

samhall 2012

ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING



6 000 personer bröt utanförskapet 2012

SOCIAL HÅLLBARHET

– vårt kärnvärde

EKONOMISK HÅLLBARHET

– långsiktigt sunda affärer

HÅLLBAR MILJÖ

– värna vår omgivning



I slutet av 2011 erhöll Samhall ett särskilt uppdrag från regeringen och har med råge klarat av det uppsatta målet. Under året har 1 165 personer haft en utvecklingsanställning i Samhall.

MONICA LINGEGÅRD, VD SAMHALL AB



Samhall är en av Sveriges största serviceleverantörer. Företaget har cirka 22 000 anställda på över 250 orter och erbjuder tjänster inom allt från städ, tvätt och fastighet till logistik och tillverkning. Samhall ägs av svenska staten och omsätter årligen cirka sju miljarder kronor. Företagets kärnuppdrag är att skapa utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning och lyckas genom att matcha rätt person till rätt arbete i konkurrensutsatta kunduppdrag.

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

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

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

ÅRSREDOVISNING

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2012. Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 6–17 och 44–59.

Samhalls årsredovisning för 2012 går också att läsa på www.samhall.se

RAPPORTTILLFÄLLEN

Samhall lämnar ekonomisk information för år 2013 vid följande tillfällen:

26 april 2013	Delårsrapport 1	januari–mars 2013
15 augusti 2013	Delårsrapport 2	januari–juni 2013
25 oktober 2013	Delårsrapport 3	januari–september 2013
31 januari 2014	Bokslutskommuniké	januari–december 2013

ÅRSSTÄMMA

Årsstämma kommer att hållas den 25 april 2013 klockan 11.30–12.15, i Stockholm.

HÅLLBARHETSREDOVISNING

Företagets bidrag till hållbar utveckling har i flera år beskrivits i årsredovisningarna. För femte 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 2012, sidorna 18–43, samt dokumentet "Kompletterande GRI-indikatorer 2012" på Samhalls hemsida på Internet (www.samhall.se/hallbarhet i dokumentet Kompletterande GRI-indikatorer 2012.pdf). I de fall väsentliga

avsteg gjorts från GRI:s Sustainability Reporting Guidelines, version 3.0, kommenteras detta i Samhalls hållbarhetsredovisning (avsnitt Redovisning och oberoende granskning). Redovisningen gäller för kalenderåret 2012. Senaste rapporten (Hållbarhetsredovisning 2011) utkom i mars 2012.

Det är Samhalls egen bedömning att Hållbarhetsredovisningen 2012 uppfyller de krav som ställs på en hållbarhetsredovisning på tillämplighetsnivå B+ baserad på tillämplighetsnivåerna framtagna av Global Reporting Initiative. Deloitte AB har bestyrkt Samhalls Hållbarhetsredovisning 2012 och bekräftar att den uppfyller tillämplighetsnivå B+. Se bestyrkandepå rapporten på sidan 43.

Läs mer om GRI på www.globalreporting.org.

Kontaktperson för hållbarhetsredovisningen är Mari-Ann Levin Pöjde, hållbarhetschef i Samhall AB.

Kontaktperson för årsredovisning och information i övrigt om Samhalls verksamhet är Stefan Hladisch, informationschef.

Så fungerar Samhall



Arbetsförmedlingen anvisar ny personal

Kärnuppdraget

Arbetsförmedlingen beslutar vem som får jobb i Samhalls kärnuppdrag. Kriterierna är att personen har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga och att alla andra alternativ är utredda.

Utvecklingsanställningar 2012

Förutom kärnuppdraget att erbjuda jobb till cirka 20 000 medarbetare per år fick Samhall ett uppdrag till av regeringen inför 2012: att skapa 1 000 **utvecklingsanställningar**.
Läs mer på sid 29.

Individnytta

Vi erbjuder vår personal riktiga jobb som skapar självkänsla, stolthet och gör var och en av oss mer konkurrenskraftig och anställningsbar på den öppna arbetsmarknaden. Vi ser till varje individs förmåga och har unika metoder och verktyg för personlig utveckling.

Läs mer om Individnytta på sidan 12

Olika arbetsuppgifter inom områdena:

- Städ & tvätt
- Lager & logistik
- Tillverkning
- Arbetsplats- & fastighetstjänster
- Äldreservice

Stödverktyg

- Behovskartläggning
- Yrkesutbildningar
- Förstärkt arbetsledning
- Matchningsverktyg
- Funktionsförmågebedömning
- Arbetsanpassning
- Rehab
- Praktik
- Stöd vid rekrytering

Kundnytta

Dagligen levererar vi nytta till våra kunder. Vi erbjuder en rad olika tjänster, allt från städtjänster till industriell tillverkning. En bredd som få andra klarar. Vi lyckas leverera högsta kvalitet eftersom vi matchar rätt person med rätt arbetsuppgift.

Läs mer om Kundnytta på sidan 15

Samhällsnytta

För samhället är Samhall en attraktiv arbetsmarknadsåtgärd. Vi som ingen annan bygger ett hållbart Sverige utifrån mångfald och integration. Sedan starten 1980 har vi skapat jobb för personer med funktionsnedsättning och även slussat ut drygt 30 000 medarbetare till nya jobb hos andra arbetsgivare.

