affärsnyttan, utan att motverka den nödvändiga affärstillväxten.

Mål 2016: att minska förbrukning av fossila drivmedel i förhållande till omsättningen (tkr).

Utfall 2016:



KOMMENTAR:

Målet nåddes genom effektivare bilanvändning, förnyelse av bilflottan samt tankning av miljövänliga drivmedel.



SOCIAL HÅLLBARHET

Medarbetarnytta

Vår uppgift är att utveckla medarbetare med funktionsnedsättning genom arbetet i våra kunduppdrag och på så sätt bryta utanförskap och bidra till ett hållbart Sverige.

Medarbetarnytta är kärnan i Samhalls verksamhet

Statens mål uttrycks i antal anställda, prioriterade grupper vid rekrytering samt övergångar till anställning hos annan arbetsgivare. Dessa uppdragsrelaterade mål kompletteras av styrelsens hållbarhetsmål. I intressenternas väsentlighetsbedömning efterfrågas främst:

- Medarbetarutveckling; med strategin att öka genomströmningen och kunna ta emot fler medarbetare.
- Hälsa och arbetsmiljö med strategin att förebygga och minska negativ påverkan.

22 837
anställda

1 206
tjänstemän

45 %
kvinnor

55 %
män

47 ÅR
medelålder

ANTAL MEDARBETARE

Vid årets slut hade Samhall 21 631 medarbetare anställda i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga där kärnuppdraget utgör den största delen. Här ingår även utvecklingsanställning för personer som under lång tid varit utan arbete (läs mer på sid 33) samt anställningar för personer med 75 procent sjukersättning.

Samhall hade 1 206 tjänstemän. Samtliga anställda i Samhall har kollektivavtal.

KÖNS- OCH ÅLDERSFÖRDELNING

Samhall har totalt sett en relativt jämn könsfördelning med 45 procent kvinnor och 55 procent män. Medelåldern för alla är 47 år. Totalt är det

29 procent av kvinnorna som arbetar deltid och 14 procent av männen.

ORGANISATION OCH ANSVAR

Den centrala HR-funktionen har ansvar för det strategiska arbetet med medarbetarutveckling och medarbetarprocessen.

Det operativa ansvaret ligger i Marknadsområdena ner till första linjens chefer. Samverkan med Arbetsförmedlingen är viktig både i samband med anställning hos Samhall och när medarbetare ska börja ett nytt jobb utanför Samhall.

SAMHALL MEDARBETARE 2016-12-31

	Totalt antal	Kvinnor,%	Män,%	Medelålder, år
Ledning				
Styrelsen	11 (11)	45 (45)	55 (55)	55 (56)
Företagsledningen	10 (10)	40 (40)	60 (60)	53 (52)
Anställda				
Kärnuppdraget	19 259 (18 528)	45 (46)	55 (54)	49 (49)
Utvecklingsanställda	2 015 (1 027)	33 (38)	67 (62)	29 (32)
75 % sjukersättning	357 (351)	69 (69)	31 (31)	51 (50)
Tjänstemän	1 206 (1 252)	52 (52)	48 (48)	48 (48)
Totalt	22 837 (21 158)	45 (47)	55 (53)	47 (49)

Utveckling genom arbete

Samhalls uppdrag är att utveckla medarbetare genom arbete. Engagerade och yrkeskunniga medarbetare är utgångspunkten för att matcha rätt kompetens till såväl kund- som rekryteringsuppdrag. Utvecklingsresan ser olika ut för olika medarbetare men arbetssättet är det samma.

Målet är att varje medarbetare ska utveckla sitt yrkeskunnande och öka sin anställningsbarhet under sin tid i Samhall. Mål- och utvecklingsdialogen tydliggör vilka mål medarbetaren har för sin utveckling på kort och lång sikt och kunduppdragen sätter ramar för vilka yrkesroller medarbetaren kan arbeta och utvecklas i.

Vi har identifierat två utvecklingsområden för att stärka medarbetarutvecklingen och tydligt visa de långsiktigt hållbara effekterna:

Utvecklingsområden 2016

1) Ledarutveckling för att tydliggöra uppdraget. Under 2016 har ett ledarskapsprogram genomförts för alla distrikts- och affärschefer. Det kompletterar det pågående programmet för alla första linjens chefer. Syftet är att stärka ledarskapet för att förbättra den samlade målfyllnelsen och säkra, fler medarbetare i arbete. Under hösten startade ett projekt som ska utveckla ett företagsgemensamt introduktions- och utbildningsprogram för chefer. Syftet är att säkerställa att nya chefer får kunskap inom de områden som är centrala för Samhall samt rätt förutsättningar att lyckas i sitt uppdrag.

2) Fortsatt arbete med att utveckla medarbetarprocessen. Under året har vi utvecklat ett arbetssätt för långsiktiga rekryteringssamarbeten med stora företag i syfte att stärka arbetet med att utveckla medarbetares yrkeskunnande och förbättra vårt stöd på vägen till nytt jobb.

Genomströmning av medarbetare var rekordhög under 2016. Övergångarna uppgick till 1 179, vilket är det högsta antalet på 14 år. Det har också varit ett år när Samhall anställt över 5 000 medarbetare med funktionsnedsättning till kärnuppdraget eller som utvecklingsanställd. Dessutom har närmare 2 500 personer med funktionsnedsättning fått arbetsutbildning eller bedömning av Samhalls Arbetsmarknadstjänster.

PRIORITERAD REKRYTERING

Rekryteringen från prioriterade grupper, enligt den bedömning som gjorts av Arbetsförmedlingen, uppgick vid årets slut till 57 (46) procent av antalet nyanställda i kärnuppdraget. Denna grupp utgjordes till 37 (38) procent av kvinnor. Medelåldern var 42 (40) år.



YRKESROLLER - TYDLIGGÖR KOMPETENS

Samhalls yrkesroller är ett stöd både för att sätta mål för yrkeskunnande och för att tydliggöra vilken kompetens företaget kan erbjuda kunder både som leverantör och som samarbetspartner vid rekrytering.

Vid utgången av 2016 hade 81 procent av alla medarbetare ett dokumenterat yrkeskunnande i en eller flera yrkesroller. Som exempel kan nämnas att det fanns 10 100 lokalvårdare, 3 700 montörer och 3 500 lagerarbetare. Att utveckla och följa upp yrkesroller ger underlag för att arbeta proaktivt med matchning till befintliga och nya kunduppdrag.

UTBILDNING OCH UTVECKLING I OLIKA YRKESROLLER

Det är i det dagliga arbetet medarbetare möter kunder, utför arbetsuppgifter, samarbetar med kollegor och får stöd och återkoppling. I "utveckling genom arbete" ingår också praktik utanför Samhall för att ut-

veckla sitt praktiska yrkeskunnande. Utbildning för olika yrkesroller är också viktigt för att få rätt förutsättningar i sitt arbete.

Samhall har utbildningar som stödjer hela utvecklingsresan, från introduktion till utbildning inför nytt arbete hos en annan arbetsgivare. Grundutbildningar finns för samtliga yrkesroller. Under året har verktyg utvecklats som stöd för att inventera utbildningsbehov och göra gapanalyser på såväl distrikts- som individnivå. Hösten 2016 sjsöattes också ett arbetssätt för årsplanering av utbildning som omfattar alla yrkesroller. En bra grundplanering är en viktig förutsättning för ett strukturerat arbete med medarbetarutveckling och för att kunna leverera enligt kundernas krav.

Under året har 2 300 kurstillfällen genomförts med totalt 20 300 utbildningsplatser. Stora utbildningsområden har varit inom lokalvård, ledarskap, mångfald, fastighets-skötsel och omsorg.

Introduktion vid nyanställning och för nya arbetsuppgifter. Fördjupad introduktion vid individuella behov.

YRKESROLL

GRUNDUTBILDNING

YRKESKUNNANDE

HÅLLBART ARBETE

PÅBYGGNAD

Förberedelser för jobbsökande och övergång

24 definierade yrkesroller

Administratör	Fönsterputsare	Lokalvårdare	Serveringsbiträde	Driftledare	Fastighets-skötare -yttre	Fastighets-skötare -inre	Teamledare
Butiks-medarbetare	Instruktör	Maskinoperatör	Servicevärd	Ledsagare	Lagerarbetare	Kundtjänst-medarbetare	Tvätterimedarbetare
Chaufför	Internlärare	Montör	Skogsarbetare	Omsorgs-assistent	Renhållnings-arbetare	Receptionist	Vaktmästare



BODENS KOMMUN

Fler händer till service i vård och omsorg

Samhalls serviceuppdrag för Bodens kommun skapar arbetsglädje för stolta Samhallanställda på åtta äldreboenden. Samarbetet har bidragit till minskad stress och lett till lägre sjukskrivningstal för den vårdutbildade personalen.

Iris Christoffersson är en av de anställda i Samhall Boden som jobbar på äldreboendena. Städning av de boendes rum, att tvätta, hämta och ta tempen på maten, städa kyl och köksytor är några av hennes dagliga sysslor. Ett specialuppdrag, som bygger på hennes eget intresse och kunnande, är också att laga de boendes kläder, som att sy i en knapp eller laga en sprucken söm.

–Arbetet här är varierande och jag mår bra av att känna mig uppskattad. Så fort jag har varit borta känner jag mig saknad, att känna sig viktig betyder väldigt mycket, säger Iris.

BODENS KOMMUNEN
EN FÖREGÅNGARE

25

personer från Samhall utför service som är viktigt för verksamheten.

Omsorgspersonal kan fokusera på det de är utbildade för, vilket skapar bättre kompetensutnyttjande och arbetsmiljö.

11 886

Totalt färre sjukskrivningstimmar bland omsorgspersonal året efter att Samhall började utföra servicetjänster.

Dessutom har de boende fått bättre omvårdnad och ökad trygghet.

Hög genomströmning av medarbetare

ANTAL SOM FÅTT ANSTÄLLNING UNDER 2016

Antal personer som fått en anställning under januari-december 2016	5 053
Jobb- och utvecklingsgarantin, Nyanlända	2 497
Totalt antal nyanställda och praktikanter IN	7 550

ANTAL MEDARBETARE 2016-12-31

Kärnuppdraget	19 259
Anställda med 75% sjukersättning	357
Utvecklingsanställning 2015-2018	2 015
Totalt antal anställda	21 631
Jobb- och utvecklingsgarantin, praktikanter	1 496

ÖVERGÅNGAR TILL ANNAT FÖRETAG UNDER 2016

Kärnuppdraget	837
Utvecklingsanställda	342
Övriga avgångar	4 415
Totalt antal anställda och praktikanter UT	5 594

ÖVERGÅNGAR

Övergångar är en del av Samhalls uppdrag och ingår i målen från staten. Uppdraget innebär att ge medarbetare rätt förutsättningar för att kunna lämna Samhall för anställning hos andra arbetsgivare. Samtidigt får Samhall utrymme att anställa nya personer som står utanför arbetsmarknaden. Antalet övergångar uppgick till 1 179 (1 059) personer varav 342 (251) var utvecklingsanställda. Andelen kvinnor av samtliga övergångar uppgick till 34

(34) procent. Medelåldern bland övergångarna uppgick till 41 (41) år.

ÅTERGÅNGAR

Medarbetare med tillsvidareanställning som lämnar för övergång har rätt att gå tillbaka till Samhall inom ett år vilket benämns "återgång". Återgångsrätten finns med i statens ägaravtal och är reglerad i det kollektivavtal som gäller för anställda i kärnuppdraget. Antalet återgångar under år 2016 uppgick till 419 (465) personer. Antalet kvinnor som åter-

kommit uppgick till 136 (151) personer. De flesta återgångar berodde på att visstidsanställningar upphörde eller på nedskärningar i verksamheten hos den nye arbetsgivaren.

Projektet Rekryteringsuppdraget som pågått under året har som mål att etablera långsiktiga rekryterings-samarbeten med stora företag som vill rekrytera från Samhall. Under året har vi utvecklat ett arbetssätt som tydliggör och stödjer vårt övergångsuppdrag med starkt fokus på professionellt rekryteringsarbete.

Hälsa och arbetsmiljö

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

ARBETSOLYCKOR OCH SJUKFRÅNVARO

Antalet arbetsolyckor har minskat något jämfört med föregående år. Samhall genomför årligen uppföljning av arbetsmiljöarbetet där resultatet behandlas både företagsövergripande och vid inplanerade förbättringsdagar och i lokala arbetsmiljökommittéer. Förbättringsförslag och åtgärdsplaner tas fram utifrån situationen i den lokala verksamheten. Ökad rapportering av tillbud uppmuntras för att ge underlag till förebyggande insatser.

Sjukfrånvaron mäts i procent av

tid enligt anställningsavtal. Sjukfrånvaron för medarbetare i kärnuppdraget har under året ökat till 16,2 (15,8) procent. Ökningen följer utvecklingen på arbetsmarknaden, men trenden med ökande sjukfrånvaro har stagnerat. Det är långtidssjukfrånvaron (>59 dagar) som står för ökningen. Sjukfrånvaron för tjänstemännen uppgår till 4,7 (4,0) procent.

I hälsoarbetet har olika insatser genomförts under året i syfte att minska sjukfrånvaron. Gemensamma hälsoaktiviteter anordnas och vardaglig motion uppmuntras.

NOLLTOLERANS MOT DISKRIMINERING

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

Lönekartläggningar sker i samband med lönerrevisionen. Under 2016 har inga osakliga löneskillnader noterats.

ARBETSOLYCKOR OCH SJUKFRÅNVARO

	2016	2015	2014
Totalt antal arbetsolyckor	784	829	789
- varav kvinnor	367	390	381
- varav män	417	439	408
Arbetsolyckor per 1 000 anställda	34	39	36
Sjukfrånvaro (totalt för alla), % av kontrakterad tid	15	15	14
- varav kvinnor	18	18	17
- varav män	13	13	12

Utvecklingsanställningar

Genom utvecklingsanställningarna kan vi årligen erbjuda ett stort antal personer med funktionsnedsättning ett tydligt steg vidare i arbetslivet.

UNDER 2016 HAR SAMHALL HAFT UPPDRAGET ATT ERBJUDA MINST 2 000 så kallade utvecklingsanställningar åt personer med funktionsnedsättning med långa tider utan arbete. Unga vuxna under 30 år är prioriterade inom målgruppen. Anställningstiden är ett år som undantagsvis kan förlängas i ytterligare maximalt 12 månader.

UNDER ÅRET HAR 2 312 PERSONER fått en utvecklingsanställning varav 73 procent var under 30 år. 342 utvecklingsanställda gick vidare till en anställning utanför Samhall och av dessa var 68 procent under 30 år.

DEN ETTÅRIGA ANSTÄLLNINGEN KOMBINERAR UTVECKLING OCH ARBETE i en strukturerad process med täta uppföljningar. Det är viktigt inte minst för att introducera och motivera unga vuxna utan tidigare arbetslivserfarenhet att växa in i och gå vidare i arbetslivet.

CIRKA 25 PROCENT AV ARBETSTIDEN har använts för olika utvecklingsaktiviteter, exempelvis introduktion i arbetslivet, att lära sig nya arbetsuppgifter, utökat ansvar i arbetsupp-

giften, utökning av arbetstid, byte av kunduppdrag, praktik hos annan arbetsgivare, grund- och yrkesutbildning genom Samhallskolan med mera. De individuella utvecklingsaktiviteterna ger medarbetaren möjlighet till ökade insikter om sina förmågor, styrkor och sitt hållbara arbetsutbud. De ger också nya yrkeskunskaper och dokumenterade erfarenheter och referenser från olika arbetsplatser och arbetsuppgifter. Denna dokumenterade kompetens är efterfrågad vilket visat sig genom att ett stort antal utvecklingsanställda har rekryterats av andra arbetsgivare.

Samverkan med Arbetsförmedlingen är avgörande i alla skeden:

- Inför anställningen så att medarbetaren får rätt förutsättningar och målbild.
- Löpande avstämningar i trepart under anställningen.
- Stöd vid anställnings slut samt vid anställning utanför Samhall där den nya arbetsgivaren kan behöva Arbetsförmedlingens olika stödinsatser.

2 312
utvecklings
anställda

73%
< 30 år

342
fick anställning
utanför Samhall

MEDARBETARUTVECKLING I ARBETSMARKNADSPOLITISKA UPPDRAG

	Kvinnor	Män
Mål- och utvecklingsdialog, %	78	77
Utvecklingstid och övergångspraktik, kärnuppdraget (tim/anst)	18	23
Utvecklingstid och övergångspraktik, utvecklingsanställda (tim/anst)	134	157
Övergångar, kärnuppdraget	305	532
Övergångar, utvecklingsanställda	93	249





Ekonomisk Hållbarhet

Samhällsnytta

Genom våra kunduppdrag ska vi bryta utanförskap och bidra till ett hållbart Sverige. Samhalls strategi för långsiktig ekonomisk styrka är affärstillväxt på marknadsmässiga villkor samt att stärka varumärkets trovärdighet.

SAMHALL HAR EN OMVÄND affärslogik jämfört med andra företag. Vi ska skapa arbetstillfällen till ett bestämt antal medarbetare, medan andra företag anställer personal på affärsmässiga grunder till en given affärsvolym. För oss är det antalet medarbetare, enligt statens ägaranvisning, som styr både behovet av affärsvolym och kostnader drivna av volymen anställda i de olika arbetsmarknadspolitiska uppdragen.

För att bibehålla och skapa nya jobb måste Samhall ständigt anpassa sin verksamhet till omvärldens strukturförändringar. Under den senaste tioårsperioden har industri samt förpackning/montering minskat från 45 till 7 procent vid utgången av 2016.

Utifrån väsentlighetsbedömningen redovisas i detta avsnitt särskilt:

- Ekonomi i balans.
- Samhalls merkostnader.
- Den geografiska spridningen.
- Affärsetik, särskilt avseende anti-korruption och konkurrensneutralitet.

Redovisningen avgränsas enbart till påverkan inom Samhall, dvs, varken uppströms eller nerströms i värdekedjan.

Ekonomi i balans

Ekonomi i balans är viktigt för att vi på ett hållbart sätt ska utföra våra uppdrag med den finansiering vi har. Vi måste kunna balansera "Samhällsnyttan" genom avvägningar mellan olika mål och intressenter. Ett visst ekonomiskt överskott behövs för att generera framtida nya jobb. I Samhalls bolagsordning finns också ett utdelningsförbud, vilket innebär att eventuell vinst ska användas till Samhalls fortsatta utveckling.

Den historiska utvecklingen av vårt ekonomiska hållbarhetsmål "ökat självfinansieringsgrad" har bland annat drivits och möjliggjorts genom omställning från industri- till tjänsteföretag under den senaste tioårsperioden. Produktiviteten har ökat och kostnaderna dragits ner.

OFÖRÄNDRAD MERKOSTNADERSÄTTNING UNDER ÅTTA ÅR

Då Samhall har ca tre gånger fler anställda på varje uppdrag, jämfört med andra företag inom samma bransch, finns gränser för hur snabbt och mycket självfinansieringsgraden kan

öka. Genom ökad nettoomsättning kan vi kompensera kostnadsökning för samma antal medarbetare som konkurrenterna, men för personal-kostnaderna för de övriga medarbetarna krävs annan kostnadstäckning. Under de senaste åren har Samhall blivit allt mer underfinansierade då merkostnadsersättningen från staten inte täcker de faktiska merkostnaderna vi har. Det blir särskilt kännbart under perioder då antalet medarbetare, enligt statens krav, ska öka.

2016 är andra året i rad med negativt resultat. Samtidigt är det åttonde året i rad med oförändrad merkostnadsersättning. De snabbt ökade personalkostnaderna i bolagets arbetsmarknadspolitiska uppdrag kan inte längre kompenseras genom produktivitetsökningar och ökad tillväxt. Det innebär att fokus och prioritet nu ligger på att ta tillbaka bolaget till en situation med ekonomi i balans utan att detta, i oacceptabelt hög grad, går ut över verksamhetens arbetsmarknadspolitiska mål.

FÖRDELNING PÅ RÖRELSEGRENAR I KÄRNUPPDRAGET

	% kvinnor	% män	ANTAL TOTALT
Tjänster	46	54	11 996
Bemannade Lösningar	43	57	5 998
Industri och Förpackning/Montering	47	53	1 264

Samhalls merkostnader

SAMHALL FÅR ERSÄTTNING från staten för de merkostnader som de arbetsmarknadspolitiska uppdragen medför. Någon annan statlig ersättning för kärnuppdraget förekommer inte.

Samhalls uppdragsrelaterade merkostnader utgår från reglering i lagstiftning, bolagsordning samt ägaranvisning och innebär att vi ska:

- Driva produktionen med anställda med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.
- Bedriva verksamhet i hela landet, ta regionalpolitisk hänsyn vid omstrukturering, undvika att lägga ner verksamheter på orter med svag arbetsmarknad.
- Inte säga upp anställda på grund av arbetsbrist.
- Erbjuder ett brett spektrum av arbeten för att tillgodose de behov som finns bland de anställda.
- Nyanställning ska ske från särskilt angivna grupper som har det särskilt svårt på arbetsmarknaden.
- Ge stöd, rehabilitering och utbildning till de anställda.

- Vidta åtgärder för att rusta medarbetarna för en anställning på den reguljära arbetsmarknaden och ge möjlighet till återanställning inom tolv månader efter övergång till anställning utanför företaget.

Samhall har under året tagit fram en ny redovisningsmodell för merkostnadsersättningen. Det är staten som avgör hur stor merkostnadsersättningen ska vara. Syftet med modellen är att säkerställa att Samhall inte blir överkompenserat enligt statsstödsreglerna. Modellen beskrivs översiktligt i bilden

Branschnyckeltal
från SCBs
offentliga
statistik

Samhalls
resultaträkning

Branschvis redovisade
merkostnader

Utgångspunkter för modellen:

- Transparens som bygger på offentlig, årligen uppdaterad statistik från Statistiska Centralbyrån samt resultaträkningen i Samhalls reviderade årsredovisning.
- Jämförelse branschvis av personalkostnadernas andel av nettoomsättningen. Jämförelsen visar att Samhalls personalkostnader är flera gånger högre än branschgenomsnittet. Samhalls lönetimmar används som branschvis fördelningsgrund eftersom antalet medarbetare primärt styrs av kravet på lönetimmar, inte av marknadens efterfrågan genom kunduppdrag. Samhalls merkostnader enligt modellen uppgår år 2016 till 5 084 miljoner kronor, att jämföra med den erhållna merkostnadsersättningen på 4 405 miljoner kronor.

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

Geografisk spridning

SAMHALL SKA FINNAS I HELA LANDET där behoven finns. Fördelningen överenskomms årligen med Arbetsförmedlingen som bedömer behovet. Den länsvisa fördelningen av kärnuppdraget vid utgången av år 2016 framgår av grafen.

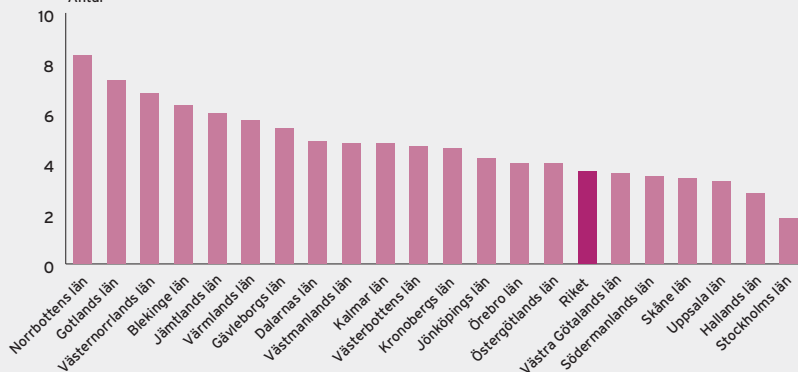
Genom att anställningsformen i

kärnuppdraget generellt är tillsvidareanställning går det inte att på kort sikt göra stora förändringar. Fördelningen har varit relativt stabil över tid och speglar därför till viss del förutsättningarna på 1980- och 1990-talets arbetsmarknad. Sedan år 2015 görs långsiktigt en

mindre omfördelning mellan länen utifrån den aktuella behovsbilden. Omfördelningen är överenskommen med Arbetsförmedlingen och görs endast i förhållande till förestående pensionsavgångar.

Anställda i Samhalls kärnuppdrag per 1000 i arbetskraften

Antal



Micasa visar vägen

Micasa förvaltar Stockholms stads omsorgsfastigheter, bland annat senior- och trygghetsboenden. Vid elva fastigheter finns Micasa-vårdar som skapar en social träffplats och ordnar meningsfyllda aktiviteter för de äldre. Varje vardag finns vårdarna på plats och inspirerar till aktiviteter som bingo, högläsning, sittgympa eller fredagsmys. De bakar bullar och hjälper också till med vardagsaktiviteter som tvättstugebokning eller visning av gästlägenhet.

Det här är definitivt ett av de roligaste och mest uppskattade jobb jag har haft – ett riktigt ge-och-ta-jobb. Jag känner att jag verkligen kan bidra och får någonting tillbaka. Tänk vad mycket jag fått lära av de äldre, som har så mycket erfarenhet att dela med sig av, säger Paula Vasquez.



Affärsetik

Ett etiskt förhållningssätt är grunden i Samhalls verksamhet. För att vinna nya kunder och få stöd från intressenterna krävs förtroende, vilket stöds av ett starkt varumärke. Därför är transparens kring verksamheten, konkurrensneutralitet och affärsetik strategiskt viktiga för Samhall.

MOTVERKA KORRUPTION

Affärsetik och antikorruption är viktiga delar i Samhalls hållbarhetspolicy. Policyn kompletteras med särskilda riktlinjer om mutor och andra otillbörliga förmåner. Både värdegrund och regler kring affärsetik och korruption ingår i företagsintroduktion och ledarutvecklingsprogram.

Korruption är ett område som ligger inom Internrevisionens

grundläggande bevakningsområde. Det finns en visseblåsarfunktion, där både medarbetare och allmänhet anonymt kan rapportera misstänkta oegentligheter.

KONKURRENSNEUTRAL PRISSÄTTNING

Liksom för andra företag är tillväxt viktigt för Samhall. Vi är utsatta för samma prismässiga konkurrenstryck som andra företag, men konkurrensneutral prissättning är ännu viktigare på grund av ersättningen från staten.

Samhalls prissättning utgår från svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkurrensregler. Våra kunder får betala för den faktiska prestationen och statens merkostnadsersättning får inte användas för att konkurrera med priset. Prissättningen regleras av riktlinjer som bl.a. anger att försäljningspriset på en vara eller tjänst inte får underskrida gällande marknadspris då samtliga relevanta

förhållanden, inklusive prispåverkande försäljningsvillkor, beaktas.

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

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

Under år 2016 har Konkurrensverket registrerat två ärenden om Samhall. Båda ärendena har avslutats utan att Konkurrensverket funnit skäl för att i sak pröva de förhållanden som framkommit i ärendena.



MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Resurseffektivitet och utveckling av hållbara tjänster

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

MILJÖ- OCH KVALITETSSTYRNING

I produktutveckling ingår miljöfaktorer där ett livscykelperspektiv allt oftare efterfrågas av olika intressentgrupper.

Miljö- och kvalitetsstyrning samt certifiering i enlighet med Svanen omfattar ständiga förbättringar avseende utsläpp, kemikalieförbrukning, energi- och drivmedelsförbrukning samt avfallshantering. För-siktighetsprincipen är vägledande. Vid risk eller misstanke om negativ påverkan ska material och arbetssätt väljas med så goda egenskaper som möjligt.

SAMHALLS MILJÖANSVAR

Samhalls verksamhet är organiserad i affärsområdena Tjänster och Bemannade Lösningar samt i en liten egen industriverksamhet. Ur miljösynpunkt är det Tjänster och Industri som står för företagets miljö-påverkan. Vid Bemannade Lösningar ansvarar kunden för miljön och miljökonsekvenserna.

Utfallet följs löpande genom kvartalsvisa mål- och nyckeltalsrapporter. Underlag inhämtas både internt och från leverantörer till exempel om energianvändning och avfall.

STÖRST MILJÖPÅVERKAN

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

MINSKADE KOLDIOXIDUTSLÄPP

År 2016 minskade de totala koldioxidutsläppen med cirka 10 procent. För att hålla nere koldioxidutsläppen köper Samhall enbart certifierad miljöel. Utsläppen uppgick till 5 357 (5 984) ton.

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

Den totala energianvändningen minskade med cirka 16 procent under året, främst beroende på minskade lokalytor. Cirka 32 procent av den totala energin är förnybar energi.

KOLDIOXIDUTSLÄPP

Ton	Direkta utsläpp EN15	Indirekta utsläpp EN16	Andra indirekta utsläpp EN17	Total
Fordon	2 963		815	3 778
Lokaler	243	164	747	1 154
Övrigt			485	485
Totalt koldioxidutsläpp	3 206	164	2 047	5 417

ENERGIANVÄNDNING

MWh	2016	2015	2014	2013
Förnybar energi, EN3	1 921	2 391	3 255	5 077
Förnybar energi, EN4	12 180	14 725	18 458	20 484
Icke förnybar energi, EN3	12 149	13 508	14 222	16 706
Icke förnybar energi, EN4	17 637	21 379	28 797	34 136
Totalt energianvändning	43 887	52 003	64 732	76 403

BOLAGSSTYRNING

Samhall är ett svenskt publikt aktiebolag med säte i Stockholm. Till grund för styrningen ligger ett regelverk som omfattar Aktiebolagslagen, Årsredovisningslagen, Svensk kod för bolagsstyrning (Koden) samt lagar och regler som är relevanta för verksamheten.

AVVIKELSER FRÅN KODEN

Koden ska i tillämpliga delar följas enligt statens ägarpolicy. På följande punkter har Samhall under räkenskapsåret 2016 avvikit från Kodens regler:

- Information om aktieägarens initiativrätt tillämpas inte eftersom bolaget är helägt av staten (punkt 1.1).

- Styrelsenomineringsprocessen i statens ägarpolicy ersätter Kodens regler om valberedning när det gäller beredning och beslut om nominering av styrelseledamöter och externa revisorer samt förslag till ordförande vid årsstämma (kapitel 2 och punkt 1.3).
- Styrelseledamöters oberoende i förhållande till staten som större ägare redovisas inte. Bestämmelsen syftar till att skydda minoritetssägare i bolag med spritt ägande. I statligt helägda bolag saknas skäl att tillämpa regeln (punkt 2.6 och 10.2).

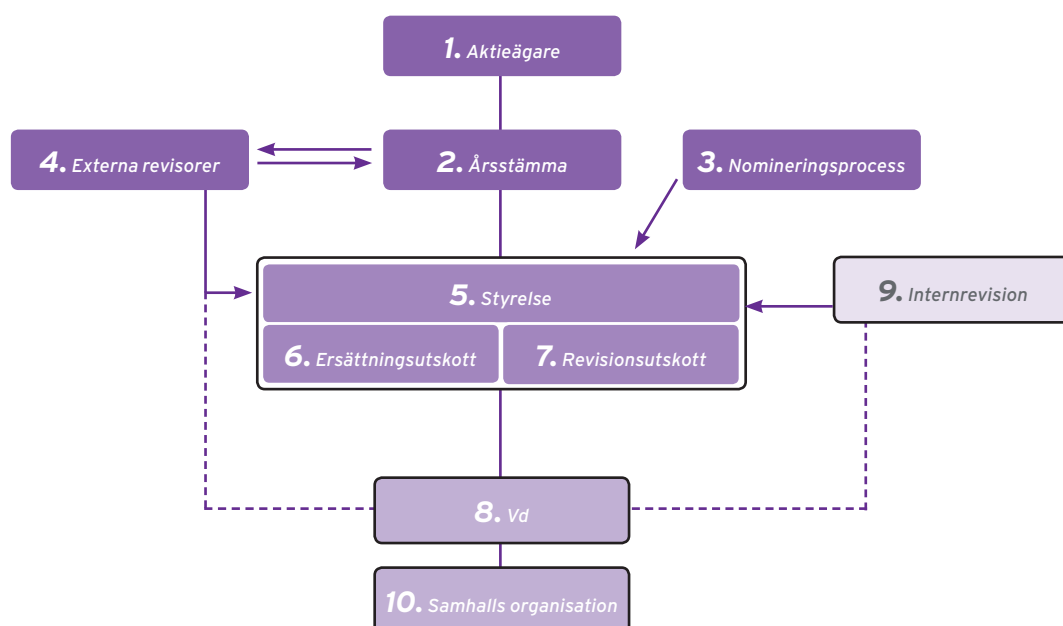
ANSVARSFÖRDELNING

Ansvar för Samhalls ledning och kontroll fördelas mellan ägaren, styrelsen och verkställande direktören.

1 AKTIEÄGARE

Samhall AB är helägt av svenska staten. Ägandet förvaltas av Näringsdepartementet.

Ägaranvisningen som fastställs av bolagsstämman innehåller bland annat de arbetsmarknadspolitiska verksamhetsmålen och de ekonomiska målen, finansieringen av de merkostnader som beror på Samhalls speciella uppdrag samt specifika



krav på rapportering och redovisning som kompletterar de allmänna reglerna om redovisning.

Förutom den särskilda ägaranvisningen för Samhall AB gäller statens ägarpolicy med krav på att agera föredömligt inom områdena för hållbart företagande.

2 BOLAGSSTÄMMA

Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ. Riksdagsledamöter har rätt att närvara och ställa frågor vid bolagsstämman som också är öppen för allmänheten. I anslutning till årsstämman genomförs årligen ett seminarium med externa deltagare och ett tema med anknytning till Samhalls verksamhet.

Årsstämman 2016 ägde rum den 26 april i Stockholm. Under året hölls även två extra bolagsstämmor. På stämman den 12 januari fastställdes ny ägaranvisning och på stämman den 1 juli beslutades att utöka antalet

stämmovalda ledamöter till åtta. En ny styrelseledamot valdes. Protokoll från årets stämmor finns på bolagets webbplats.

Ersättningsprinciper

Ersättning till styrelseledamöter och utskottsledamöter fastställs av årsstämman. Arvode utgår inte till ledamot som är anställd i Regeringskansliet och inte heller till arbetstagarrepresentanterna i styrelsen. Årsstämman fastställer principerna för ersättning till ledande befattningshavare där Samhall följer regeringens gällande riktlinjer om anställningsvillkor för ledande befattningshavare. De externa revisorernas granskning som redovisades på årsstämman visade att de av årsstämman 2015 fastställda riktlinjerna har tillämpats.

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

3 STYRELSENOMINERING

Som statligt bolag har Samhall ingen valberedning. Beredningen av beslut om nominering sker genom en nomineringsprocess i enlighet med statens ägarpolicy. Arbetet koordineras av Näringsdepartementet.

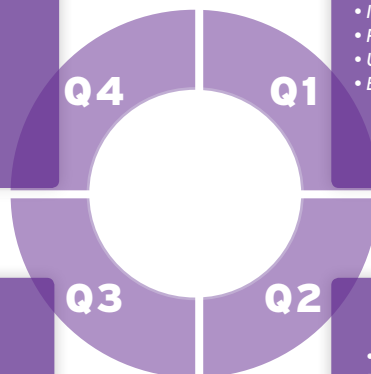
4 EXTERNA REVISORER

Revisorerna ska oberoende granska styrelsens och den verkställande direktörens förvaltning samt bolagets redovisning och bokföring. Revisorerna genomför också en översiktlig granskning av delårsrapporten för tredje kvartalet. Den externa revisorn är närvarande på revisionsutskottets samtliga möten och avrapporterar direkt till styrelsen på minst ett av styrelsens sammanträden. Revisorn träffar också styrelsen en gång årligen utan närvaro av företagsledningen.

Styrelsens arbete 2016

- Delårsrapport
- Revisorernas granskningsrapport och möte med styrelsen (utan tjänstemän)
- Strategiska risker
- Tema: Affärsutveckling
- Verksamhetsplan med tillväxtstrategi
- Budget och hållbarhetsmål för nästa år
- Policydokument, utvärdering och fastställande

- Delårsrapport
- Tema: Långsiktig vision och strategi
- Tillväxtstrategi
- Arbetsplats- och kundbesök



- Årsbokslut
- Års- och hållbarhetsredovisning
- Internrevisionens årsrapport och årsplan
- Revision
- Utvärdering av styrelsearbetet och vd, åtgärdsplan
- Budgetunderlag
- Inför årsstämman

- Konstituerande styrelsemöte
- Delårsrapport
- IT, utveckling och strategi
- Tema: Medarbetarutveckling

I företag med statligt ägande ligger ansvaret för nominering av externa revisorer hos ägaren. På årsstämman 2016 omvaldes det auktoriserade revisionsbolaget Deloitte AB till och med utgången av nästkommande årsstämma med auktoriserade revisorn Peter Ekberg som huvudansvarig revisor. Ersättning till revisorerna framgår av Not 7.