Läs mer om Samhällsnytta på sidan 9

Succé för Visa vägen-galan



Mer än 700 personer kom till Hotel Rival.

Den 21 november var det, för femte året i rad, dags för utdelning av Visa vägen-priserna. Priserna delas ut till personer som under året gjort en stor insats för att öppna arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och delas ut i kategorierna Årets arbetsgivare och Årets eldsjäl. I år delade också juryn ut ett hedersnämmande till Årets förhoppning.

Priset för Årets eldsjäl gick till Mikael Tännadal på Fredells byggvaruhus i Nacka, Stockholm. Han har i sitt arbetslag nu åtta personer med någon form av funktionsnedsättning.

– Det är underbart att se hur medarbetarna hela tiden utvecklas och växer med sin uppgift. De är en stor tillgång för företaget, allihop, sa Mikael Tännadal.

Sternhammar i Örebro vann priset för Årets arbetsgivare. Per Jonsson, ägare och VD, tog emot priset.

– Våra medarbetare med funktionsnedsättning har stort tålamod med sina arbetsuppgifter, vilket bland annat lett till en minskad personalomsättning. Vi är stolta över att kunna göra en insats och hjälpa de här duktiga personerna att få jobb, sa Per Jonsson.

Hedersnämmandet för Årets förhoppning gick till Örebro kommun, som i framtida upphandlingar kommer att ha med social hänsyn i rekryteringen som ett av sina baskrav.

SPÄCKAD TALARLISTA

I samband med prisutdelningen, som ägde rum på Hotel Rival i Stockholm och drog över 700 besökare, hölls också ett seminarium med åtta inbjudna talare från näringsliv och offentlig verksamhet. Först ut var Petter Stordalen, grundare och ägare till Nordic Choice Hotels. Han hyllade skattebetalande företag och den nya, hållbara kapitalism som han ser växa fram.

– Sättet vi lever på nu håller inte. Vi har aldrig levt längre, men vi har aldrig tänkt mer kortsiktigt. I framtiden måste företag ta ansvar, både socialt och för miljön, annars kommer de inte att överleva. Konsumenterna kommer helt enkelt att välja bort de som inte tar ansvar, sa Petter Stordalen.

Också SPP:s hållbarhetschef



Det är näringslivet som sitter i förarsätet på den omställning vi står inför. Till och med FN har insett att vi inte kan klara varken klimatkris eller världsfattigdom utan deras hjälp.

Stina Billinger, hållbarhetschef SPP



Stina Billinger, som kallats näringslivets mäktigaste moralist, fanns på talarlistan. Hon pratade bland annat om företagens stora roll i ett hållbart samhälle.

– Det är näringslivet som sitter i förarsätet på den omställning vi står inför. Till och med FN har insett att vi inte kan klara varken klimatkris eller världsfattigdom utan deras hjälp. Desto mer glädjande då att se superkapitalister som Petter Stordalen på barrikaderna, sa Stina Billinger.

Bland övriga talare fanns också tunga namn som Tom Johnstone, VD för SKF, Marie Hallander Larsson, HR-direktör på Swedbank och Per Agnefjäll, tillträdande VD för Ikea Group.

När priserna delats ut fick galan ett kungligt slut. Ett cykelbud anträdde scenen med ett telegram från självaste drottning Silvia, som önskade alla pristagarna ett varmt lycka till och hoppades att övriga deltagare på galan skulle inspireras av och följa deras goda exempel.

Surfa in på Samhallstory.se för att läsa referat, intervjuer och se filmklipp från evenemanget.



Årets Eldsjäl: Mikael Tännadal på Fredells byggvaruhus i Nacka.
Hedersnämmande Årets Förhoppning till Örebro kommun, representerat av Lena Baastad.
Årets Arbetsgivare: AB Sternhammar i Örebro, representerat av Per Jonsson, VD och ägare.

Innehåll års- & hållbarhetsredovisning ²⁰¹²



14

Kraftsamling för Carine Rieem, produktsamordnare på Samhall sedan 2011.

SAMHALLS VERKSAMHET

2 VD-ord 6 000 personer bröt utanförskapet 2012.

6 Uppdrag och mål

7 Samhallnytta Genom sitt arbetsmarknadspolitiska uppdrag har Samhall ett åtagande mot samhälle, medarbetare och kund.

9 Samhällsnytta Samhall är en del av arbetslinjen.

12 Individnytta Det handlar om delaktighet och utveckling.

15 Kundnytta Föreana affärsnytta med samhällsnytta.

Omslag: Samhall på plats hos Astra Tech i Mölndal.

HÅLLBARHETSREDOVISNING

18 Ett aktivt hållbarhetsarbete Vi vill och vi kan göra mer! Den nödvändiga intressentialogen.

23 Social hållbarhet Vårt kärnvärde. Vårt arbetssätt och våra medarbetare.

33 Ekonomisk hållbarhet Långsiktigt sunda affärer.

37 Hållbar miljö Miljömål – minskade koldioxidutsläpp.

40 Redovisning och oberoende granskning

41 GRI-index

43 Bestyrkanderapport



11 Goda affärer i chokladfabriken.



54

Samhall ordnade praktik – nu är Adam Nielsen anställd.