5 STYRELSE

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltar bolagets angelägenheter för ägarens räkning.

Styrelsen ska enligt bolagsordningen bestå av lägst sju och högst nio ledamöter. Dessutom kan ingå tre ledamöter och tre suppleanter enligt lagen om styrelserepresentation för de privatanställda. Efter den extra bolagsstämman i juni består styrelsen av fem män och tre kvinnor. Styrelsen har också tre ledamöter och två ersättare som utses av arbetstagarorganisationerna. Styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten redovisas på sid 44–45.

Styrelsens ordförande ansvarar bl.a. för att organisera och leda styrelsens arbete, säkerställa att styrelsen fullgör sina uppgifter, genom kontakt med verkställande direktören följa bolagets utveckling samt kontrollera att styrelsens beslut verkställs på ett effektivt sätt. Ordförande ska samordna styrelsens syn med ägaren i frågor av avgörande betydelse för bolaget.

Styrelsen uppdaterar och fastställer årligen Arbetsordning, Vd-instruktion, Instruktion för rapportering till styrelsen samt instruktioner för styrelsens utskott som styr ansvarsfördelning och arbetsformer. Styrelsen fastställer också instruktion för internrevisionen.

Styrelsen har inom sig inrättat ett ersättningsutskott och ett revisions-

utskott. Utskottens ledamöter utses vid det konstituerande styrelsemötet. Sammanträdena protokollförs och redovisas i styrelsen.

Verkställande direktören och vice verkställande direktören ingår inte i styrelsen, men deltar i styrelsens sammanträden.

Det finns en av styrelsen beslutad internrevisionsfunktion som löpande rapporterar till revisionsutskottet.

Styrelsens arbete

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

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

Under år 2016 har genomförts ett omfattande arbete med att ta fram en långsiktig tillväxtstrategi för att säkra en ekonomi i balans samt det arbetsmarknadspolitiska uppdraget. Se övriga frågor som behandlades 2016 på föregående sida.

Styrelsens och verkställande direktörens arbete utvärderas årligen. Utöver utvärderingen har styrelsens ordförande årligen individuella samtal med samtliga ledamöter.

6 ERSÄTTNINGSMÖTE

Ersättningsutskottet har bestått av ordförande Erik Strand, Kenneth Johansson och Leif Ljungqvist. Ersättningsutskottet bistår styrelsen med att ta fram förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt med frågor om

tillämpning av dessa riktlinjer samt i övriga frågor rörande förmåns- och incitamentsprogram.

Utskottet har under året haft två sammanträden.

7 REVISIONSUTSKOTT

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

Revisionsutskottet bistår styrelsen i frågor om bolagets finansiella rapportering samt i frågor om effektiviteten i den interna styrningen och kontrollen och riskhanteringen. Utskottets ansvar omfattar även att granska och övervaka revisorernas opartiskhet och självständighet, utvärdera interna och externa revisionsinsatser och medverka vid upphandling av externa revisors tjänster. Internrevisionschefen rapporterar löpande till utskottet. Verkställande direktör, och direktör för Ekonomi och Finans deltar på sammanträdena.

Utskottet har under året haft sju sammanträden.

8 VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR

Verkställande direktören ansvarar för den löpande förvaltningen av bolaget enligt styrelsens instruktioner. Ansvarsområden och uppdrag regleras i den av styrelsen årligen fastställda Vd-instruktionen och i Instruktionen om rapportering till styrelsen. Verkställande direktören håller styrelsens ordförande löpande informerad om väsentliga händelser samt förbereder och är föredragande vid styrelsens sammanträden.

Verkställande direktören leder företagsledningens arbete. Den interna styrningen sker dels genom styrande dokument, dels genom verksamhetens ledningssystem. Huvudprocessen "Samhallprocessen" omfattar

både medarbetar- och kundleveransprocesserna. Verkställande direktören delegerar befogenheter genom en delegationsordning som kompletteras av riktlinjer om ansvar och befogenheter.

9 INTERNREVISION

Internrevisionen är en oberoende och objektiv funktion som utvärderar, föreslår och följer upp förbättringar avseende effektiviteten i Samhalls riskhantering, den interna styrningen och kontrollen samt styrprocesserna inom hela företaget.

Funktionen är direkt underställd styrelsen och revisionsutskottet och

utför sitt arbete enligt en fastställd internrevisionsplan som bereds av revisionsutskottet och beslutas av styrelsen. Chefen för internrevisionen rapporterar administrativt till vice Vd.

10 SAMHALLS ORGANISATION OCH STYRNING

Samhall bedriver verksamhet enbart i Sverige. Verksamheten är spridd över hela landet.

Verkställande direktören organiserar bolagets ledning och verksamhet för att uppnå ändamålsenlig styrning och kontroll. Samhall eftersträvar decentralisering och

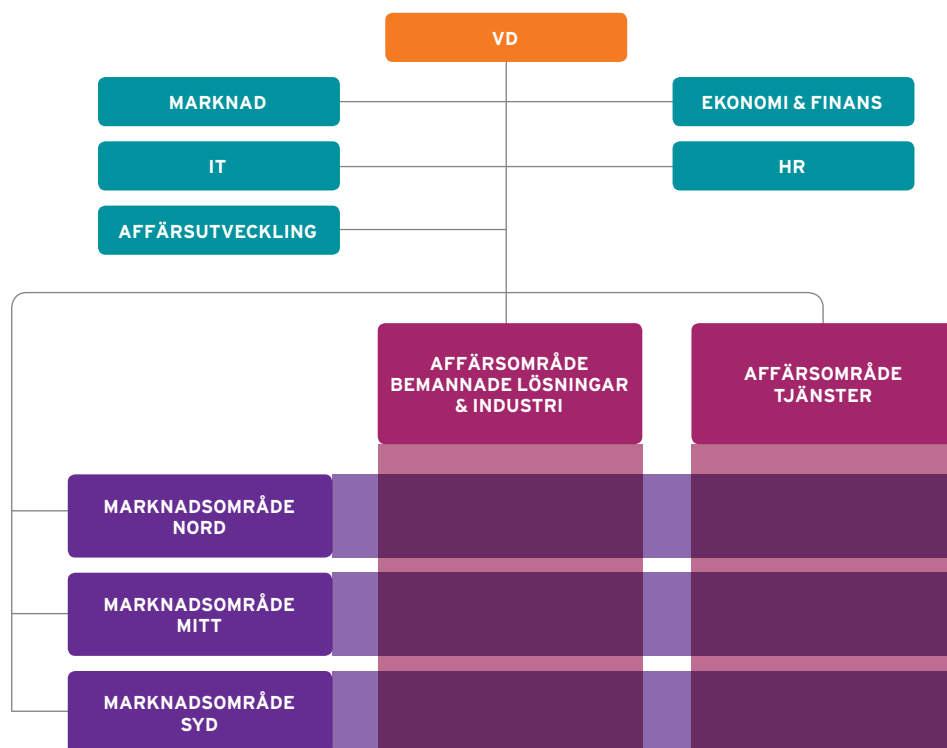
kostnadseffektivitet. Både hållbarhetsarbetet och riskhanteringen integreras med verksamhetens processer och ingår i den operativa verksamhetsplaneringen.

Av nedanstående bild framgår den organisation Samhall hade från 2016-02-01.

Bolaget har en samlad ledningsgrupp som omfattar både de företagsövergripande stödfunktionerna samt marknadsområdes- och affärsområdesdirektörerna. Företagsledningen presenteras på sid 46–47.

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

Samhalls organisation



INTERN STYRNING OCH KONTROLL

Den interna styrningen och kontrollen bygger på modellen om tre ansvarslinjer.

Styrelsens ansvar för intern styrning och kontroll regleras i aktiebolagslagen, årsredovisningslagen och Svensk kod för bolagsstyrning. Den interna kontrollen syftar till att ge rimlig säkerhet avseende tillförlitligheten i den externa finansiella rapporteringen och att den är upprättad i enlighet med lag, tillämpliga redovisningsstandarder och övriga krav på aktiebolag.

Revisionsutskottet svarar för beredningen av arbetet med att kvalitetssäkra bolagets finansiella rapportering, fortlöpande övervaka effektiviteten i bolagets system och utformning av den interna styrningen och kontrollen samt följa upp att framförda synpunkter blir behandlade.

KONTROLLMILJÖ

Strukturen för den interna kontrollen baseras på en definierad ansvarsfördelning mellan styrelse, styrelsens utskott samt verkställande direktören. Den interna kontrollstrukturen bygger på bolagets organisation och på sättet som affärsverksamheten bedrivs på. Strukturen utgår från väldefinierade roller och ansvarsområden, delegering av befogenheter, styrande dokument samt tydligt definierade planerings- och stödprocesser. Bolagets kontrollmiljö bygger på:

- Styrning och uppföljning från styrelsen och beredning i revisionsutskottet.
- Arbetsfördelningen mellan styrelsen och verkställande direktör.

- Bolagets organisation samt fördelning av ansvarsområden och delegering av befogenheter.
 - Företagskultur och etiska värderingar, kompetens, ledningsfilosofi, organisationsstruktur samt ansvar och befogenheter.
 - Styrande dokument samt ett gemensamt ledningssystem som är baserat på definierade processer
 - Kontrollaktiviteter görs dels integrerat i processerna och dels vid andra ansvarslinjen inom Ekonomifunktionen.
 - Löpande uppföljning.
 - Kvalitetssäkring av redovisningen.
- Stödfunktionen Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret för arbetet med verksamhetsplanering, verksamhetsstyrning och verksamhetsuppföljning. Ansvarsområdet omfattar även säkerställande och utveckling av den finansiella rapporteringen samt arbetet med riskhantering.

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

INFORMATION OCH KOMMUNIKATION

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

Information om policyer, styrande dokument, processer och rutiner

finns på Samhalls intranät. Styrningsmässigt utgår både den externa och den interna kommunikationen från den av styrelsen fastställda Kommunikationspolicyn.

För att öka transparensen finns en visselblåsarfunktion där man anonymt kan rapportera misstänkta oegentligheter.

RISKHANTERING

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

Riskhanteringen bedrivs på både strategisk och operativ nivå i företaget. Det är en ledningsfråga där styrelse och verkställande direktören ansvarar för hantering av företagets strategiska risker. I det operativa arbetet har riskhanteringen integrerats i verksamhetens processer.

Stödfunktion Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret och en sammanhållande roll i riskarbetet.

Företaget har en Riskkommitté med vice Vd/direktören för Ekonomi och Finans som ordförande och föredragande inför styrelsens revisionsutskott.

RISKHANTERINGENS STRUKTUR:

- Identifiering av nya risker samt eventuell förändring av tidigare konstaterade risker görs grundat på omvärldsbevakning, externa och interna revisioner, mätning av kundnöjdhet, medarbetarenkät och andra systematiska uppföljningar.

- Operativa risker hanteras löpande i verksamheten.
- Övergripande och företagsgemensamma risker hanteras i Riskkommittén där riskbedömningen sker utifrån sannolikhet och konsekvens. De högst prioriterade och relevanta strategiska riskerna sammanställs och redovisas för revisionsutskottet/styrelsen.
- Riskerna kategoriseras utifrån perspektiven kundnytta, medarbetar nytta och samhällsnytta med stark koppling till både verksamhetsmål och verksamhetsplan.
- Tidsatta åtgärdsplaner tas fram som även omfattar kontroll och uppföljning.

De externa revisorerna och internrevisionen stämmer av Samhalls risk-

situation i samband med planeringsarbetet för de årliga revisionerna.

SAMHALLS VÄRDEGRUND

Företagskulturen och värdegrunden är mycket viktiga i Samhall. Utgångspunkt är styrelsens policydokument: Medarbetarpolicyn, Hållbarhetspolicyn, Kommunikationspolicyn och Finanspolicyn. Ett omfattande värdegrundsarbete har genomförts de senaste åren. I verksamhetsplanen har de gemensamma utgångspunkterna, målen och vägen dit beskrivits. Viktiga delar i kultur- och värdegrundsarbetet är ledarutvecklingsprogrammen där målgrupper har varit alla första linjens chefer samt distrikts- och affärschefer.

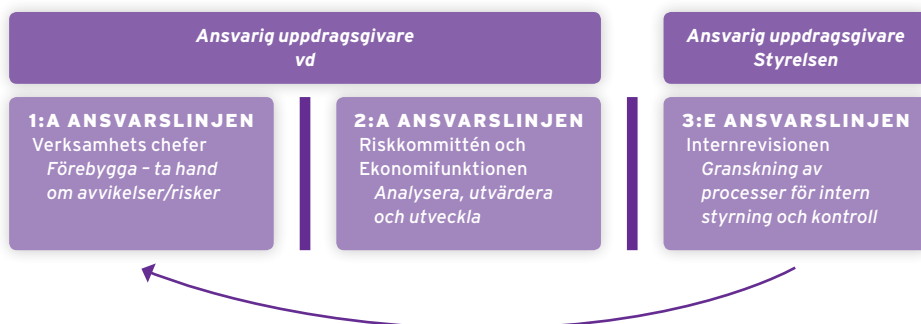
HÅLLBART FÖRETAGANDE

Samhall har integrerat hållbarhetsarbetet i verksamhetens processer. Hållbarhetsmålen är nerbrutna och följs upp i hela verksamheten kvartalsvis.

Vice Vd, tillika ekonomi- och finansdirektör, har det övergripande ansvaret för hållbarhetsfrågorna. Det operativa ansvaret har chefer i linjeorganisationen.

Internt följs arbetet med hållbart företagande upp systematiskt. Extern granskning görs genom att års- och hållbarhetsredovisningen granskas av bolagets revisorer. Dessutom sker extern revision enligt ISO 9001 och ISO 14001.

Tre ansvarslinjer för intern styrning och kontroll



STYRELSE



Erik Strand
Ordförande

Född: 1951.

Ordförande sedan 2011.

Marknadsekonom och idrottslärare. Styrelsearbetare och konsult. Vd och styrelseengagemang inom Praktikertjänst. Ordförande Svenska spel. Tidigare 36 år i näringslivet varav 24 som vd/Koncernchef.

Styrelsemöten, närvaro 7 (8)
Ersättningsutskott, närvaro 2 (2)
Revisionsutskott, närvaro 6 (7)



Dario Aganovic
Ledamot

Född: 1974.

Ledamot sedan 2016-07-01.

Exec. Ed. i Corporate Finance vid London Business School, Ph.D i Industriell teknik och management vid KTH, B.Sc. i Maskinteknik vid Uppsala universitet. Ordförande och vd CCS Healthcare AB.

Tidigare kommersiell direktör, region Norden vid ISS World Services, Global affärsområdeschef vid CPS Color Group, Nordenchef för Produktinnovation vid Accenture Management Consulting, Centrumföreståndare, forskare och lärare vid Kungliga Tekniska Högskolan.

Styrelsemöten, närvaro 4 (4)



Bertil Carlsén
Ledamot

Född: 1960.

Ledamot sedan 2010.

Civilekonom från Handelshögskolan i Stockholm och UC Berkeley Business School, USA. COO Brainheart Energy Sweden AB. Tidigare CFO Anticimex Group, vice vd och CFO Polygon Group, CFO Billerud Korsnäs AB samt vice vd och CFO Acando AB. Olika ledande befattningar inom AGA-koncernen internationellt. Styrelseordförande i Svenska Sjö AB och ledamot i Brainheart Energy AB.

Styrelsemöten, närvaro 8 (8)
Revisionsutskott, närvaro 6 (7)



Angelica Frithiof
Ledamot

Född: 1961.

Ledamot sedan 2015.

Driver konsultverksamhet med inriktning på bemötande, kommunikation och ledarskap. Bred nationell och internationell erfarenhet från funktionshinder- och patienträttsområden. Bland annat som rådgivare åt WHO.

Styrelsemöten, närvaro 8 (8)



Pia Litbo
Arbetstagarrepresentant

Född: 1959.

Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro 8 (8)



Hans Abrahamsson
Arbetstagarrepresentant

Född: 1961.

Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro 8 (8)



Ann-Christin Andersson
Arbetstagarrepresentant

Född: 1960.

Ledamot sedan 2008.

Styrelsemöten, närvaro 8 (8)



Helen Fasth Gillstedt
Ledamot

Född: 1962.

Ledamot sedan 2012.

Civilekonom från Handelshögskolan i Stockholm. Tidigare ledande positioner inom Statoil-koncernen respektive SAS-koncernen. Ledamot i Academedia AB, Humana AB, Handelsbanken Fonder AB, Munters AB, NAI Svefa AB, Lindorff Group AS och Rädda Barnen Advisory Board.

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



Kenneth Johansson
Ledamot

Född: 1956.

Ledamot sedan 2004.

Landshövding i Värmlands län. Tidigare riksdagsledamot, ordförande i socialutskottet. Ordförande i Nationella rådet för organ- och vävnadsdonation.

Styrelsemöten, närvaro 7 (8)
Ersättningsutskott, närvaro 2 (2)



Leif Ljungqvist
Ledamot

Född: 1971.

Ledamot sedan 2014.

Civilekonom. Kansliråd på Enheten för statlig bolagsförvaltning på Näringsdepartementet. Styrelseledamot i Apoteket AB, Akdemiska Hus AB, Statens Bostadsomvandling AB och Sveaskog. Tidigare aktieanalytiker Kaupthing Bank, Nordiska Fondkommission samt Hagströmer & Qviberg. Tidigare styrelseledamot i Vasallen AB, AB Bostadsgaranti och AB Svensk Bilprovning.

Styrelsemöten, närvaro 8 (8)
Ersättningsutskott, närvaro 2 (2)
Revisionsutskott, närvaro 6 (7)



Maria Nilsson
Ledamot

Född: 1957.

Ledamot sedan 2009.

Konsultverksamhet med inriktning strategi och affärsutveckling. Tidigare vice vd Manpower, vd Right Management Consultants och vd 2Secure. Ledamot och delägare i Humana Group AB, ordförande Storesupport AB, Swesale AB och Wellma Health Partner AB samt ledamot i SOS Alarm AB och Ewalie AB.

Styrelsemöten, närvaro 7 (8)

Suppleant



Hans Janeman
Arbetsagarrepresentant

Född: 1964.

Suppleant sedan 2012.

Styrelsemöten, närvaro 5 (8)



Anders Lehult
Arbetsagarrepresentant

Född: 1975.

Suppleant sedan 2016-01-11.

Styrelsemöten, närvaro 6 (7)

LEDNING



Monica Lindegård
Verkställande direktör

Född: 1962.

Utbildning: Civilekonom från Stockholms universitet.

Tidigare arbeten: Mer än 25 års erfarenhet av ledande chefspositioner, varav tio år som vd på Prenax (global prenumerationsagent) och G4S Secure Solutions AB i Sverige. Dessförinnan konsultbakgrund inom både IT- och management-konsulting bl.a. på Capgemini och Spray Razorfish. Ordförande i Svenska rymdaktiebolaget och ledamot i Orio AB, Almega AB samt suppleant i Svenskt Näringsliv.

Anställd sedan: 2011.



Tomas Andersson
Marknadsområdesdirektör Syd

Född: 1953.

Utbildning: Kemist.

Tidigare arbeten: Salubrin/Druvan, AB R Lundberg och PW Möllers Fabriker AB.

Anställd sedan: 1998.



Åsa Berg
Marknadsområdesdirektör Nord

Född: 1955.

Utbildning: Designer och förskollärare.

Tidigare arbeten: Fjällräven Finland och Härnösands kommun.

Anställd sedan: 1988.



Paul Lidbom
Direktör Ekonomi & Finans, vice vd

Född: 1961.

Utbildning: Ekonom.

Tidigare arbeten: Försvarsdepartementet och SVT.

Anställd sedan: 1991.



Göran Olinder
*Affärsområdesdirektör
Bemannade lösningar & Industri*

Född: 1962.

Utbildning: Byggnadsteknisk utbildning, Marinens Krigshögskola.

Tidigare arbeten: Bl.a. företagsledande roller på G4S, Proffice och i IT-branschen.

Anställd sedan: 2011.



Ludmilla Bjerke
Marknadsområdesdirektör Mitt
Född: 1966.
Utbildning: Civilekonom.
Tidigare arbeten: Exportrådet, SAS, Securitas och Lernia.
Anställd sedan: 2015.



Mats Eliasson
Marknadsdirektör
Född: 1964.
Utbildning: Teknisk utbildning.
Tidigare arbeten: Storaknecernen.
Anställd sedan: 1991.



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



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



Stefan Stigendal
IT-direktör
Född: 1972.
Utbildning: Data-/Elektroingenjör och IT-management med Enterprise Architecture.
Tidigare arbeten: Mer än 15 år inom IT-branschen, varav 10 i ledande befattningar på bl.a. Ramböll Group, G4S och Prenax.
Anställd sedan: 2015.

SÅ LÄSER DU RESULTATRÄKNINGEN

I resultaträkningen sammanfattas ekonomin för året som har gått. Alla intäkter och kostnader summeras och räknas samman till företagets resultat. Som jämförelse finns siffrorna från föregående år. Noterna hänvisar till en förklarande text som finns längre fram i årsredovisningen.

RESULTATRÄKNING

Rörelsens intäkter

Här visas företagets totala nettoomsättning, det vill säga försäljning till kunder, tillsammans med den merkostnadsersättning som Samhall erhåller från staten för sitt specifika uppdrag.

MSEK	Not	2016	2015
RÖRELSENS INTÄKTER			
Nettoomsättning	3, 4, 5, 34	2 507	2 453
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		-1	-1
Statlig merkostnadsersättning	6	4 405	4 405
Övriga rörelseintäkter	4	557	371
Summa intäkter		7 468	7 228

Rörelsens kostnader

Kostnader för att tillverka och sälja företagets varor och tjänster. Den största posten är personalkostnader för de nästan 23 000 anställda.

Rörelseresultat

Visar om försäljningen går med vinst eller förlust. Intäkterna minus kostnaderna.

RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter	34	-355	-400
Handelsvaror		0	0
Övriga externa kostnader	7, 9	-537	-507
Personalkostnader	2	-6 758	-6 371
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	8	-27	-30
Summa kostnader		-7 677	-7 308
Rörelseresultat		-209	-80

Finansiella poster

Intäkter och kostnader för placeringar och värdepapper.

RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	10	57	55
Räntekostnader och liknande resultatposter	11	-10	-58
Summa finansiella poster		47	-3
Resultat efter finansiella poster		-162	-83

Bokslutsdispositioner

Utjämnung av resultatet mellan år av skattemässiga skäl.

BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	12	0	8
Resultat före skatt		-162	-75

Årets resultat

Resultatet efter skatt.

Skatt på årets resultat	13	-13	12
ÅRETS RESULTAT		-175	-63
Resultat per aktie före och efter utspädning (kronor)		-35	-12,6
Genomsnittligt antal aktier före och efter utspädning		5 milj	5 milj

SÅ LÄSER DU BALANSRÄKNINGEN

I balansräkningen visas företagets tillgångar och hur de har finansierats av eget kapital och skulder. Värdet på samtliga tillgångar är alltid lika med skuldernas värde.

BALANSRÄKNING

Anläggningstillgångar

En anläggningstillgång är en tillgång som är avsedd att användas eller ägas under en längre period, minst ett år, och under den tiden bidra till företagets värdeutveckling. De delas upp i tre underkategorier; immateriella, materiella och finansiella. Immateriella tillgångar är icke-fysiska tillgångar med ett bestående värde. Materiella tillgångar består av värdet på de fysiska tillgångarna som fastigheter, maskiner och inventarier. Finansiella anläggningstillgångar består av långsiktiga placeringar som aktier, fordringar och värdepapper.

MSEK	Not	2016	2015
TILLGÅNGAR			
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar	14	2	2
Balanserade utgifter för programvaror		2	2
		2	2
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	15	25	26
Maskiner och andra tekniska anläggningar	16	19	22
Inventarier, verktyg och installationer	17	59	54
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	18	0	3
		103	105
Finansiella anläggningstillgångar			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	19	0	0
Uppskjuten skattefordran	13	0	11
Andra långfristiga fordringar	20	17	17
		17	28
		122	135

Omsättningstillgångar

Omsättningstillgångar är avsedda att löpande förbrukas eller säljas i verksamheten. De kan snabbt omsättas till pengar och ska finansiera den dagliga verksamheten. Det är till exempel värdet av varulager, kundfordringar och kortfristiga placeringar som redovisas här.

Omsättningstillgångar			
Varulager m m			
Råvaror och förnödenheter		47	53
Varor under tillverkning		7	9
Färdiga varor och handelsvaror		7	12
		61	74
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		435	382
Övriga fordringar	21	81	79
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	22	72	60
		588	521
Kortfristiga placeringar			
Övriga kortfristiga placeringar	23, 24	2 213	2 171
Kassa och bank	23	419	493
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR		3 281	3 259
SUMMA TILLGÅNGAR		3 403	3 394

Eget kapital

Eget kapital visar företagets nettotillgångar som tillhör ägarna. Det består av aktiekapitalet och eventuella sparade vinster och är det värde som man förväntar sig avkastning på. Samhalls övergripande mål är en långsiktig avkastning på 7 % över en konjunkturcykel.

EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Bundet eget kapital			
Aktiekapital	25	500	500
Reservfond		286	286
		786	786
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		807	870
Årets resultat		-175	-63
		632	807
Summa eget kapital		1 418	1 593

Skulder

En förpliktelse att betala ett bestämt belopp inom en viss tid. Avsättningarna kan vara osäkra till storlek och tid men utgör en kommande förpliktelse.

Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	26	16	16
Uppskjuten skatteskuld	13	2	-
Övriga avsättningar	27	13	13
		31	29
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		125	107
Övriga kortfristiga skulder			
Icke räntebärande skulder	28	503	456
Aktuella skatteskulder		0	0
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	29	1 326	1 209
		1 954	1 772
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		3 403	3 394

SÅ LÄSER DU KASSAFLÖDESANALYSEN

En kassaflödesanalys är en rapport som innehåller uppgifter om hur verksamheten har påverkat företagets finansiella flöden, det vill säga inbetalningar och utbetalningar under året.

KASSAFLÖDESANALYS

Löpande verksamhet

In- och utflöde av likvida medel från den löpande verksamhetens intäktsgenererande aktiviteter, men även förändring av rörelsekapitalet, såsom varulager, kundfordringar och leverantörsskulder. Exempelvis om vi minskar varulagret frigörs kapital och antalet kreditdagar på kund- och leveransfakturer förändras. Däremot ingår inte förändringar av bokförda värden såsom av- och nedskrivningar av olika tillgångar såsom inventarier.

Investeringsverksamhet

Investeringsverksamheten visar ett in- eller utflöde av likvida medel, som inte motsvaras av en resultatpåverkande effekt. Exempelvis inköp eller försäljning av en anläggningstillgång. Det kan även vara förändring av kortfristiga placeringar som inte är resultatpåverkande.

MSEK	Not	2016	2015
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		-209	-80
Erhållen ränta, kuponger, utdelning och vinster från kapitalförvaltningen	10	57	55
Erlagd ränta och förluster från kapitalförvaltningen	11	-2	-1
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	31	27	1
Skatt på årets resultat	13	-	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-127	-25
Ökning/minskning av varulager		13	16
Ökning/minskning av fordringar		-67	14
Ökning/minskning av skulder		182	-39
Summa förändring i rörelsekapital		128	-9
Kassaflöde från den löpande verksamheten		1	-34
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-1	-1
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-30	-24
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		7	35
Ökning/Minskning av kortfristiga placeringar		-128	143
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-152	153
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		-151	119
Likvida medel vid årets början		612	493
Likvida medel vid årets slut	23, 24	461	612

EKONOMISK RAPPORTERING

Förvaltningsberättelse	52
10-Årsöversikt	52
Resultaträkning	56
Kommentarer till resultaträkningen	57
Balansräkning	58
Kommentarer till balansräkningen	58
Förändringar i eget kapital	60
Kassaflödesanalys	61
Kommentarer till kassaflödesanalysen	61

NOTER

NOT 1	Redovisnings- och värderingsprinciper	62	NOT 19	Andra långfristiga värdepappersinnehav	69
NOT 2	Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare	64	NOT 20	Andra långfristiga fordringar	69
NOT 3	Omsättning per geografisk marknad	66	NOT 21	Övriga fordringar	69
NOT 4	Intäkternas fördelning	66	NOT 22	Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	69
NOT 5	Information om rörelsegrenar	66	NOT 23	Likvida medel	70
NOT 6	Statlig merkostnadsersättning	67	NOT 24	Finansiella instrument och finansiell riskhantering	70
NOT 7	Revisionskostnader	67	NOT 25	Eget kapital	70
NOT 8	Av- och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar	67	NOT 26	Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	70
NOT 9	Operationella leasingavtal	67	NOT 27	Avsättningar	70
NOT 10	Ränteintäkter och liknande resultatposter	67	NOT 28	Övriga kortfristiga skulder	70
NOT 11	Räntekostnader och liknande resultatposter	67	NOT 29	Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	71
NOT 12	Bokslutsdispositioner	67	NOT 30	Ställda säkerheter och eventalförpliktelser	71
NOT 13	Skatt på årets resultat	68	NOT 31	Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	71
NOT 14	Immateriella anläggningstillgångar	68	NOT 32	Transaktioner med närstående	71
NOT 15	Byggnader och mark	68	NOT 33	Vinstdisposition	71
NOT 16	Maskiner och andra tekniska anläggningar	69	NOT 34	Kritiska uppskattningar och bedömningar	71
NOT 17	Inventarier, verktyg och installationer	69	NOT 35	Väsentliga händelser efter balansdagens utgång	71
NOT 18	Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	69	NOT 36	Uppgifter om bolaget	71

Styrelsens och verkställande direktörens försäkran	72
Revisionsberättelse	73

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

10-Årsöversikt

MSEK	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Lönetimmar, tusen	-	-	-	-	29 595	29 573	29 490	29 442	29 539	29 548
Arbetstimmar, tusen	24 424	23 929	24 617	24 410	24 561	24 629	24 449	24 441	-	-
Övergångar, antal ¹	1 017	948	1 029	977	1 039	987	912	1 122	1 059	1 179
Prioriterad rekrytering, procent	51	51	45	41	40	43	43	44	46	57
Antal anställda med funktionsnedsättning (vid årets utgång)	19 394	19 383	19 141	18 414	18 641	19 148	18 321	19 660	18 528	19 259
Antal anställda i Arbetsmarknadstjänster (vid årets utgång)	817	115	-	8 ²	21 ²	1 ²	-	-	-	-
Antal anställda med 75% sjukersättning (vid årets utgång)	148	177	198	207	223	228	259	321	351	357
Antal utvecklingsanställda (vid årets utgång)	-	-	-	-	-	1 158	846	1 043	1 027	2 015
RESULTATRÄKNINGAR										
Nettoomsättning	3 065	2 890	2 287	2 390	2 456	2 412	2 550	2 498	2 453	2 507
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor	-2	-4	-6	1	1	-2	-3	-1	-1	-1
Statlig merkostnadsersättning	4 148	4 220	4 405	4 405	4 405	4 405	4 405	4 405	4 405	4 405
Övriga intäkter	219	165	115	73	95	256	361	549	371	557
Summa	7 430	7 271	6 801	6 869	6 957	7 071	7 313	7 451	7 228	7 468
Materialkostnader m m	-1 225	-1 020	-647	-685	-725	-663	-692	-548	-400	-355
Lönekostnad för anställda med funktionsnedsättning	-4 733	-4 756	-4 875	-4 832	-4 902	-5 096	-5 132	-5 256	-5 353	-5 543
Lönekostnad utvecklingsanställda m fl	-	-	-	-	-	-90	-260	-308	-235	-398
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivning)	-1 437	-1 394	-1 368	-1 223	-1 270	-1 299	-1 269	-1 339	-1 320	-1 381
Finansnetto	55	84	48	27	83	100	61	92	-3	47
Resultat efter finansiella poster	90	185	-41	156	143	23	21	92	-83	-162
Bokslutsdispositioner	-	-24	24	-	-17	3	4	2	8	-
Resultat före skatt	90	161	-17	156	126	26	25	94	-75	-162
Skatt	-	-8	-8	0	-	21	-10	-13	12	-13
Årets resultat	90	153	-25	156	126	47	15	81	-63	-175
BALANSRÄKNINGAR										
Materiella och immateriella anläggningstillgångar	124	120	104	99	106	118	133	135	107	105
Finansiella anläggningstillgångar inkl uppskjuten skatt	1	1	7	8	4	26	13	19	28	17
Varulager	209	155	105	114	131	126	115	90	74	61
Kundfordringar	495	399	331	426	417	464	450	402	382	435
Övriga kortfristiga fordringar	127	104	117	95	102	117	125	133	139	153
Kassa, bank och kortfristiga placeringar	1 922	2 202	2 282	2 275	2 489	2 533	2 524	2 743	2 664	2 632
Summa tillgångar	2 878	2 981	2 946	3 017	3 249	3 384	3 360	3 522	3 394	3 403
Eget kapital	1 103	1 256	1 231	1 387	1 513	1 560	1 575	1 656	1 593	1 418
Obeskattade reserver	-	24	-	-	17	14	10	8	-	-
Avsättningar och långfristiga skulder	14	9	15	13	18	15	13	47	29	31
Kortfristiga skulder	1 761	1 692	1 700	1 617	1 701	1 795	1 762	1 811	1 772	1 954
Summa eget kapital och skulder	2 878	2 981	2 946	3 017	3 249	3 384	3 360	3 522	3 394	3 403
FINANSIELLA NYCKELTAL										
Varulager i procent av fakturering	6,8	5,4	4,6	4,8	5,3	5,2	4,5	3,6	3,0	2,4
Kundfordringar i procent av fakturering	16,2	13,8	14,5	17,8	17,0	19,2	17,6	16,1	15,6	17,4
Kassalikviditet, procent	144	160	161	173	177	173	176	181	180	165
Soliditet, procent	38	42	42	46	47	46	47	47	47	42
Avkastning på genomsnittligt eget kapital, procent	8,5	13,0	-2,0	11,9	8,7	3,1	1,0	5,0	-3,9	-11,6
Investeringar	33	37	23	25	40	49	35	40	25	31

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

2) Avser personer som tidigare hade 75 procent sjukersättning och vars dagar med sjukpenning eller tidsbegränsad sjukersättning enligt de nya sjukförsäkringsreglerna tagit slut. Från och med 2013 har redovisning skett enligt K3 regelverket.

EKONOMISKT RESULTAT 2016

- Summa intäkter inklusive erhållen merkostnadsersättning uppgick till 7 468 (7 228) miljoner kronor, varav nettoomsättning 2 507 (2 453) miljoner kronor.
- Rörelseresultatet uppgick till -209 (-80) miljoner kronor.
- Resultat efter finansiella poster uppgick till -162 (-83) miljoner kronor.
- Årets resultat uppgick till -175 (-63) miljoner kronor.
- Avkastning på genomsnittligt eget kapital uppgick till -12 (-4) procent. Ambitionsmålet från staten över en konjunkturcykel är 7 procent. Sett över en konjunkturcykel om 5 respektive 10 år uppgick räntabiliteten till -1 respektive 3 procent.
- Soliditeten låg på en fortsatt hög nivå om 42 (47) procent. Ambitionsmålet från staten över en konjunkturcykel är minst 30 procent.
- Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 1 418 (1 593) miljoner kronor. Fritt eget kapital uppgick till 632 (807) miljoner kronor.

FINANSIERING

Merkostnadsersättning

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

på varor och tjänster. Prissättningen inom Samhall följer svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkurrensregler.

För verksamhetsåret 2016 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 405 (4 405) miljoner kronor. Vilket motsvarar den ersättning som Samhall har erhållit de senaste åtta åren.

Investeringar i anläggningstillgångar

Investeringar i byggnader och mark uppgick till 3 (0) miljoner kronor. Investeringar i tekniska anläggningar i fastigheter uppgick till 5 (3) miljoner kronor. Investeringar i maskiner, övriga tekniska anläggningar, inventarier och verktyg uppgick till 25 (35) miljoner kronor. Anskaffningar gällande immateriella tillgångar uppgick till 1 (1) miljon kronor. Pågående investeringar vid årets utgång uppgick till 0 (3) miljon kronor.

VÄSENTLIGA HÄNDELSER UNDER RÅKENSKAPSÅRET

Budgetunderlaget för 2017–2019 lämnades under första kvartalet till regeringen. Samhall föreslog oförändrade volymer i kärnuppdraget samt en utökning med 1 000 utvecklingssanställningar. Samhall tog även upp behovet av att förstärka merkostnadsersättningen för att behålla kvalitén i uppdraget.

En ny ägaranvisning antogs den 12 januari 2016 vid en extra bolagsstämman. I ägaranvisningen fastställs att Samhalls kärnuppdrag ska vara oförändrat. Dessutom ska Samhall under 2016 erbjuda utvecklingsanställningar till minst 2 000 personer med funktionsnedsättning och långa tider utan arbete, där unga vuxna under 30 år ska prioriteras.