22

Utspelet 2012 – lyckad satsning för nya jobb.

BOLAGSSTYRNING

44 Bolagsstyrningsrapport

48 Styrelsens beskrivning av intern kontroll och riskhantering

50 Styrelsen

52 Ledningsgruppen

53 Den operativa företagsledningen

EKONOMISK RAPPORTERING

55 Ekonomiskt resultat

59 Förslag till vinstdisposition

60 Resultaträkning

62 Balansräkning

64 Förändringar i eget kapital

65 Kassaflödesanalys

66 Noter

76 Styrelsens och verkställande direktörens försäkran

77 Revisionsberättelse

78 Avtal mellan staten och Samhall AB

80 Definitioner

Det är olika från säsong till säsong. Allra mest arbete har vi när vi packar påskägg. Då brukar vi vara över 100 personer som jobbar här.

6 000 personer bröt utanförskapet 2012

I en besvärlig konjunktur då arbetslösheten steg i hela landet erbjöd Samhall drygt 6 000 nya medarbetare arbete eller praktik under 2012, vilket innebär en ökning med 20 procent jämfört med 2011. Få företag i Sverige klarar av att ta emot så många nya medarbetare. Det visar på Samhalls förmåga att verka som en effektiv och betydelsefull arbetsmarknadsåtgärd.



Året 2012 innehöll mycket positivt men också stora utmaningar. Jag är väldigt stolt över att Samhall kunnat välkomna så många nya medarbetare. Vi vet alla hur otroligt betydelsefullt det är att ha ett riktigt arbete. Inte bara för att kunna försörja sig utan också för att det ger ett socialt sammanhang, bryter utanförskap och ger en möjlighet till personlig utveckling. För många betyder en anställning på Samhall en attraktiv inträdesbiljett till arbetsmarknaden i stort.

Men endast Samhall räcker inte när det står över 200 000 personer med funktionsnedsättning i kö för ett jobb. Det är inte hållbart att så många som vill inte får ett arbete. Samhalls ansvar är att erbjuda medarbetarna arbete men också att göra dem attraktiva för andra arbetsgivare att rekrytera. Fler arbetsgivare behöver se den dolda kraft som finns hos våra medarbetare. Här kan Samhall också hjälpa till att ge arbetsgivarna det stöd de behöver.

Hållbarhetsfrågor och social hänsyn kommer allt högre på många företags agenda. Vårt erbjudande att i konkurrens med andra företag erbjuda hållbara servicetjänster, där leveransen bygger på vårt så viktiga samhällsuppdrag, det vill säga att erbjuda arbete till människor med funktionsnedsättning, ter sig allt mer attraktivt för många företag.

Under 2012 har vi som exempel fått utökat förtroende hos Ikea och tecknat nya nationella avtal med bland annat Swedbank, Jernhusen och Orkla-koncernen.

Den nya försäljningsorganisationen som etablerades i slutet av 2011 och under första kvartalet 2012, började ge effekt under andra halvåret. Ett riktigt glädjetecken var att affärsområde Tjänster visade en tillväxt på helåret med 5 procent med en

Året som gått

► **Över 800 000** personer såg Samhall i TV-programmet *Chefen undercover*.

► **Ett nytt kollektivavtal** tecknades mellan Almega Samhallförbundet och sju LO-förbund gällande nya löner och anställningsvillkor.

► **Totalt 650 kunder och lokalpolitiker** deltog, och ytterligare 200 separata möten arrangerades, när företagsledningen genomförde en roadshow med sju lokala CSR-seminarier runt om i landet.

► Finansmarknadsminister

Peter Norman och **arbetsmarknadsminister** Hillevi Engström medverkade vid Samhalls seminarium om Den dolda kraften som genomfördes för statliga bolag i samband med årsstämman.

► **Samhalls vd** Monica Linge-gård placerades av Veckans Affärer och CSR i praktiken på plats 5 över personer i Sverige som har störst påverkan på näringslivets hållbarhetsarbete under 2012.

” *Samhalls ansvar är att erbjuda medarbetarna arbete men också att göra dem attraktiva för andra arbetsgivare att rekrytera. Fler arbetsgivare behöver se den dolda kraft som finns hos våra medarbetare.*

stark avslutning i fjärde kvartalet med en tillväxt på hela 9 procent. Våra nya tjänstekoncept och produktpaketering har också bidragit till denna framgång.

Konjunkturen har dock arbetat emot oss. Många av våra befintliga kunder har under året blivit tvungna att dra ned. Det har påverkat oss mycket negativt men tack vare en framgångsrik säljkår har vi kunnat kompensera för tappet hos våra befintliga kunder. Affärsområde Bemannade lösningar var det område som drabbades hårdast och minskade sin omsättning med 6 procent på helåret. Dock ser vi i sista kvartalet att detta bromsar upp och under årets sista månader har vi klarat oss bättre än branschen i stort. Vårt affärsområde Industriproduktion levererade under 2012 bättre än våra planer och vi såg en förstärkt bruttovinstmarginal. Vi går ur 2012 med en omsättning på i stort sett samma nivå som år 2011.