I april 2016 publicerade Samhall sin årsredovisning för 2015. För att ligga i både teknisk och hållbarhetsmässig framkant kompletterar Samhall års- och hållbarhetsredovisningen med en digital årsberättelse.

Samhalls årsstämma genomfördes den 26 april 2016, i anslutning till årsstämman anordnades seminariet "Vad händer i en värld full av akademiker?"

Under det andra kvartalet tecknade Försvarets materielverk (FMV) och Samhall ett fyraårsavtal. Avtalet

innebär att närmare 500 av Samhalls medarbetare kommer att arbeta inom uppdraget. Enligt avtalet kommer Samhall att svara för servicetjänster såsom lokalvård, vaktmästartjänster, tvätt och receptionstjänster i FMV:s lokaler.

Vid den extra bolagsstämman som genomfördes den 1 juli 2016 fattades beslut om att öka antalet ledamöter till åtta stycken. Ny ledamot valdes, Dario Aganovic.

Samhalls kommunikationschef Albin Falkmer fick i det tredje kvartalet ett internationellt uppdrag, han valdes in i styrelsen för Workability International, ett globalt branschorgan för verksamheter som erbjuder arbete för över tre miljoner människor med funktionsnedsättning.

LO-förbunden och Almega Samhallförbundet kom i oktober 2016 överens om ett nytt kollektivavtal för anställda inom Samhall AB. Avtalet är ettårigt och innebär löneökningar på 2,2 procent. Avtalet trädde i kraft från 1 oktober 2016.

I oktober 2016 hölls "600 Minutes Supply Chain & Inköpmässan", med cirka 200 beslutsfattare inom inköp. Där vann Samhalls långsiktiga hållbarhetsstrategi priset "Influencer of the Year".

Samhalls "Visa-vägen"-pris delades ut för nionde året i rad den 14 november 2016. Pris ges till en arbetsgivare och en eldsjäl som tagit initiativ som öppnat arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och som gjort insatser som kan inspirera andra. Priset Årets företag gick till Micasa Fastigheter och priset Årets eldsjäl gick till Kristofer Sandström från Gröna Lund.

I december 2016 beslutade regeringen om en satsning för att flera personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ska få arbete på Samhall under år 2017. Detta är en utökning till 3 100 personer i det befintliga uppdraget för utvecklingsanställningar.

I december 2016 gav regeringen Statskontoret i uppdrag att kartlägga och analysera processen och förutsättningarna för anställningar med skyddat arbete hos Samhall. Syftet är att säkerställa att skyddat arbete hos Samhall används på ett effektivt och ändamålsenligt sätt. Uppdraget ska

redovisas till Arbetsmarknadsdepartementet senast den 26 maj 2017.

ANSTÄLLDA

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, tjänstgöringsgrad och personalsammansättning och uppgick till 18 628 (17 932) varav kvinnor 8 067 (7 918). För ytterligare indelning se Not 2.

RISKER OCH RISKHANTERING

Intern styrning och kontroll

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

Samhalls ramverk för riskhantering utgår ifrån COSO-modellens struktur och begreppsapparat. För att säkerställa riskhantering och ISK är ansvarsfördelningen baserad på principen om tre försvarslinjer. Modellen skiljer mellan funktioner som äger risk och regelfafterlevnad (första försvarslinjen), funktioner för övervakning och kontroll (andra försvarslinjen) och internrevisionen (tredje försvarslinjen). För vidare information se Intern styrning och kontroll, Bolagsstyrningsrapport.

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

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

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

Riskhantering

Samhall uppdaterar årligen ett riskregister och en riskhanteringsplan som grundas på en analys utifrån omvärldsförändringar, interna och

externa revisioner och granskningar, kunduppföljning samt andra systematiska uppföljningar. För varje risk finns en strategi och åtgärder för hantering av risken samt ansvarig för uppföljningen.

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

Riskregister och riskhanteringsplanen behandlas av Revisionsutskottet och styrelsen.

Känslighetsanalys

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

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

KAPITALHANTERING

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

För år 2016 uppnådde Samhall en avkastning på genomsnittligt eget kapital på -12 (-4) procent för det enskilda året, sett över en konjunkturcykel om 5 respektive 10 år uppgick räntabiliteten till -1 respektive 3 procent. Soliditeten uppgick den 31 december 2016 till 42 (47) procent.

Enligt Samhalls bolagsordning

äger inte aktieägaren rätt till utdelning.

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

ÖVRIGT

Miljöinformation

Vid utgången av 2016 fanns inga tillståndspliktiga verksamheter och antalet anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken uppgick till 9 (13).

Av de anmälningspliktiga verksamheterna avser:

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

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

Händelser efter balansdagen

En ny ägaranvisning för 2017 antogs den 30 januari 2017 vid en extra bolagsstämma. I ägaranvisningen fastställs att Samhalls kärnuppdrag ska vara oförändrat. Dessutom ska Samhall under 2017 erbjuda utvecklingsanställningar till minst 3 100 personer med funktionsnedsättning

och långa tider utan arbete, där unga vuxna under 30 år ska prioriteras.

Inga ytterligare väsentliga händelser har inträffat efter balansdagens utgång som påverkar bolagets resultat och ställning per den 31 december 2016.

FRAMTIDSUTSIKTER

Merkostnadsersättningen för 2017 till Samhalls kärnuppdrag har fastställts till 4 405 miljoner kronor. Det fastställda antalet lönetimmar för år 2017 ska uppgå till minst 29,4 miljoner. Om antalet timmar understiger 29,4 miljoner ska återbetalning av merkostnadsersättningen ske i proportion till underskridandet. Om antalet lönetimmar överstiger 29,4 miljoner utgår ingen ersättning för överskridandet.

Antalet övergångar till anställning hos annan arbetsgivare under år 2017 ska uppgå till minst 1 100, uppdelat på kärnuppdraget och utvecklingsanställningar. Rekrytering från prioriterade grupper för år 2017 ska uppgå till minst 40 procent.

Under år 2017 bedöms Samhall ställas inför betydande utmaningar för att kunna säkerställa uppdragsmålen då lönekostnaderna i kärnuppdraget beräknas öka med cirka 130 miljoner kronor, vilket inte kompenseras av ökad ersättning.

FÖRSLAG TILL VINSTDISPOSITION

TILL ÅRSSTÄMMANS FÖRFOGANDE STÅR FÖLJANDE VINSTMEDEL:

Balanserat resultat	807 588 632
Årets resultat	-174 422 385
Summa kronor	633 166 247

STYRELSEN FÖRESLÅR ATT VINSTMEDLEN DISPONERAS ENLIGT FÖLJANDE:

Balanseras i ny räkning	633 166 247
Summa	633 166 247

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

RESULTATRÄKNING

MSEK	Not	2016	2015
RÖRELSENS INTÄKTER			
Nettoomsättning	3, 4, 5, 34	2 507	2 453
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		-1	-1
Statlig merkostnadsersättning	6	4 405	4 405
Övriga rörelseintäkter	4	557	371
Summa intäkter		7 468	7 228
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter	34	-355	-400
Handelsvaror		0	0
Övriga externa kostnader	7, 9	-537	-507
Personalkostnader	2	-6 758	-6 371
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	8	-27	-30
Summa kostnader		-7 677	-7 308
Rörelseresultat		-209	-80
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	10	57	55
Räntekostnader och liknande resultatposter	11	-10	-58
Summa finansiella poster		47	-3
Resultat efter finansiella poster		-162	-83
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	12	0	8
Resultat före skatt		-162	-75
Skatt på årets resultat	13	-13	12
ÅRETS RESULTAT		-175	-63
Resultat per aktie före och efter utspädning (kronor)		-35	-12,6
Genomsnittligt antal aktier före och efter utspädning		5 milj	5 milj

Kommentarer till resultaträkningen

OMSÄTTNING OCH BRUTTOVINST

Nettoomsättningen för helåret uppgick till 2 507 (2 453) miljoner kronor, en ökning med 54 miljoner kronor, motsvarande 2 procent jämfört med föregående år. Gällande Tjänster och Bemannade lösningar ökade omsättningen med 95 respektive 66 miljoner kronor, vilket motsvarade en ökning på 7 respektive 12 procent. Inom Industri och Förpackning/ Montering, vilka är under omstrukturering, minskade nettoomsättningen sammanlagt med 106 miljoner kronor, motsvarande 20 procent. För affärsområdenas utveckling, se vidare not 5.

Bruttovinsten uppgick till 2 151 (2 052) miljoner kronor och ökade jämfört med föregående år med 99 miljoner kronor, vilket innebar en ökning på 5 procent. Bruttovinstmarginalen ökade 2 procentenheter och uppgick till 86 (84) procent. Ändrad affärsstruktur med ökad omsättning inom Tjänster och Bemannade lösningar bidrog till detta samtidigt som omsättningen gällande affärer med lägre bruttovinstmarginaler minskade.

MERKOSTNADSERSÄTTNING

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag att utveckla personer med funktionsnedsättning. Ersättningen är oförändrad jämfört med föregående år. Se vidare not 1 och 6.

ÖVRIGA RÖRELSEINTÄKTER

Statens uppdrag gällande utvecklingsanställda från jobb- och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas med målgruppen unga vuxna, är ett separat uppdrag från staten. Erhållna intäkter uppgick till 423 (250) miljoner kronor. Intäkter från Arbetsförmedlingen för Arbetsmarknadstjänster uppgick till 75 (79) miljoner kronor. Under år 2016 erhöles en återbetalning från Fora på 26 miljoner kronor gällande avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för året 2004. Under år 2016 har 1 (7) fastighet avyttrats. Realisationsvinster vid avyttring av anläggningstillgångar uppgick till 2 (12) miljoner kronor.

RÅVAROR OCH FÖRNÖDENHETER

Råvaror och förnödenheter minskade med 45 miljoner kronor jämfört med år 2015. Detta berodde bland annat på lägre omsättning inom rörelsegrannarna Industri och Förpackning/ Montering där en stor del av inköpen av råvaror och förnödenheter görs.

PERSONALKOSTNADER

Personalkostnaderna uppgick till 6 758 (6 371) miljoner kronor vilket är en ökning på 387 miljoner kronor främst avseende avtalsenliga lönekostnader samt ökat antal anställda.

ÖVRIGA EXTERNA KOSTNADER

Övriga externa kostnader uppgick till 537 (507) miljoner kronor vilket är en ökning med 30 miljoner kronor. Övriga externa kostnader i förhållande till nettoomsättningen ligger på samma nivå som föregående år.

RÖRELSERESULTAT

Rörelseresultatet för helåret uppgick till -209 (-80) miljoner kronor. Resultatet föregående år påverkades positivt genom ersättning för högstnadsskydd för sjuklönekostnader och lägre kollektivavtalade avgifter (Fora) uppgående till 89 miljoner kronor. Årets resultat innehåller en återbetalning uppgående till 26 miljoner kronor från Fora (AGS). Årets resultat påverkades positivt av lägre kollektivavtalade avgifter (Fora) uppgående till 14 miljoner kronor. Resultatet har påverkats genom avyttring av anläggningstillgångar uppgående till 2 (13) miljoner kronor och återföring av tidigare gjorda avsättningar uppgående till 4 (3) miljoner kronor. Avsättningar för anpassnings- och utvecklingskostnader samt nedskrivningar uppgående till 17 (22) miljoner kronor har vidare påverkat resultatet negativt.

Beaktat dessa poster uppgick det justerade rörelseresultatet till -238 (-163) miljoner kronor, 75 miljoner kronor lägre jämfört med föregående år. Detta är främst hänförligt till ökade lönekostnader i samband med den årliga lönerrevisionen som inte fullt ut kunnat mötas av ökade affärsvolym. Samhall har överträffat antalet

lönetimmar relaterat till statens mål med 148 tusen timmar, motsvarande en kostnad om cirka 28 miljoner kronor, vilket även påverkat resultatet negativt. Detta innebär dock att fler personer har fått en chans till utveckling inom Samhall, en möjlighet som har finansierats utan statligt stöd. Ökad bruttovinst om 99 miljoner kronor har till viss del kunnat kompensera de högre lönekostnaderna. Ökat antal tjänstemän har påverkat lönekostnaderna med cirka 39 miljoner kronor jämfört med föregående år, främst beroende på Samhalls ökade uppdrag avseende utvecklingsanställningar. Övriga rörelsekostnader har påverkats av en reserv för osäkra fordringar om 5 miljoner kronor.

RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER

Resultat från finansiella poster uppgick till 47 (-3) miljoner kronor och resultatet efter finansiella poster uppgick till -162 (-83) miljoner kronor. Finansnettot utgörs av det samlade resultatet av bolagets placeringar inklusive marknadsvärdering av finansiella instrument på balansdagen. Samhalls kapitalplaceringar har under året påverkats positivt av fallande marknadsräntor och stigande börser.

Samhalls finanspolicy anger att minst 80 procent av förvaltad kapital ska placeras i räntebärande papper och maximalt 20 procent i alternativa investeringar. Orealiserade vinster/förluster uppgick till -8 (-57) miljoner kronor, medan realiserade vinster och förluster uppgick till 44 (44) miljoner kronor. Utdelningar uppgick till 10 (8) miljoner kronor.

ÅRETS RESULTAT

Resultat efter bokslutsdispositioner och skatt uppgick till -175 (-63) miljoner kronor. Årets resultat har påverkats av en uppskjuten skattekostnad om 13 miljoner kronor, till följd av en ökad marknadsvärdering av kortfristiga placeringar samt ändrad bedömning av möjligheten att nyttja skattemässiga underskott i framtiden.

BALANSRÄKNING

MSEK	Not	2016	2015
TILLGÅNGAR			
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar	14		
Balanserade utgifter för programvaror		2	2
		2	2
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Byggnader och mark	15	25	26
Maskiner och andra tekniska anläggningar	16	19	22
Inventarier, verktyg och installationer	17	59	54
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	18	0	3
		103	105
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	19	0	0
Uppskjuten skattefordran	13	0	11
Andra långfristiga fordringar	20	17	17
		17	28
		122	135
Omsättningstillgångar			
<i>Varulager m m</i>			
Råvaror och förnödenheter		47	53
Varor under tillverkning		7	9
Färdiga varor och handelsvaror		7	12
		61	74
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		435	382
Övriga fordringar	21	81	79
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	22	72	60
		588	521
<i>Kortfristiga placeringar</i>			
Övriga kortfristiga placeringar	23, 24	2 213	2 171
Kassa och bank	23	419	493
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR		3 281	3 259
SUMMA TILLGÅNGAR		3 403	3 394

Kommentarer till balansräkningen

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Investeringar i anläggningstillgångar uppgick till 31 (25) miljoner kronor. Vid utgången av år 2016 ägde Samhall 20 (21) fastigheter med en total yta av cirka 64 600 (67 000) m² och hyrde lokaler till en yta av cirka 108 500 (115 300) m². Jämfört med utgången av 2015 är detta en minskning av de inhyrda lokalytorna med 6 800 m². Totalt uppgick minskningen av

disponerade lokalytor till drygt 5 (13) procent.

VARULAGER

Varulagret minskade med 13 miljoner kronor jämfört med år 2015 och kapitalbindningen i varulagret relaterat till omsättningen minskade från 3,0 till 2,4 procent. Detta är en effekt av den långsiktiga planen gällande att minska Samhalls industriella verksamhet.

KUNDFORDRINGAR

Kundfordringar i procent av omsättningen ökade från 15,6 till 17,4 procent jämfört med år 2015. Den genomsnittliga kredittiden ökade med 1 dag. Bolagets kundförluster är fortsatt låga.

FÖRUTBETALDA KOSTNADER OCH UPPLUPNA INTÄKTER

Posten ökade med 12 miljoner kronor jämfört med år 2015. Ökningen är

MSEK	Not	2016	2015
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	25	500	500
Reservfond		286	286
		786	786
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat		807	870
Årets resultat		-175	-63
		632	807
Summa eget kapital		1 418	1 593
<i>Avsättningar</i>			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	26	16	16
Uppskjuten skatteskuld	13	2	-
Övriga avsättningar	27	13	13
		31	29
<i>Kortfristiga skulder</i>			
Leverantörsskulder		125	107
<i>Övriga kortfristiga skulder</i>			
Icke räntebärande skulder	28	503	456
Aktuella skatteskulder		0	0
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	29	1 326	1 209
		1 954	1 772
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		3 403	3 394

främst hänförlig till periodisering av merkostnadsersättning för UVA-uppdraget.

KORTFRISTIGA PLACERINGAR

För Samhalls placeringsregler se Not 24. Samhalls kortfristiga placeringar uppgick på balansdagen till totalt 2 213 (2 171) miljoner kronor. Samhalls kapitalplaceringar har under året påverkats positivt av fallande marknadsräntor och stigande börser.

AVSÄTTNINGAR FÖR PENSIONER OCH LIKANDE FÖRPLIKTELSE

Avser kapitalförsäkringar till nuvarande och tidigare ledande befattningshavare.

UPPSKJUTEN SKATTESKULD

Avser uppskjuten skatteskuld på temporära skillnader mellan det redovisade värdet på tillgångar och skulder och det skattemässiga värdet som används vid beräkning av skattepliktigt resultat.

ÖVRIGA AVSÄTTNINGAR

Övriga avsättningar avser beslutade anpassnings- och omstruktureringsåtgärder och avser kostnader för bl. a lokaler, personalavveckling och förlustkontrakt. Åtgärderna bedöms vara slutförda under 2017 och 2018.

FÖRÄNDRINGAR I EGET KAPITAL

MSEK	Not	Aktie- kapital	Reserv- fond	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget ka- pital
Eget kapital 2015-01-01		500	286	789	81	1 656
Disposition av föregående års resultat				81	-81	-
Årets resultat					-63	-63
Eget kapital 2015-12-31		500	286	870	-63	1 593
Disposition av föregående års resultat				-63	63	-
Årets resultat					-175	-175
Eget kapital 2016-12-31	25	500	286	807	-175	1 418

KASSAFLÖDESANALYS

MSEK	Not	2016	2015
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		-209	-80
Erhållen ränta, kuponger, utdelning och vinster från kapitalförvaltningen	10	57	55
Erlagd ränta och förluster från kapitalförvaltningen	11	-2	-1
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	31	27	1
Skatt på årets resultat	13	-	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-127	-25
Ökning/minskning av varulager		13	16
Ökning/minskning av fordringar		-67	14
Ökning/minskning av skulder		182	-39
Summa förändring i rörelsekapital		128	-9
Kassaflöde från den löpande verksamheten		1	-34
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-1	-1
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-30	-24
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		7	35
Ökning/Minskning av kortfristiga placeringar		-128	143
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-152	153
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
ÅRETS KASSAFLÖDE			
Likvida medel vid årets början		612	493
Likvida medel vid årets slut	23,24	461	612

Kommentarer till kassaflödesanalysen

Samhalls kassa och bank uppgick vid årets slut till 419 (493) miljoner kronor och kortfristiga placeringar med en löptid < 3 månader uppgick till 42 (119) miljoner kronor. Samhalls totala likvida medel uppgick till 461 (612) miljoner kronor.

Kassaflöde från den löpande verksamheten uppgick till 1 (-34)

miljoner kronor och förbättringen mot föregående år berodde främst på ett förbättrat rörelsekapital. Periodens kassaflöde uppgick till -151 (119) miljoner kronor, vilket främst påverkades av tillfälliga kortfristiga placeringar.

NOTER

Belopp inom parentes avser år 2015. Om inget annat anges avser alla angivna belopp miljoner kronor. Avrundningsdifferenser kan förekomma.

NOT 1

Redovisnings- och värderingsprinciper

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

INTÄKTER

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

Försäljning av varor:

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

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

Försäljning av tjänster:

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

Hysesintäkter:

Intäkter periodiseras och redovisas linjärt under hyresavtalets löptid.

Royalty och liknande:

Intäkter redovisas i enlighet med den aktuella överenskommelsens ekonomiska innebörd.

Ränteintäkter:

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

STATLIG MERKOSTNADERSÄTTNING

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

IMMATERIELLA TILLGÅNGAR

Immateriella tillgångar avser balanserade utgifter för utveckling av programvaror.

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

- det är tekniskt möjligt och bolaget har för avsikt att färdigställa programvaran så att den kan användas
- det finns förutsättningar att använda
- det kan påvisas att programvaran kommer att medföra att de framtida ekonomiska fördelarna sannolikt ökar
- det finns tillräckliga resurser för att fullfölja utvecklingen och för att använda programvaran
- de utgifter som är hänförliga till programvaran kan beräknas på ett tillförlitligt sätt

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

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

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

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

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

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

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

Nyttjandeperioden för mark är obegränsad och skrivs därför inte av.

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

Borttagande från balansräkningen

Det redovisade värdet för en materiell anläggningstillgång tas bort från balansräkningen vid utrangering eller avyttring, det vill säga när inte några kända framtida ekonomiska fördelar väntas från användning eller utrangering/avyttring av tillgången eller komponenten. Den vinst eller förlust som uppkommer när en materiell anläggningstillgång eller en komponent tas bort från balansräkningen är skillnaden mellan vad som

eventuellt erhålls, efter avdrag för direkta försäljningskostnader och tillgångens redovisade värde. Den realisationsvinst eller realisationsförlust som uppkommer när en materiell anläggningstillgång eller komponent tas bort från balansräkningen redovisas i resultaträkningen som en övrig rörelseintäkt eller övrig rörelsekostnad.

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

NEDSKRIVNINGAR

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

VARULAGER

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

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

FORDRINGAR

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

TILLGÅNGAR OCH SKULDER I UTLÄNDSK VALUTA

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

FINANSIELLA INSTRUMENT

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

Värdering till verkligt värde

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

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

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

Finansiella tillgångar och finansiella skulder vilka redovisas till upplupet anskaffningsvärde inkluderar fordringar, leverantörsskulder och övriga skulder. För samtliga finansiella tillgångar och skulder bedöms det redovisade värdet vara en god approximation av dess verkliga värde, om inte annat särskilt anges i efterföljande noter.

Kundfordringar

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

Leverantörsskulder

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

STATLIGA STÖD

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

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

AVSÄTTNINGAR OCH OMSTRUKTURERINGSKOSTNADER

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

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

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

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

LEASINGAVTAL

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

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

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

INKOMSTSKATTER

Skattekostnaden utgörs av summan av aktuell skatt och uppskjuten skatt.

Aktuell skatt

Aktuell skatt beräknas på det skattepliktiga resultatet för perioden. Skattepliktigt resultat skiljer sig från det redovisade resultatet i resultaträkningen då det har justerats för ej skattepliktiga intäkter och ej avdragsgilla kostnader samt för intäkter och kostnader som är skattepliktiga eller avdragsgilla i andra perioder. Aktuell skatteskuld beräknas enligt de skattesatser som gäller per balansdagen. För poster som redovisas i resultaträkningen, redovisas även därmed sammanhängande skatteeffekter i resultaträkningen. Skatteeffekter av poster som redovisas direkt mot eget kapital, redovisas mot eget kapital.

Uppskjuten skatt

Uppskjuten skatt redovisas på temporära skillnader mellan det redovisade värdet på tillgångar och skulder och det skattemässiga värdet som används vid beräkning av skattepliktigt resultat. Uppskjuten skatt redovisas enligt den s.k. balansräkningsmetoden. Uppskjutna skatteskulder redovisas för i princip alla skattepliktiga temporära skillnader och uppskjutna skattefordringar redovisas i princip för alla avdragsgilla temporära skillnader i den omfattning det är sannolikt att beloppen kan utnyttjas mot framtida skattepliktiga överskott. Obeskattade reserver redovisas inklusive uppskjuten skatteskuld. De temporära skillnaderna uppkommer huvudsakligen genom avskrivning av fastigheter, avsättningar för pensioner, marknadsvärdering av kapitalplaceringar och skattemässiga underskott. Värderingen av uppskjuten skatt baseras på hur företaget, per balansdagen, förväntar sig att återvinna det redovisade värdet för motsvarande tillgång eller reglera det redovisade värdet för motsvarande skuld. Uppskjuten skatt beräknas baserat på de skattesatser och skatteregler som har beslutats per balansdagen.

ERSÄTTNINGAR TILL ANSTÄLLDA

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

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

Bolaget har förmånsbestämda pensionsplaner enligt ITP-planen för tjänstemän som finansieras genom försäkring i Alecta. Dessa redovisas som avgiftsbestämda pensionsplaner i enlighet med förenklingsreglerna i K3. Förpliktelser avseende avgifter till avgiftsbestämda planer redovisas som en kostnad i resultaträkningen när de uppstår.

KASSAFLÖDESANALYS

Kassaflödesanalysen upprättas enligt indirekt metod. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medför in- eller utbetalningar. Som likvida medel klassificeras, förutom banktillgodohavanden, kortfristiga finansiella placeringar som marknadsvärderas och som handlas på en öppen marknad till kända belopp.

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

NOT 2

Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare

Medelantalet årsanställda

	varav 2016-12-31 kvinnor,%		varav 2015-12-31 kvinnor,%	
Sverige	18 628	43	17 932	44
Totalt	18 628	43	17 932	44

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, tjänstgöringsgrad och personalsammansättning och uppgick till 18 628 (17 932) varav kvinnor 8 067 (7 918). För anställda med funktionsnedsättning uppgick medelantalet årsanställda till 15 901 (15 803) varav kvinnor 6 921 (6 951) och för tjänstemän till 1154 (1129) varav 592 (572) kvinnor. Medelantalet årsanställda för personer med 75 procents sjukersättning uppgick till 85 (80) personer varav 58 (55) kvinnor. För utvecklingsanställda enligt statens uppdrag gällande långtidssjuk-skrivna samt personer från jobb- och utvecklingsgarantin uppgick medelantalet årsanställda till 1 488 (920) personer varav 496 (339) kvinnor.

Totalt antal anställda uppgick vid årets slut till 22 837 (21 158) varav 82 (60) tillfälligt anställda med funktionsnedsättning, 129 (180) tillfälligt anställda tjänstemän och 357 (351) anställda personer med 75 procents sjukersättning. Antalet anställda med utvecklingsanställning enligt statens uppdrag gällande personer från jobb- och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas där unga vuxna under 30 år ska prioriteras uppgick till 2 015 (1 027) personer.

Könsfördelning i styrelsen och ledning

	varav 2016-12-31 kvinnor,%		varav 2015-12-31 kvinnor,%	
Styrelsen	11	45	11	45
Övriga ledande befattningshavare	10	40	10	40
Totalt	21	43	21	43

Löner, andra ersättningar och sociala kostnader

	sociala 2016-12-31 kostnader		sociala 2015-12-31 kostnader	
Styrelse och vd	4,5	2,4	4,3	2,3
(varav pensionskostnader)		1,0		0,9
Övriga anställda	4 842,8	1 824,9	4 579,8	1 708,2
(varav pensionskostnader)		228,8		206,3
Summa	4 847,3	1 827,3	4 584,1	1 710,5
(varav pensionskostnader)		229,7		207,3

Av löner och ersättningar till övriga anställda avser 15,0 (17,4) miljoner kronor andra ledande befattningshavare än styrelseledamöter och vd. Årets avgifter för pensionsförsäkring enligt ITP planen uppgick till 54 (51) miljoner kronor och ingår i resultatposten Personalkostnader. Premierna till Alecta betraktas som en avgiftsbestämd plan.

Den totala lönekostnaden uppgick, inklusive sociala kostnader, till 6 675 (6 295) miljoner kronor. I löner, ersättningar och sociala kostnader ingår personalutvecklingskostnader om 7 (18) miljoner kronor för tjänstemän i samband med omorganisation och anpassning av verksamheten.

Lönekostnaderna för statens uppdrag gällande utvecklingsanställningar från jobb och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas uppgick till 398 (235) miljoner kronor där lönebidrag har erhållits med 277 (160) miljoner kronor.

År 2016 innehåller en återbetalning uppgående till 26 miljoner kronor från AFA försäkringar avseende premier för Avtalsgruppsförsäkring (AGS) under åren 2004.

NOT 2

FORTS. Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare

ERSÄTTNINGAR TILL STYRELSEN

TSEK	Styrelsearvode 2016	Styrelsearvode 2015	Revisions-utskott 2016	Revisions-utskott 2015	Ersättnings-utskott 2016	Ersättnings-utskott 2015
Styrelsens ordförande Erik Strand	310	310	62	62	33	33
Styrelseledamot Bertil Carlsén	138	130	42	42		
Styrelseledamot Helen Fasth Gillstedt	138	130	42	42		
Styrelseledamot Kenneth Johansson	138	130			17	17
Styrelseledamot Maria Nilsson	138	130				
Styrelseledamot Leif Ljungqvist	-	-	-	-	-	-
Styrelseledamot Angelica Frithiof	138	97				
Övriga 2015		86				
Summa	1 000	1 013	146	146	50	50

Posten Övriga 2015 innehåller styrelsearvoden utbetalda 2015 till Hans Kilsved och Gunnel Tolfes som båda avgick 2015-04-23.

LÖNER OCH FÖRMÅNER TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

TSEK	Löner 2016	Löner 2015	Övriga förmåner 2016	Övriga förmåner 2015	Pensions-kostnader 2016	Pensions-kostnader 2015	Pensions-ålder	Uppsäg-nings tid, månader	Avgångs vederlag, månader
Verkställande direktör Monica Lingegård	3 293	3 132	59	60	970	933	65	6	18
Direktör Ekonomi & Finans, vvd Paul Lidbom	2 237	2 189	62	63	618	594	65	6	12
Marknadsdirektör Mats Eliasson	1 728	1 705	131	137	434	407	65	6	12
HR-direktör Monica Höglind	2 330	2 252	62	61	690	663	65	6	12
Affärsområdesdirektör BL o Industri Göran Olinder	1 818	1 807	105	105	444	441	65	6	12
Marknadsområdesdirektör Syd Tomas Andersson	1 390	1 357	60	57	433	405	65		
Marknadsområdesdirektör Nord Åsa Berg	1 268	1 233	59	55	570	520	65		
Marknadsområdesdirektör Mitt Ludmilla Bjerke	1 495	365	62	0	347	83	65		
Affärsområdesdirektör Tjänster Jonas Rieck	1 433	1 508	62	61	325	340	65		
IT-direktör Stefan Stigendal	1 150	363	67	9	237	73	65		
Affärsutvecklingschef t o m 2016-04-30, Sara Nordström	143	1 523	20	50	132	238	65		
Övriga 2015		3 091		63		492			
Summa	18 285	20 525	749	721	5 200	5 189			

Posten Övriga 2015 innehåller löner och förmåner till IT-chef Anders Sundin (t o m 2015-10-12) och Marknadsområdesdirektör Katarina Viebke (t o m 2015-08-14) som betalades ut 2015.

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

Övrig företagsledning har bestått av nio befattningshavare. Vid sidan

av lön har ledningskretsen som övrig förmån rätt till tjänstebil och sjukvårdsförsäkring. Rörliga löner har inte förekommit. Övrig företagsledning omfattas av ITP-planen. Ledningskretsen har i händelse av uppsägning från företagets sida rätt till uppsägningslön i sex månader. Utöver detta kan avgångsvederlag utbetalas i tolv månader. Uppsägningslön och avgångsvederlag kan uppgå till sammanlagt högst 18 månadslöner och reduceras vid eventuell annan förvärvsinkomst.

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

NOT 3**Omsättning per geografisk marknad**

	2016	2015
Sverige	2 452	2 385
Norge	17	18
Danmark	14	15
Ungern	10	2
Belgien	6	7
Tyskland	4	4
Polen	1	2
Holland	1	2
Schweiz	0	13
Estland	0	2
Övriga länder	2	3
Summa nettoomsättning	2 507	2 453
Andel export	2%	3%

NOT 4**Intäkternas fördelning**

MSEK	2016	2015
Tjänster	2 077	1 917
Varor	430	536
Summa	2 507	2 453

Löne- och anordnarbidrag samt särskild ersättning utvecklingsanställda	423	250
Ersättning jobb- och utvecklingsgarantin	75	79
Återbetalning gällande avtalsgrupp-sjukförsäkring för år 2004	26	-
Löne- och projektbidrag Arbetsförmedlingen	19	20
Hyresintäkter	7	7
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	2	2
EU-bidrag, transportbidrag m m	2	1
Försäkringsersättning	0	1
Vinst vid avyttring av fastigheter	-	10
Särskild ersättning från staten gällande utvecklingsanställningar som varit långtidssjukskrivna	-	-
Övriga intäkter	3	1
Summa	557	371

Merkostnadsersättningen från staten för Samhalls kärnuppdrag redovisas i not 6.

NOT 5**Information om rörelsegrenar****UPPLYSNINGAR OM BOLAGETS RÖRELSEGRENNAR**

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

SEGMENTSRAPPORTERING**Nettoomsättning, merkostnadsersättning och övriga intäkter per rörelsegren¹⁾**

MSEK	2016	2015
Tjänster	4 181	4 000
varav nettoomsättning	1 463	1 368
Bemannade lösningar	1 882	1 806
varav nettoomsättning	610	544
Industri och Förpackning/Montering	748	928
varav nettoomsättning	430	536
Gemensamma intäk / Ofördelat	801	582
varav nettoomsättning	4	5
Elimineringar ²⁾	-144	-88
Summa intäkter	7 468	7 228

1. Inkluderar interna intäkter som elimineras på företagsnivå

2. Intäkter mellan segment

Nettoomsättningen inom Tjänster ökade under helåret med 95 miljoner kronor motsvarande 7 procent jämfört med föregående år, bruttovinstmarginalen är oförändrad. Rörelseresultatet uppgick till -197 (-142) miljoner kronor. Förbättrad nettoomsättning berodde på tillväxt inom framför allt nationella kunder inom städ. Resultatet påverkades av högre personalkostnader, både vad gäller medarbetare i kärnuppdraget och tjänstemän. Detta som en effekt av ökat antal timmar i förhållande till den ökade omsättningen. Resultatet har även påverkats av personalkostnader för medarbetare med låg sysselsättning.

Nettoomsättningen inom Bemannade lösningar ökade under helåret med 66 miljoner kronor motsvarande 12 procent jämfört med föregående år. Rörelseresultatet uppgick till -14 (-20) miljoner kronor. Förbättrad nettoomsättning berodde bland annat på tillväxt inom framför allt lager/logistik och industriproduktion. Resultatet påverkades av ökad affärsvolym i kombination med lägre personalkostnader, vilket kommer av färre antal anställda inom affärsområdet jämfört med föregående år.

Nettoomsättningen inom Industri och Förpackning/Montering minskade under helåret med 106 miljoner kronor, motsvarande 20 procent jämfört med föregående år, medan bruttovinst-marginalen ökade med 1 procentenhet. Den minskade omsättningen är främst hänförlig till kunder inom träproduktion och elektronik och följer den långsiktiga planen. Rörelseresultatet uppgick till -10 (-12) miljoner kronor. Det förbättrade resultatet kan förklaras av lägre personalkostnader och övriga rörelsekostnader.

Intäkter från Arbetsförmedlingen för Arbetsmarknadstjänster redovisas som Övriga rörelseintäkter och uppgick till 94 (96) miljoner kronor. Affären uppfyller inte väsentlighetskriteriet för ett fristående segment och redovisas därför inom Gemensamma intäkter. Intäkter gällande utredningstjänster inom Arbetsmarknadstjänster redovisas som Omsättning och uppgick till 4 (5) miljoner kronor.

Statens uppdrag gällande utvecklingsanställda är ett separat uppdrag som ersätts genom lönebidrag från Arbetsförmedlingen och en separat del av merkostnadsersättning som ersätter anordnarbidraget. Dessa intäkter redovisas under Övriga rörelseintäkter i Gemensamma intäkter. Erhållna intäkter uppgick till 423 (250) miljoner kronor.

NOT 6 Statlig merkostnadsersättning

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

För år 2016 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 405 (4 405) miljoner kronor.

NOT 7 Revisionskostnader

Ersättningar till revisorer

MSEK	2016	2015
Revisionsuppdrag		
Deloitte AB	1,0	1,0
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget		
Deloitte AB	0,3	0,1
Summa	1,3	1,1

NOT 8 Av- och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar

Avskrivningar fördelade per tillgångsslag

MSEK	2016	2015
Balanserade utgifter för programvaror	-1	0
Byggnader och mark	-2	-3
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-6	-9
Inventarier, verktyg och installationer	-18	-16
Summa avskrivningar	-27	-28
Nedskrivningar fördelade per tillgångsslag		
Byggnader och mark	-	-1
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-	-1
Inventarier, verktyg och installationer	0	0
Summa nedskrivningar	0	-2
Summa av- och nedskrivningar	-27	-30

Beräkning av återvinningsvärdet av fastigheter har skett med utgångspunkt från respektive fastighets kassaflöde under den återstående nyttjandetiden beräknat med utgångspunkt från förväntade marknads- hyror på orten. Med underlag av ortens vakansgrader och bolagets eget lokalbehov har ett driftsnetto framräknats. I de fall beräknat avkastningsvärde understigit bokfört värde på det aktuella objektet sker en nedskrivning. I vissa fall där investering gjorts för att anpassa en fastighet mot en speciell affär och där affärsrelationen upphört, har värdet på byggnadsinventarierna skrivits ned.