Totalt hade Samhall 19 148 personer anställda i kärnuppdraget vid utgången av 2012. Antalet arbetade timmar överskred statens mål med 229 000 vilket är positivt. Det har inneburit att vi kunnat erbjuda motsvarande cirka 160 heltidstjänster utöver målet arbete och utveckling. Det överstigande antalet timmar har samtidigt medfört kostnader runt 50 miljoner kronor som vi inte har fått någon merkostnadsersättning för.

Sammantaget ökade antalet personer som haft

arbete och utveckling i Samhall jämfört med föregående år med hela 20 procent. Drygt 6 000 nya personer har därmed erbjudits utveckling i Samhall. Det tycker jag är en fantastisk prestation som visar att vi är rustade att klara av stora personalflöden.

Rörelseresultatet för helåret 2012 är negativt och uppgår till -77 miljoner kronor. Det är en försämring på 137 miljoner kronor. Detta beror dels på att antalet anställda i kärnuppdraget ökat och dels på våra lönekostnadsökningar som i 2012 uppgick till 143 miljoner kronor. Dessa kostnadsökningar har vi inte kunnat kompensera med stöd av nya affärer och effektiviseringar. Vi ser nu en tydlig effekt av att merkostnadsersättningen, det vill säga det statliga bidraget till Samhall, legat oförändrad för fjärde året i rad.

2012 nådde vi tre av kärnverksamhetens fyra mål: Antalet arbetade timmar, prioriterad rekrytering och det ekonomiska målet. Soliditeten uppgår till 46 procent och räknat från år 2006, då räntabilitetsmålet infördes, uppgår räntabiliteten till i genomsnitt 7 procent, vilket är i nivå med ägarens ambitionsmål om 7 procent över en konjunkturcykel.

I slutet av 2011 erhölesutom Samhall ett särskilt uppdrag från regeringen. Uppdraget innebär att Samhall ska erbjuda en tidsbegränsad utvecklingsanställning till 1 000 funktionsnedsatta personer som lämnat sjukförsäkringen efter en lång period av sjukfrånvaro. Dessa individer har särskilt svårt att återfinna sin plats på arbetsmarknaden och erbjuds dels en utbildnings- och vägledningsfas på tre månader och därefter en utvecklingsfas genom arbete under ett år med möjlighet till ett års förlängning. Samhall har med råge klarat av detta mål och under året har 1 165 personer haft

► **Samhall blev först** i Sverige med att börja använda eldrivna transportbilar.



► **Samhall lanserade** ett nytt marknadsmagasin med namnet Samhall Story som bjuder på kunskap om hur företag kan förena affärsnytta med socialt ansvarstagande.

► **Under hösten besökte Drottning Silvia** tre av våra verksamheter i Stockholm.





Vårt uppdrag är tydligt; Utveckling genom arbete. Samhall är bäst i Sverige på att se förmågan hos alla människor och under 2013 ska vi fortsätta utvecklingen för att alla som vill och kan arbeta också får det.

en utvecklingsanställning i Samhall. Dessutom bereddes 2 068 personer praktik inom jobb- och utvecklingsgarantin.

Vid årets slut hade 987 personer lämnat Samhall för anställning hos andra företag. Övergångsmålet om 6 procent infriades därmed inte då vi uppnådde 5,2 procent av antalet tillsvidareanställda i kärnuppdraget. Ett fortsatt pressat konjunkturläge har försvårat övergångsverksamheten då företagen varit mer restriktiva att anställa. Det krävs också mer motivationshöjande åtgärder att få våra medarbetare att lämna sin trygga anställning i Samhall. Under året har vi ökat utvecklingsaktiviteterna med 1 procentenhet till 8 procent av arbetstiden för att förbereda anställda att kunna gå på övergång när konjunkturen vänder.

Hösten 2012 startade projektet "Det Viktiga Ledarskapet" för att öka fokus på våra viktiga personalmål och vårt personalutvecklingsarbete och därmed kunna skapa förutsättningar för ökad genomströmning och fler övergångar så att statens mål infrias. Projektet fortsätter under 2013 med implementering i hela företaget.

I enlighet med det förslag som vi tidigare presenterat för ägaren fortsätter vi under 2013 även att utveckla verksamheten mot ett förverkligande av "Nya Samhall".

Den försämrade svenska ekonomin och situatio-

nen på arbetsmarknaden innebär att Samhall under 2013 står inför betydande utmaningar i att säkerställa att samtliga medarbetare kan erbjudas meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter. Det gäller både insatser för att behålla befintliga affärer och utveckla nya, samt för att i övergångsarbetet finna lämpliga anställningsmöjligheter för Samhalls medarbetare hos andra arbetsgivare.

Den statliga merkostnadsersättningen är oförändrad sedan 2009. Konjunktursituationen 2013 är osäker men vi kommer att anstränga oss till det yttersta för att kunna infria statens mål för året.