NOT 9 Operationella leasingavtal

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

MSEK	2016	2015
Förfaller till betalning inom ett år	152	180
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	107	151
Förfaller till betalning senare än fem år	0	0
Summa	259	331
<i>Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal</i>	183	176

I beloppen ingår hyreskostnader för fastigheter och maskiner.

NOT 10 Ränteintäkter och liknande resultatposter

MSEK	2016	2015
Ränta, kuponger och utdelning	11	10
Vinst kapitalförvaltning	46	45
Summa	57	55

NOT 11 Räntekostnader och liknande resultatposter

MSEK	2016	2015
Förlust kapitalförvaltning	-2	-1
Räntekostnader, externa	0	0
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	-8	-57
Summa	-10	-58

NOT 12 Bokslutsdispositioner

MSEK	2016	2015
Skillnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	-	8
Summa	-	8

NOT 13 Skatt på årets resultat

MSEK	2016	2015
Aktuell skatt på årets resultat	-	-
Uppskjuten skatt	-13	12
Summa	-13	12

Under året har en uppskjuten skattekostnad om 13 miljoner kronor redovisats, till följd av en ökad marknadsvärdering av kortfristiga placeringar samt ändrad bedömning av möjligheten att nyttja skattemässiga underskott i framtiden.

Underskottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 207 (21) miljoner kronor. Inga underskott är aktiverade i balansräkningen.

Skillnad mellan skattekostnad och skattekostnad baserad på gällande skattesats

MSEK	2016	2015
Redovisat resultat före skatt	-162	-75
Skatt enligt gällande skattesats	36	17
Effekt av ej avdragsgilla kostnader	-3	-4
Ej aktiverat underskottsavdrag	-46	-
Övrigt	-	-1
Skatt på årets resultat	-13	12

SKATTESATS

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

TEMPORÄRA SKILLNADER

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

2016-12-31	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
Byggnader och mark	4	-	4
Maskiner och inventarier	1	-	1
Kortfristiga placeringar	-	-18	-18
Pensioner	11	-	11
Underskottsavdrag	0	-	0
Uppskjuten skatteskuld	16	-18	-2

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

NOT 14 Immateriella anläggningstillgångar

MSEK	16-12-31	15-12-31
Akkumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	9	11
Nyanskaffningar	1	1
Avyttringar och utrangeringar	-	-3
Summa anskaffningsvärde	10	9
Akkumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	7	10
Avyttringar och utrangeringar	-	-3
Årets avskrivning enligt plan	1	0
Summa avskrivningar	8	7
Planenligt restvärde vid årets slut	2	2

NOT 15 Byggnader och mark

MSEK	16-12-31	15-12-31
Akkumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	136	182
Nyanskaffningar	3	0
Avyttringar och utrangeringar	-5	-46
Summa anskaffningsvärde	134	136
Akkumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	89	118
Avyttringar och utrangeringar	-2	-32
Årets avskrivning enligt plan	2	3
Summa avskrivningar	89	89
Akkumulerade nedskrivningar		
Vid årets början	21	22
Avyttringar och utrangeringar	-1	-2
Årets nedskrivningar	-	1
Summa nedskrivningar	20	21
Planenligt restvärde vid årets slut	25	26

Bokfört värde byggnad	20	21
Bokfört värde mark	5	5

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

Vid utgången av år 2016 ägde Samhall 20 (21) fastigheter med en total yta av cirka 64 600 (67 000) m² och hyrda lokaler till en yta av cirka 108 500 (115 300) m².

NOT 16**Maskiner och andra tekniska anläggningar**

MSEK	16-12-31	15-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	243	340
Nyanskaffningar	5	3
Avyttringar och utrangeringar	-57	-100
Summa anskaffningsvärde	191	243
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	203	277
Avyttringar och utrangeringar	-55	-83
Årets avskrivning enligt plan	6	9
Summa avskrivningar	154	203
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	18	26
Avyttringar och utrangeringar	-	-9
Årets nedskrivning	-	1
Summa nedskrivningar	18	18
Planenligt restvärde vid årets slut	19	22

NOT 17**Inventarier, verktyg och installationer**

MSEK	16-12-31	15-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	200	186
Nyanskaffningar	25	35
Avyttringar och utrangeringar	-21	-21
Summa anskaffningsvärde	204	200
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	143	145
Avyttringar och utrangeringar	-19	-18
Årets avskrivning enligt plan	18	16
Summa avskrivningar	142	143
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	3	3
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets nedskrivning	0	0
Summa nedskrivningar	3	3
Planenligt restvärde vid årets slut	59	54

NOT 18**Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar**

MSEK	16-12-31	15-12-31
<i>Ingående balans</i>	3	17
Under året nedlagda kostnader	-3	-14
Bokfört värde vid årets slut	0	3

NOT 19**Andra långfristiga värdepappersinnehav**

MSEK	16-12-31	15-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	0	0
Bokfört värde vid årets slut	0	0

Avser i huvudsak aktieinnehav i intresseorganisationer.

NOT 20**Andra långfristiga fordringar**

MSEK	16-12-31	15-12-31
<i>Ingående balans</i>	17	19
Tillkommande fordran	2	0
Omföring till kortfristig fordran	-2	-2
Bokfört värde vid årets slut	17	17

Större delar av posten avser kapitalförsäkringar gällande pensions-avsättningar till ledande befattningshavare.

NOT 21**Övriga fordringar**

MSEK	16-12-31	15-12-31
<i>Aktuella skattefordringar</i>	53	53
Skattekonto	11	12
Övriga kortfristiga fordringar	17	14
Bokfört värde vid årets slut	81	79

NOT 22**Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter**

MSEK	16-12-31	15-12-31
Hyrer	18	16
Ränteintäkter	0	0
Försäkringsersättningar	1	2
Löne- och anordnarbidrag	19	23
Övrigt	34	19
Bokfört värde vid årets slut	72	60

NOT 23 Likvida medel

MSEK	16-12-31	15-12-31
Övriga kortfristiga placeringar	2 213	2 171
Summa kortfristiga placeringar	2 213	2 171
Kassa och bank	419	493
Bokfört värde vid årets slut	2 632	2 664
Kortfristiga placeringar med löptid över 3 månader	2 171	2 052
Likvida medel vid årets slut	461	612

Likvida medel består av likviditetsreserven, vilken utgörs av medel på bankkonton, och av kortfristiga placeringar med löptid kortare än 3 månader. Kapitalförvaltningen marknadsvärderas och värdet uppgick på balansdagen till 2 213 (2 171) miljoner kronor. I kapitalförvaltningen ingår följande finansiella instrument: räntefonder som utgör 82 procent av innehavet samt 16 procent gällande alternativa placeringar.

NOT 24 Finansiella instrument och finansiell riskhantering

Samhalls finansiella verksamhet ska vara en integrerad del i den övriga verksamheten. Finansiella transaktioner och val av motparter skall ske så att Samhalls allmänna anseende inte skadas och övergripande mål inte motverkas. Den finansiella verksamheten ska utgå från rörelsens förutsättningar och de finansieringsbehov, flöden, exponeringar och risker som är en konsekvens därav. Företagets strategi är att lämna högsta möjliga avkastning på eget kapital utifrån en säker och kostnadseffektiv finanshantering som säkerställer en god kontroll och hög kvalitet på riskhanteringen. Samhall är genom sin verksamhet exponerad för olika finansiella risker, vilka avser fluktuationer i bolagets resultat och kassaflöde till följd av förändringar i företagets motparters kreditvärdighet samt rörelser i räntor och valutakurser. Samhall har en finanspolicy som årligen fastställs av styrelsen. Policyn reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning samt valutahantering.

KREDITRISK Samhall har fastställt riktlinjer för att säkra att försäljning av varor och tjänster sker till kunder med lämplig kreditbakgrund. I företagets riktlinjer för kreditgivning finns regler som skall säkerställa att hanteringen av kundkrediter omfattar kreditvärdering, kreditlimiter, 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 finanspolicyen. För placeringar på penningmarknaden, med löptider upp till ett år, gäller A-2 (Standard & Poor's) eller P-2 (Moody's) eller likvärdigt som lägsta rating. För placeringar på obligationsmarknaden, med löptider som överstiger ett år, måste minst 90 procent av totalt innehav ha BBB+ (Standard & Poor's) eller Baa1 (Moody's) eller likvärdigt som lägsta rating.

RÄNTERISK Ränterisk innebär en risk för negativ effekt på en placerings marknadsvärde vid förändring av det allmänna ränteläget. Ränterisken ökar med räntebindningstiden. Samhalls risk mäts i form av duration och den genomsnittliga durationen får maximalt uppgå till tre år. För att ytterligare begränsa risken avseende tid har företaget fastställt maximala löptider för enskilda värdepapper. Durationen per balansdagen uppgick till 1,7 (1,7) år och ränterisken uppgick till 38 (36) miljoner kronor beräknat på 1 procentenhets förskjutning av räntekurvan.

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

VALUTARISK Samhall verkar internationellt och utsätts för transaktionsrisker vid köp och försäljning i utländsk valuta. Valutaexponeringen avser primärt Euro och USD och utflödet är större än inflödet. Samhall kan hantera valutarisk genom 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 25 Eget kapital

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

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

NOT 26 Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser

MSEK	16-12-31	15-12-31
Avsättningar vid årets ingång	16	16
Årets avsättningar	0	0
Bokfört värde vid årets slut	16	16

NOT 27 Avsättningar

MSEK	16-12-31	15-12-31
Avsättningar vid årets ingång	13	30
Årets avsättningar	18	21
Ianspråktaget under året	-18	-35
Årets återföringar av outnyttjade belopp	-	-3
Bokfört värde vid årets slut	13	13

Avsättningar avser beslutade omstruktureringsåtgärder på ett flertal orter såsom Stockholm, Alingsås, Göteborg och Strömstad och avser hyror, flyttkostnader och återställningskostnader av lokaler. Åtgärderna bedöms vara slutförda under 2017 och 2018. I periodens avsättningar ingår avsättningar för förlustkontrakt. Återföringar avser äldre ej inanspråkade avsättningar.

NOT 28 Övriga kortfristiga skulder

MSEK	16-12-31	15-12-31
Avräkning löner	373	339
Personalens källskatt	94	86
Mervärdesskatt	31	27
Övrigt	5	4
Bokfört värde vid årets slut	503	456

NOT 29**Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter**

MSEK	16-12-31	15-12-31
Semesterlöneskuld	654	620
Arbetsgivaravgifter	497	461
Löneskatt	61	50
Övrigt	114	78
Bokfört värde vid årets slut	1 326	1 209

NOT 30**Ställda säkerheter och eventualförpliktelser**

MSEK	16-12-31	15-12-31
Ställda säkerheter	-	-
Tullverket	0,1	0,1
Hysesbostäder i Norrköping AB	0,2	0,2
Summa eventualförpliktelser	0,3	0,3

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

NOT 31**Justering för poster som inte ingår i kassaflödet**

MSEK	16-12-31	15-12-31
Av- och nedskrivningar	27	30
Återföring av tidigare gjorda nedskrivningar	0	0
Resultat på sålda anläggningstillgångar	-2	-12
Kapitalförsäkringar	0	0
Avsättningar	2	-17
Summa justeringsposter	27	1

NOT 32**Transaktioner med närstående**

Samhall ägs av svenska staten. Inköp och försäljning till och från andra statliga företag sker till marknadsmässiga priser och sedvanliga villkor. Samhalls väsentliga transaktioner med staten och övriga företag under statens bestämmande inflytande, gemensamt bestämmande inflytande eller betydande inflytande utgör omkring 3 (3) procent av Samhalls omsättning och omkring 3 (3) procent av inköpen.

NOT 33**Vinstdisposition**

Styrelsen föreslår att disponibla vinstmedel balanseras i ny räkning.

NOT 34**Kritiska uppskattningar och bedömningar**

Upprättande av bokslut och tillämpning av olika redovisningsstandar-der baseras ofta på ledningens bedömningar eller på antaganden och uppskattningar som anses vara rimliga under rådande förhållanden. Det krävs att företagsledningen gör bedömningar och uppskattningar samt gör antaganden som påverkar tillämpningen av redovisningsprin-ciperna och de redovisade beloppen av tillgångar, skulder, intäkter och kostnader. Det verkliga utfallet kan avvika från dessa uppskattningar och bedömningar.

Uppskattningar och antaganden baseras på historisk erfarenhet och andra faktorer, inklusive förväntningar på framtida händelser som anses rimliga under rådande förhållanden. Uppskattningar och antaganden ses över regelbundet. Ändringar av uppskattningar redovisas i den period ändringen görs om ändringen endast påverkat denna period, eller i den period ändringen görs och framtida perioder om ändringen påverkar både aktuell period och framtida perioder.

De bedömningar företagsledningen gjort vid tillämpningen av K3 som har en betydande inverkan på de finansiella rapporterna, samt gjorda uppskattningar som kan medföra väsentliga justeringar i påföljande års finansiella rapporter avser främst följande områden:

- **Värdering av osäkra fordringar.** För värdering av osäkra fordringar tillämpar bolaget en modell. Modellen innebär att en nedskrivning av fordran görs enligt en matris där den procentuella nedskrivningen är högre ju äldre fordran är. Om en fordran är så osäker att bedömning görs att betalning ej kommer att ske så skrivs fordran ned med 100 procent oavsett ålder, utifrån en individuell bedömning.
- **Omstruktureringsåtgärder.** Vid rationaliseringsprogram görs avsätt-ning för omstrukturering. Ett antal kriterier måste vara uppfyllda för att göra en sådan avsättning, bl.a. ska en detaljerad formell plan för åt-gärden finnas. Vid avsättningen görs en bedömning av storleken på den framtida kostnaden för programmet. En avsättning för omstrukturering skall omfatta enbart de direkta utgifter som uppstår vid omstrukture-ningen.
- **Rättstvister.** Bolaget granskar kontinuerligt väsentliga utestående tvister för att avgöra behovet av avsättningar. Tvisterna kan vara av skiftande karaktär mot kunder, leverantörer etc. Gjorda uppskattnin-gar behöver dock inte nödvändigtvis reflektera utgången av avgjorda rättstvister och skillnader mellan utfall och uppskattning kan påverka företagets finansiella ställning.
- **Skatt.** Väsentliga bedömningar genomförs för att bestämma aktuella skattefordringar och -skulder likväl som uppskjutna skattefordringar och -skulder. Bedömning sker utifrån sannolikheten för att de upp-skjutna skattefordringarna kommer att nyttjas för avräkning mot framtida beskattningsbara vinster. Det verkliga utfallet kan avvika från bedömningarna bland annat genom ändrade skatteregler eller utfallet av myndigheters eller skattedomstolars ännu ej slutförda granskningar av lämnade deklarationer.

NOT 35**Väsentliga händelser efter balansdagens utgång**

En ny ägaravisning för 2017 antogs den 30 januari 2017 vid en extra bo-lagsstämma. I ägaravisningen fastställs att Samhalls kärnuppdrag ska vara oförändrat. Dessutom ska Samhall under 2017 erbjuda utvecklings-anställningar till minst 3 100 personer med funktionsnedsättning och långa tider utan arbete, där unga vuxna under 30 år ska prioriteras. Inga ytterligare väsentliga händelser har inträffat efter balansdagens utgång som påverkar bolagets resultat och ställning per den 31 december 2016.

NOT 36**Uppgifter om bolaget**

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

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

STYRELSENS OCH VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS FÖRSÄKRAN VID UNDERTECKNANDE AV ÅRSREDOVISNINGEN FÖR ÅR 2016

Bolagets resultat- och balansräkning kommer att föreläggas årsstämman 2017-04-27 för fastställelse.

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

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med god 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 22 februari 2017

Erik Strand
Ordförande

Hans Abrahamsson

Ann-Christin Andersson

Dario Aganovic

Bertil Carlsén

Helen Fasth Gillstedt

Angelica Frithiof

Kenneth Johansson

Pia Litbo

Leif Ljungqvist

Maria Nilsson

Monica Lingegård
Verkställande direktör

REVISIONSBERÄTTELSE

TILL BOLAGSSTÄMMAN I SAMHALL AB
ORGANISATIONSNUMMER 556448-1397

RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Samhall AB för räkenskapsåret 2016-01-01 – 2016-12-31. Bolagets årsredovisning ingår på sidorna 6–19 och 38–72 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Samhall ABs finansiella ställning per den 31 december 2016 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Grund för uttalanden

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

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

Särskilt betydelsefulla områden

Särskilt betydelsefulla områden för revisionen är de områden som enligt vår professionella bedömning var de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen för den aktuella perioden. Dessa områden behandlades inom ramen för revisionen av, och i vårt ställningstagande till, årsredovisningen som helhet, men vi gör inga separata uttalanden om dessa områden.

Nettoomsättning – redovisning av kundavtal

Samhalls nettoomsättning avser försäljning av flera olika typer av varor och tjänster. Försäljning av varor redovisas när ett antal villkor är uppfyllda vilket normalt inträffar när varorna levererats till kund. 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. Intäkter från kundavtal utgör en stor transaktionsvolym och fakturering sker både centralt och lokalt i organisationen.

I not 1 lämnar bolaget en beskrivning av vilka principer som tillämpas för redovisning av intäkter. Noterna 3, 4 och 5 innehåller upplysningar om hur intäkterna fördelar sig på olika geografiska marknader, intäkts typer respektive rörelsegränar.

Vår revision omfattade, men begränsades inte till:

- utvärdering av bolagets principer för intäktsredovisning och efterlevnad av gällande regelverk
- utvärdering och granskning interna kontroller för redovisning av intäkter till rätt pris och i rätt period och
- granskning av försäljningsintäkter på stickprovsbasis mot avtal, fakturor och leveransdokument för att säkerställa att intäkter redovisats till rätt pris och i rätt period.

Ersättningar till anställda

Samhall är en stor arbetsgivare med många anställda. Ersättningar till anställda innebär en stor volym av transaktioner och det är bolagets största kostnadspost. Detta kräver goda rutiner för att säkerställa att samtliga utgifter redovisas och att de redovisas i rätt period.