Under år 2013 måste vi fortsätta att fokusera på våra kärnvärden och nyttja den potential vi har i vårt varumärke och ta vara på det faktum att många företag vill samarbeta med oss. Intresset för Samhalls verksamhet visade sig inte minst på vår uppskattade CSR-gala i november där Visa Vägen-priset delades ut. Evenemanget lockade mer än 700 deltagare och flera av Sveriges viktigaste beslutsfattare och opinionsbildare fanns på gäst- och talarlistan.

Vårt uppdrag är tydligt; Utveckling genom arbete. Samhall är bäst i Sverige på att se förmågan hos alla människor och under 2013 ska vi fortsätta utvecklingen för att alla som vill och kan arbeta också får det. Vi vill bidra till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden.

Stockholm i februari 2013

Monica Lingegård
VD Samhall AB

► **Över 100 medarbetare engagerade sig** i Samhalls evenemang under Almedalsveckan på Gotland. 150 beslutsfattare kom på evenemanget, varav fem statsråd, och "Den mänskliga kedjan" utsågs som finalist till utmärkelsen "Hetast i Almedalen" av Dagens Opinion.

► **Under året** har flera nya nationella samarbeten utvecklats, bland annat med Ikea, Swedbank, Jernhusen, Coor och Orkla-koncernen.

► **Till ny personaldirektör** har Monica Höglind utsetts. Hon tillträder sin befattning i mars 2013.

► **Samhalls certifikat** enligt ISO 9001:2008 och ISO 14001:2004 som omfattar alla företagets medarbetare har reviderats under november och december.

► **Samhalls CSR-utmärkelse Visa Vägen-priset** delades ut för femte året i rad. Evenemanget lockade mer än 700 deltagare och flera av Sveriges viktigaste beslutsfattare och opinionsbildare fanns på gäst- och talarlistan.



Packat och klart – Samhall tar hela ansvaret

På Astra Tech i Mölndal spelar de små marginalerna stor roll. Noggrannhet och god hygien är avgörande när Samhalls personal sorterar och paketerar 3 000 katetrar per timma. Dygnet runt.

Astra Tech utvecklar, tillverkar och marknadsför dentala implantat och avancerade sjukvårdsprodukter inom urologi och kirurgi. Med innovationer och nya produkter arbetar företaget hela tiden för att förbättra människors livskvalitet. På huvudanläggningen i Mölndal utanför Göteborg arbetar ungefär 1 200 personer, och utöver dem finns det cirka 1 000 personer till utspridda över hela världen.

– Men all forskning, utveckling och så gott som all produktion sker i Mölndal, vilket är väldigt roligt, säger Jan-Erik Östlund, produktionschef för den urologiavdelning där Samhalls medarbetare arbetar.

Samhall har just nu fem grupper med sex

anställda i varje grupp stationerade vid maskinen Freja 1 på Astra Tech i Mölndal. Tillsammans arbetar grupperna dygnet runt och löser av varandra vid bestämda skiftbyten. Två åt gången paketerar de trettio katetrar vardera i varsin kartong som en tredje person sedan hämtar och lägger i en större låda. Lådan etiketteras och scannas in i datasystemet.

Mehrdad Jahadi är en av de personer som har jobbat vid Freja 1 ända från starten för två och ett halvt år sedan.

– Jag trivs jättebra. Det allra bästa är givetvis gruppen man arbetar med. Men det gäller att kommunicera med varandra, försöka komma överens och att hela tiden samarbeta.

Mariette Andreasson är områdesansvarig för de delar av produktionen där Samhalls medarbetare arbetar och hon är mycket nöjd med deras insats.

– Maskinerna matar ut katetrarna i ett relativt

høgt tempo så det gäller att packa fort och att packa rätt. Alla katetrar måste ligga på ett speciellt sätt. Det är mycket viktigt eftersom varje låda går igenom en steriliseringsprocess.

Produktionen och försäljningen av premiumkatetrar går så bra att Astra Tech nu köpt in ännu en maskin för att kunna fördubbla tillverkningen. Och när den är på plats kommer Astra Tech att behöva mer hjälp av Samhall.

Jan-Erik Östlund är mycket nöjd med flexibiliteten hos Samhall:

– De tar alltid ett helhetsansvar. Vi köper helt enkelt en funktion, att få katetrarna paketerade, och sedan löser Samhall det åt oss utan att vi behöver lägga ner vare sig tid eller energi på det, säger Jan-Erik Östlund.

Uppdrag och mål

Samhalls uppdrag regleras i bolagsordningen och i ett särskilt årligt verksamhetsavtal med staten.

Samhalls **kärnuppdrag** 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, där behoven finns.

Staten som ägare fastställer årligen **mål** för Samhalls verksamhet inom följande områden:

■ **Antal anställda** – ett visst minsta antal anställda med funktionsnedsättning uttryckt i arbetade timmar (24,4 miljoner). Inför 2013 har den tekniska utformningen av timmålet förändrats innebärande att alla lönetimmar, och inte bara arbetade timmar, ingår i timramen, som därmed utökas med 5 miljoner timmar (totalt 29,4 miljoner) för att motsvara nuvarande antal anställda i kärnuppdraget.

■ **Övergångar** – varje år ska en viss minsta andel (6 procent) av de anställda övergå från Samhall till en anställning hos annan arbetsgivare. Samhall ska ge möjlighet åt anställda som övergått till anställning hos annan arbetsgivare att återanställas inom 12 månader.