Bolagets upplysningar om ersättningar till anställda framgår av not 1 och 2 som ger information om redovisningsprinciper respektive information om löner, andra ersättningar och sociala kostnader för styrelse, ledande befattningshavare och övriga anställda.

Vår revision omfattade, men begränsades inte till:

- utvärdering och granskning av policyer och rutiner för hantering och rapportering av löner och andra ersättningar till anställda
- granskning av fullständigheten i redovisade ersättningar och analysera att ersättningar till anställda är redovisade i rätt period
- granskning av ersättningar till ledande befattningshavare
- granskning att lämnade upplysningar följer gällande regler

Finansiella instrument och likvida medel

Bolaget är exponerat för finansiella risker såsom förändringar i räntor och valutakurser. Samhall har ett stort kapital att förvalta i form av likvida medel och kortfristiga placeringar. Bolagets innehav av finansiella tillgångar består av räntebärande fonder och alternativa placeringar och redovisas till verkligt värde.

Finansiella instrument och likvida medel är bolagets största finansiella tillgång och förändringar i verkligt värde på finansiella tillgångar samt fluktuationer i räntor och valutakurser kan få betydande påverkan på bolagets resultat och finansiella ställning.

För bolagets principer för redovisning och värdering av finansiella instrument se not 1 och för bolagets finansiella risker och hantering av dessa se not 24.

Vår revision omfattade, men begränsades inte till:

- granskning av bolagets finanspolicy och efterlevnad av denna,
- granskning av värderingen av finansiella instrument för ändamålsenliga värderingsmodeller och marknadsdata och
- granskning att lämnade upplysningar följer gällande regelverk

Avsättningar för anpassnings- och utvecklingskostnader

Avsättningar redovisas avseende beslutade anpassnings- och omstrukturingsåtgärder och avser utgifter för bl. a lokaler, personalavveckling och förlustkontrakt. Avsättningar för utgifter för omstruktureringar och övriga förpliktelser innehåller en hög grad av uppskattning och bedömning av företagsledningen som ofta är komplexa.

Bolagets upplysningar om avsättningar och omstrukturingskostnader framgår av not 1 och 27 som ger information om redovisningsprinciper respektive information om årets förändringar av avsättningar.

Vår revision omfattade, men begränsades inte till:

- granskning av bolagets principer för redovisning av avsättningar för förenlighet med gällande regelverk,
- utvärdering av bolagets kontroller för att identifiera förpliktelser och redovisa avsättningar,
- granskning av externa utlåtanden över bedömda utfall av pågående tvister och dess kostnader och
- granskning av tillämpade antaganden och beräkningar som ligger till grund för redovisade avsättningar

Annan information än årsredovisningen

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för den andra informationen. Den andra informationen består av sidorna 1–5, 20–37 och 76–81 men innefattar inte årsredovisningen och vår revisionsberättelse avseende denna.

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

I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen.

Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

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

Revisorns ansvar

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

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

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag inte längre kan fortsätta verksamheten.

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

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

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Samhall AB för räkenskapsåret 2016-01-01 – 2016-12-31 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

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

Grund för uttalanden

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

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta inne-

fattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Den verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

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

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

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

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden

som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelse skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

REVISORNS GRANSKNING AV BOLAGSSTYRNINGSRAPPORTEN

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 38–47 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning har skett enligt FARs uttalande RevU 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden.

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

Stockholm den 22 februari 2017
Deloitte AB

Peter Ekberg
Auktoriserad revisor

REDOVISNING AV HÅLLBARHET OCH OBEROENDE GRANSKNING

REDOVISNINGENS INNEHÅLL

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

Sammantaget ger detta underlag ett huvudfokus på Samhalls medarbetare. Arbetet med att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete ses av intressenterna som mest väsentligt. Samhalls arbete med att säkerställa en sund konkurrens är också en viktig fråga. På miljöområdet är koldioxidutsläppen väsentliga.

GENERELLA UTGÅNGSPUNKTER

Samhalls verksamhet omfattar hela Sverige. Huvudprincipen i redovisningen är att inte kommentera lokala eller regionala skillnader utan att lämna en samlad redovisning för hela verksamheten.

För jämförbarhet över tid har, om inte annat anges, alla historiska värden räknats om enligt samma metoder som tillämpas 2017.

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

ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ

I hållbarhetsredovisningen används begreppet "tjänstemän" för alla anställda som inte ingår i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen. Här ingår inte medarbetare som omfattas

av särskilt kollektivavtal för tjänstemän i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag.

Redovisningen omfattar medarbetare från alla uppdrag från staten men enligt väsentlighetsprincipen sker detaljredovisning inte för personalkategorier med mindre än 500 personer. I redovisningen om anställda ingår inte heller praktikanter som deltar i arbetsträning eller är på utredningsplatser inom Samhalls Arbetsmarknadstjänster, eftersom dessa personer inte är anställda. Utbildningsinsatser för tjänstemännen redovisas inte eftersom det bedöms som mindre väsentligt samtidigt som mycket av de insatser som görs för tjänstemännen sker i former som inte redovisas som avgränsade utbildningar.

För att få en överskådlighet redovisas inte de olika personalnyckeltalen uppdelat på åldersgrupp. För att få en mer relevant presentation anges i stället medelålder.

För arbetsolyckor används inte GRI:s nyckeltal utan de interna nyckel- och måttal som Samhall använder internt. I redovisningen ingår inte arbetssjukdomar och färdolyckor till och från arbetet.

LEVERANTÖRER

För att kunna ta ansvar för hela värdekedjan har inköpsprocessen med leverantörsbedömning och leverantörsuppföljning utvecklats. Ett av de områden som regelbundet tas upp med både strategiska leverantörer och volymleverantörer är hållbarhetskraven som formulerats i Samhalls uppförandekod för leverantörer och som leverantörerna ska skriva under.

Samhall har en inköpsprofil som tjänsteproducerande företag med inköp och leasing från grossister och tillverkare verksamma i Sverige.

Dessa leverantörer kan ha underleverantörer i andra länder. Leverantörsbasen omfattar cirka 5 400 leverantörer med inköpsvärde över 1 000 kronor. Totalt utgör inköp 15 procent av de totala kostnaderna. Undantagsvis kan, i kunduppdrag med industriell inriktning, kunden anvisa leverantör som då ligger utanför Samhalls leverantörsstyrning.

MILJÖ

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

Omräkningsfaktorer för beräkning av utsläpp för egna transporter samt egna och hyrda lokaler är hämtade från naturvårdsverket, Svensk Fjärrvärme och Samhalls bränsleleverantörer.

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

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

OBEROENDE GRANSKNING OCH BESTYRKANDE

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

GRI-INDEX - CORE

Profilindikatorer	Beskrivning	Källhänvisning sida	Kommentar
STRATEGI OCH ANALYS			
G4-1	Uttalande av vd och ordförande	Sid 4-5, 20	Vd-ord och ordförandeord
ORGANISATIONSPROFIL			
G4-3	Organisationens namn	Omslag	Samhall Aktiebolag
G4-4	Huvudsakliga produkter och/eller tjänster	Sid 18-19	
G4-5	Lokalisering av huvudkontor	Omslag	Klarabergsviadukten 90C, Stockholm
G4-6	Verksamhetsländer	Sid 41	Verksamhet bedrivs endast i Sverige
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	Sid 38	Aktiebolag, helägt av svenska staten
G4-8	Marknader	Sid 12-15	
G4-9	Verksamhetens omfattning	Sid 3, 66	Not 4 Intäkternas fördelning Not 5 Information om rörelsegrenar
G4-10	Totalt antal anställda	Sid 3, 28-33	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare
G4-11	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	Sid 29	
G4-12	Leverantörskedjan	Sid 34, 76	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden		Inga väsentliga förändringar
G4-14	Försiktighetsprincipen	Sid 37	
G4-15	Anslutning till externa deklARATIONER om ekonomiska, miljömässiga och sociala faktorer		Ingen anslutning till externa deklARATIONER
G4-16	Medlemskap i organisationer		Medlemskap i branschorganisationer och liknande redovisas inte
MATERIELLA ASPEKTER OCH AVGRÄNSNINGAR			
G4-17	Omfattning och avgränsning av redovisningen	Sid 25, 78	Hela Samhalls verksamhet omfattas både i den ekonomiska redovisningen och i hållbarhetsredovisningen
G4-18	Process för bestämning av redovisningens innehåll	Sid 24-27	
G4-19	Materiella aspekter som identifierats	Sid 26-27, 76	
G4-20	Materiella aspekter. Avgränsning inom organisationen	Sid 25	Redovisningen gäller hela Samhall AB och avgränsas till den påverkan som sker inom Samhalls egen verksamhet
G4-21	Materiella aspekter. Avgränsning utanför organisationen	Sid 25	Redovisningen gäller hela Samhall AB och avgränsas till den påverkan som sker inom Samhalls egen verksamhet
G4-22	Jämförbarhet med tidigare rapporter	Sid 76	Nyckeltal har räknats om enligt de metoder som tillämpas 2017 om annat inte särskilt anges. I övrigt jämförbar med föregående redovisning.
G4-23	Väsentliga förändringar från föregående redovisning		Inga väsentliga förändringar
INTRESSENTRELATIONER			
G4-24	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med	Sid 24	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter	Sid 24	
G4-26	Tillvägagångssätt vid intressentdialog	Sid 24	
G4-27	Viktiga frågor från dialog med intressenterna	Sid 24-25, 76	
REDOVISNINGENS PROFIL			
G4-28	Redovisningsperiod	Sid 81	Räkenskapsåret 2016
G4-29	Datum för föregående redovisning		Års- och hållbarhetsredovisning för 2015, februari 2016
G4-30	Redovisningscykel	Sid 81	Fastställda rapporttillfällen för delårsrapporter och bokslutskommuniké
G4-31	Kontaktperson för hållbarhetsredovisning	Sid 81	Mari-Ann Levin Pölde, chefsjurist
G4-32	Redovisningens innehåll	Sid 77-78	GRI-Index
G4-33	Policy och praxis avseende extern granskning	Sid 76, 79	Revisors rapport över översiktlig granskning av Samhall ABs hållbarhetsredovisning

Profilindikatorer	Beskrivning	Källhänvisning sida	Kommentar
STYRNING			
G4-34	Styrningsstruktur för organisationen	Sid 38-43	Bolagsstyrningsrapport
ETIK OCH INTEGRITET			
G4-56	Värdegrund, principer och uppförandekod	Sid 38-43	Bolagsstyrningsrapport
EKONOMI			
G4-DMA	Hållbarhetsstyrning	Sid 25, 32-34	Förvaltningsberättelsen, Ekonomiskt resultat
G4-EC4	Finansiellt stöd från det allmänna	Sid 63-64	Not 4 Intäkternas fördelning Not 6 Statlig merkostnadsersättning
MILJÖ			
G4-DMA	Hållbarhetsstyrning	Sid 27, 37	
G4-EN3	Energianvändning inom organisationen	Sid 37	
G4-EN4	Energianvändning utanför organisationen	Sid 37	
G4-EN15	Direkta utsläpp av växthusgaser	Sid 37	
G4-EN16	Indirekta utsläpp av växthusgaser	Sid 37	
G4-EN17	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser	Sid 37	
ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ			
G4-DMA	Hållbarhetsstyrning	Sid 27, 34-36	
G4-LA1	Antal nyanställda och personalomsättning	Sid 2-29	
G4-LA6	Arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar	Sid 32	Egen definition som avviker från GRI
G4-LA9	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år	Sid 33	
G4-LA11	Andel anställda som deltar i regelbunden uppföljning och planering av fortsatt utveckling	Sid 33	
G4-LA12	Sammansättning av företagsledning och övriga anställda	Sid 29	
SAMHÄLLE			
G4-S07	Rättsliga åtgärder avseende antikorruption, antitrust och monopol	Sid 27, 34-36	
G4-S05	Bekräftade incidenter av korruption och vidtagna åtgärder	Sid 36	Inga bekräftade incidenter under 2016
G4-S07	Rättsliga åtgärder avseende antikorruption, antitrust och monopol	Sid 36	Inga rättsliga åtgärder, avgränsat till Samhalls verksamhet

Väsentliga områden

Medarbetarnytta

Intressenterna bedömer genomgående frågor kring medarbetarna och deras utveckling som mest väsentliga.

Materiella och väsentliga frågor:

- Uppgifter om medarbetarna i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen.
- Genomströmningen (nyanställning och övergångar) som ger möjlighet till fler att komma in och utvecklas på arbetsmarknaden och därmed minska utanförskapet.
- Medarbetarutvecklingen med fokus på yrkeskunskande och ökad anställningsbarhet.
- Arbetsmiljö och sjukfrånvaro.

Diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier är noll-toleransområden som är helt integrerade i arbetet med Samhalls kultur och värdegrund, i HR-arbetet och i ledarutvecklingen. Dessa delar beskrivs i avsnittet om medarbetarnytta och redovisas inte enligt GRI.

Samhällsnytta

Materiella och väsentliga frågor:

- Den statliga merkostnadsersättningen.
- Den geografiska spridningen.
- Samhall ska finnas i hela landet.
- Affärsetik där framför allt konkurrensneutrala priser står i fokus.

Leverantörsledet i värdekedjan är inte högprioriterad av intressenterna. Därför beskrivs den endast översiktligt på sid 76.

Miljö

Miljöfrågorna har av intressenterna genomgående rangordnats lägre än social och ekonomisk hållbarhet. De olika områdena för miljöpåverkan har inte inbördes rangordnats. Väsentlighetsbedömningen har därför kompletterats internt utgående från bolagets mest väsentliga miljöpåverkan.

Materiella och väsentliga frågor:

- Den huvudsakliga miljöpåverkan är koldioxidutsläpp genom energianvändning. Övrig påverkan är relativt sett mycket mindre och redovisas därför inte.

Kundnytta

Frågorna om kvalitet, kapacitet och bemötande är viktiga för alla kunder och leverantörer, men de har av intressenterna inte lyfts utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Efter intressentdialogen bedöms därför inga områden ingå bland de materiella eller mest väsentliga frågorna och därmed redovisas de inte enligt GRI.

Transparent redovisning av verksamheten:

Intressenterna efterfrågar kommunikation och dialog grundad på transparens och öppenhet.

REVISORS RAPPORT ÖVER ÖVERSIKTLIG GRANSKNING AV SAMHALLS HÅLLBARHETSREDOVISNING

Till Samhall AB (publ)

INLEDNING

Vi har fått i uppdrag av företagsledningen i Samhall AB (publ) att översiktligt granska Samhalls hållbarhetsredovisning för år 2016. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 81.

STYRELSENS OCH FÖRETAGSLEDNINGENS ANSVAR FÖR HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 76 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av Sustainability Reporting Guidelines (utgivna av The Global Reporting Initiative (GRI)) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga fel, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

REVISORNS ANSVAR

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

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 Bestyrkande av hållbarhetsredovisning utgiven av FAR. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASBs standarder för revision och god revisionssed i övrigt har. Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på

en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

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

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

UTTALANDE

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

Stockholm den 22 februari 2017

Peter Ekberg
Auktoriserad revisor

Andreas Drugge
Specialistmedlem i FAR

DEFINITIONER

ARBETSMARKNADSTJÄNSTER

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

BELÄGGNINGSGRAD

Den andelen av tillgänglig tid som medarbetare arbetar i kunduppdrag.

I den tillgängliga tiden ingår inte tid för medarbetarutveckling.

CSR

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

DISTRIKT

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

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

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

GRI

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

HÅLLBARHET,

HÅLLBAR UTVECKLING

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

HÅLLBARHETSREDOVISNING

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

KÄRNUPPDRAGET

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

LÖNETIMMAR

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

MERKOSTNADSERSÄTTNING

Den ersättning som Samhall får från staten för de merkostnader som följer av statens uppdrag. Merkostnaderna beror på behov av lägre arbetstakt, utvecklingsinsatser, anpassning av arbetsplatser, förstärkt anställningstrygghet, samt kraven på geografisk spridning och mångfald av uppdrag.

PRIORITERADE GRUPPER

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

TJÄNSTEMÄN

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

UTVECKLINGSANSTÄLLNINGAR

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

ÅTERGÅNG

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

ÖVERGÅNG

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

Ekonomiska definitioner

BRUTTOVINST

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

KASSALIKVIDITET

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

RÄNTABILITET PÅ

GENOMSnittligt eget kapital

Årets vinst i förhållande till under året genomsnittligt eget kapital.

SOLIDITET

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

ÅRSREDOVISNING

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2016.

Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 6–19 och 38–55.
Samhalls årsredovisning för 2016 går också att läsa på www.samhall.se

RAPPORTTILLFÄLLEN

Samhall lämnar ekonomisk information för år 2017 vid följande tillfällen:

28 april 2017	Delårsrapport 1	januari–mars 2017
15 augusti 2017	Delårsrapport 2	januari–juni 2017
27 oktober 2017	Delårsrapport 3	januari–september 2017
5 februari 2018	Bokslutskommuniké	januari–december 2017

ÅRSSTÄMMA

Årsstämma kommer att hållas den 27 april 2017 i Stockholm.

HÅLLBARHETSREDOVISNING

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

Hållbarhetsredovisningen är framtagen i enlighet med riktlinjerna för Global Reporting Initiative (GRI) och omfattar Samhalls Hållbarhetsredovisning 2016, sidorna 6–7,12–13,

22–37 och 76–78. I de fall väsentliga avsteg gjorts från GRI G4, kommenteras detta i Samhalls hållbarhetsredovisning (avsnitt Redovisning och oberoende granskning). Redovisningen gäller för kalenderåret 2016. Senaste rapporten (Hållbarhetsredovisning 2015) utkom i mars 2016.

Det är Samhalls egen bedömning att Hållbarhetsredovisningen 2016 uppfyller de krav som ställs på en hållbarhetsredovisning på tillämplighetsnivå core baserad på tillämplighetsnivåerna framtagna av Global Reporting Initiative. Deloitte AB har bestyrkt Samhalls Hållbarhetsredovisning. Se bestyrkanderapporten på sidan 79.

LÄS MER OM GRI PÅ

www.globalreporting.org.

KONTAKTPERSON FÖR HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN ÄR:

Mari-Ann Levin Pölde,
chefsjurist i Samhall AB.

KONTAKTPERSON FÖR ÅRSREDOVISNING OCH INFORMATION I

ÖVRIGT om Samhalls verksamhet är:
Albin Falkmer,
kommunikationschef.

© Samhall 2017

PRODUKTION: Samhall i samarbete med Addira.

TRYCK: Ätta45





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

5TH GRADE MATHS-ORCHARD SREDOVISNING 2016