■ **Rekrytering från prioriterade grupper** – en viss minsta andel (40 procent) av nyanställda ska avse prioriterade grupper enligt av Arbetsförmedlingen och Samhall fastställd definition (personer med psykiskt funktionshinder, personer med utvecklingsstörning eller neuropsykologiskt funktionshinder, personer med mer än ett funktionshinder som tillsammans medför omfattande nedsättning av arbetsförmågan samt arbets sökande i sysselsättningsfasen).

■ **Ekonomiska mål** – avkastning på eget kapital (7 procent) och soliditet (minst 30 procent), vilka är ambitionsmål över en konjunkturcykel.

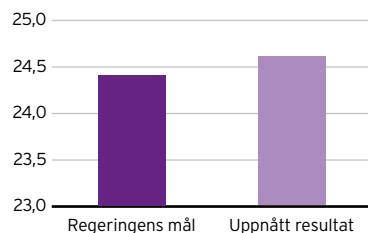
Enligt statens uppdrag till Samhall gäller också att företaget ska undvika att säga upp anställda med funktionsnedsättning, vilka omfattas av merkostnadsersättning, på grund av arbetsbrist.

Samhall ska om möjligt även ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamheter på orter med svag arbetsmarknad.

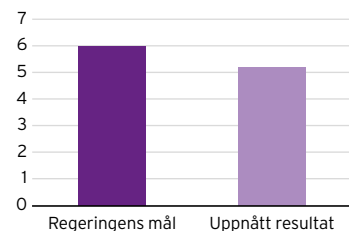
Utöver kärnuppdraget har Samhall statens uppdrag att erbjuda dels anställningar omfattande 25 procent åt personer med 75 procent sjukersättning, dels från och med 2012 utvecklingsanställningar åt minst 1000 personer.

Arbetsstillfällena i samtliga uppdrag är endast tillgängliga för Arbetsförmedlingen som bedömer behovet och anvisar arbetslösa med funktionsnedsättning till arbete i Samhall.

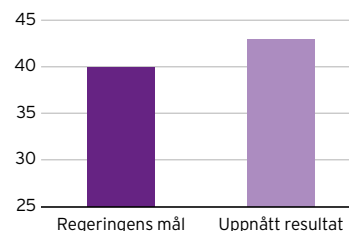
ARBETSTIMMAR



ÖVERGÅNGAR



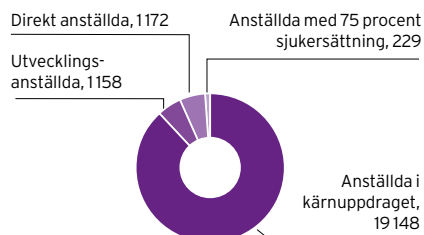
REKRYTERING FRÅN PRIORITERADE GRUPPER, %



Medarbetare

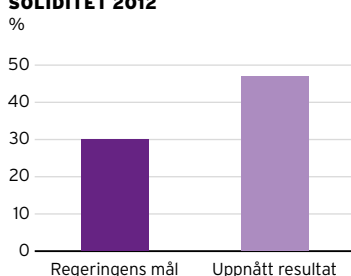
ANTAL ANSTÄLLDA

2012-12-31



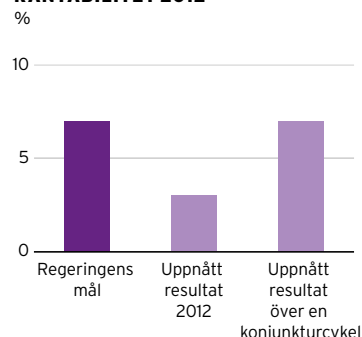
Ekonomi

SOLIDITET 2012



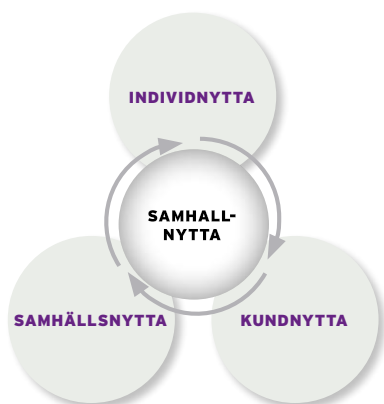
Ekonomi

RÄNTABILITET 2012



Nytta på tre arenor

Genom sitt arbetsmarknadspolitiska uppdrag har Samhall ett åtagande mot tre intressentgrupper: samhälle, medarbetare och kund.



Samhall är ett statligt ägt bolag med det särskilda uppdraget att skapa arbete för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Samhall ingår som en del i arbetsmarknadspolitiken med uppdraget att bryta utanförskap. I uppdraget ingår såväl att skapa arbetstillfällen i egen regi och hos kunder som att medverka till att medarbetarna kan ta steget vidare till anställningar hos andra arbetsgivare. Samhall ska i sin affärsverksamhet verka på marknadens villkor i konkurrens med andra företag. Samhalls uppdrag regleras i bolagsordningen och i ett särskilt årligt verksamhetsavtal med staten.

VERKSAMHET

Samhall har verksamhet över hela landet och totalt cirka 21 700 anställda. Samhall är därmed det fjärde största företaget i Sverige räknat till antalet anställda i landet.

Antalet anställda

	Antal anställda
Anställda i kärnuppdraget	19 148
Utvecklingsanställda	1 158
Anställda med 75% sjukersättning	229
Direkt anställda (med varierande lednings- och tjänstemannauppgifter)	1 172
Totalt	21 707

Utöver de anställda tar Samhall årligen emot ett antal personer för praktik och i arbetsträning inom ramen för Arbetsförmedlingens jobb- och utvecklingsgaranti (JOB). Under 2012 var det totalt över 6 000 personer som påbörjade en anställning eller en arbetsträning i företaget.

Samhall erbjuder idag tjänster inom de fem områdena Städ & tvätt, Lager & logistik, Arbetsplats- & fastighetstjänster, Äldreservice och Tillverkning. Samhall utför affärsuppdragen som entreprenader, bemannade lösningar eller tillverkning vid egna enheter. Cirka 6 100 av Samhalls medarbetare är verksamma inom Städ, som idag därmed är företagets enskilt största produkt.

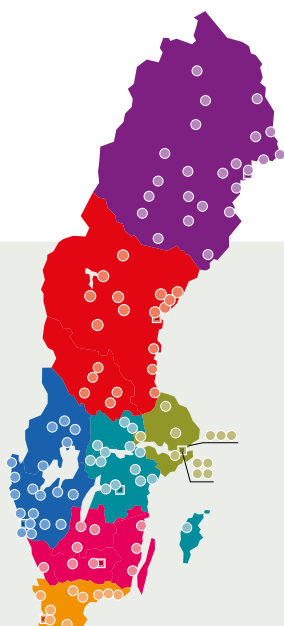
Arbetsmarknadstjänster är ett affärsområde som ligger vid sidan av Samhalls kärnuppdrag och där företaget erbjuder arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster.

ORGANISATION

Samhalls verksamhet är organiserad inom ramen för ett företag med sju regioner – Luleå, Sundsvall, Stockholm, Linköping, Göteborg, Växjö och Malmö – vilka i sin tur är indelade i totalt 39 arbetsområden. Företagets ledning, som är lokaliserad till Stockholm, är uppbyggd av fem centrala stödfunktioner. En gemensam serviceorganisation för hela företaget är lokaliserad till Linköping. Organisationen beskrivs närmare i bolagsstyrningsrapporten.

ÄGARMÅL 2012 – RESULTAT

För 2012 infriade Samhall ägarmålen gällande antalet anställda och den prioriterade rekryteringen. Räknat från 2006, då ägarens räntabilitetsmål infördes, uppgår räntabiliteten på eget



FÖR ATT KUNNA erbjuda arbete i hela landet måste verksamheten kontinuerligt förändras så att den följer näringslivet i stort. Produktion kan flyttas från en ort till en annan för att säkra tillgången till arbetsuppgifter framför allt i glesbygd. På många orter spelar Samhall en stor roll i det lokala näringslivet och kan vara en flexibel partner med god lokalkännedom som till exempel kan bidra i andra företags tillväxtskeden.

Samhall är ett av Sveriges största företag, mätt i antal anställda. Verksamheten bedrivs i hela landet och är 2013 indelat i sju regioner och 39 arbetsområden. De cirka 22 000 medarbetarna är mantalsskrivna i 266 av landets 290 kommuner.

kapital i genomsnitt till 7 procent, vilket är i nivå med ägarens ambitionsmål om 7 procent över en konjunkturcykel. Ägarens mål om 30 procent soliditet uppfyllades och uppgick till 46 procent. Antalet arbetstimmar uppgick till 24,6 (24,6) miljoner. Rekryteringen från prioriterade grupper var 43 (40) procent. Av de anställda med funktionsnedsättning lämnade 5,2 (5,7) procent företaget för anställningar hos andra arbetsgivare.

EKONOMI

2012 var företagets omsättning, inklusive merkostnadsersättning, 7 071 (6 957) miljoner kronor, varav nettoomsättningen uppgick till 2 412 (2 456) miljoner kronor och merkostnadsersättningen uppgick till 4 405 (4 405) miljoner kronor. Räntabiliteten på eget kapital var 3 (9) procent och soliditeten 46 (47) procent. Rörelseresultatet uppgick till -77 (60) miljoner kronor.

HISTORIK

Samhall, dåvarande Samhällsföretag, etablerades som statlig företagsgrupp 1980 och tog då över 370 verkstäder för skyddat arbete med flera verksamheter som bedrivits av landsting, kommuner och andra huvudmän. Syftet var att samordna och effektivisera en tidigare mycket splittrad

verksamhet. Under åren 1980–1992 bedrevs verksamheten i stiftelseform med 24 regionala länsvisa stiftelser och en central stiftelse. 1992 ombildades företaget till en bolagskoncern med statligt helägda Samhall AB som moderbolag och med regionala bolag. Efter 1992 minskades successivt antalet regionala bolag genom sammanslagningar och sedan 2002 bedrivs all verksamhet inom ramen för ett gemensamt bolag.

Samhall har sedan starten i stort sett haft samma uppdrag, men verksamhetens förutsättningar och inriktning har genomgått stora förändringar genom åren. Under 1980-talet var Samhall en industrikoncern med uteslutande egna produktionsenheter. Företaget bedrev då såväl legotillverkning som en betydande produktion av egna produkter som till exempel möbler, träskor, arbetskläder med mera. Under början av 1990-talet, då Samhall som mest hade över 30 000 anställda, inleddes en satsning på att utveckla nya verksamheter inom service och tjänster. Samtidigt var Samhall under 1990-talet en betydande underleverantör inom telekomområdet. Under 2000-talet kom sedan en allt större del av Samhalls verksamheter att förläggas ute hos kunderna i form av entreprenader och bemannade lösningar.



Den goda cirkeln

Samhall har ambitionen att uppfattas som ett av Sveriges mest ansvarstagande företag. Det gör vi med utgångspunkt ifrån att det finns ett enkelt samband mellan individnytta, kundnytta och samhällsnytta. Samarbetet mellan oss och våra kunder ska inte bara vara lönsamt för dem utan också för miljön och hela samhället. Vi vill att våra kunder ska uppfatta oss som en pålitlig partner i vår strävan att tillsammans utveckla en lönsam och hållbar framtid. Detta konceptualiserar Samhall i sin marknadskommunikation under namnet Den goda cirkeln, vilket bygger på:

- Social hållbarhet, som handlar om att bygga ett långsiktigt stabilt och dynamiskt Samhall där grundläggande mänskliga behov uppfylls.
- Ekonomisk hållbarhet, som handlar om att hushålla med resurser på lång sikt.
- Hållbar miljö kan till exempel betyda att ekonomisk tillväxt inte får ske till priset av ett segregerat och ojämlikt samhälle och en förstörd miljö.

Samhall – en del av arbetslinjen

Grunden för Samhalls verksamhet är att personer med funktionsnedsättning ska ges samma möjligheter till delaktighet i arbetslivet som befolkningen som helhet. Samhall är därmed en del av arbetslinjen.

I Samhall kan den enskilde utveckla och visa sin arbetsförmåga i kunduppdrag med produktion av efterfrågade varor och tjänster. I såväl konkurrens som samarbete med andra företag kan Samhall medverka till att lyfta fram den dolda resurs som personer med funktionsnedsättning representerar. Samhall utgör på det sättet också en viktig rekryteringsbas för andra arbetsgivare inom näringsliv och offentlig sektor. Genom att erbjuda arbete åt personer med funktionsnedsättning bryter Samhall utanförskap och medarbetarna bidrar till ett hållbart Sverige.

Samhall har idag totalt cirka 20 500 anställda med funktionsnedsättning inom ramen för sitt kärnuppdrag och det särskilda uppdraget med utvecklingsanställningar. Under 2012 var det över 6 000 som påbörjade en anställning eller en arbetsträning i företaget.

UTANFÖRSKAP

Den svenska ekonomin drabbades under hösten 2012 av en konjunkturedgång. Detta har lett till en försvagning på arbetsmarknaden med ett stort antal varsel inom industrin och en minskad efterfrågan på arbetskraft som följd. Detta innebär också ett fortsatt stort behov av de arbetstillfällena och insatser som Samhall med flera aktörer inom arbetsmarknadspolitiken erbjuder för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga.

Personer med funktionsnedsättning har genom åren oberoende av upp- och nedgångar i konjunkturen mött svårigheter när det gäller att ta sig in på arbetsmarknaden. För många har detta lett till ett långvarigt utanförskap. Personer som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har betydligt lägre sysselsättningsgrad och högre arbetslöshet än befolkningen i övrigt. Under senare år har antalet arbetslösa med funktionsnedsättning som är inskrivna hos Arbetsförmedlingen också ökat påtagligt. Ökningen beror bland annat på att ett stort antal personer förts över från sjukförsäkringen till Arbetsförmedlingen. Ungdomsarbetslösheten är generellt ett betydande problem på dagens arbetsmarknad.

OLIKA STÖDFORMER

Inom arbetsmarknadspolitiken spelar olika former av lönestöd för personer med funktionsnedsättning en mycket viktig roll för möjligheterna att få och behålla en anställning. Formerna lönebidrag, trygghetsanställning, utvecklingsanställning, offentligt skyddat arbete (OSA) och Samhall omfattar idag tillsammans över 90 000 personer. Trygghetsanställningar tillkom 2006 som ett uttalat alternativ till Samhall med möjligheten för andra arbetsgivare att erbjuda anställning för personer med funktionsnedsättning och mera långvarigt behov av stöd. Antalet trygghetsanställningar har ökat och omfattar idag närmare 5 000 fler personer än antalet anställda i Samhalls kärnuppdrag.

INSATSER FÖR UTFÖRSÄKRADE

Regeringens satsning på personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som har slut på dagar i sjukförsäkringen omfattar bland annat ett uppdrag till Samhall att, vid sidan av kärnuppdraget, erbjuda tidsbegränsade utvecklingsanställningar till denna målgrupp. Uppdraget innebär att Samhall ska erbjuda 1 000 sådana tidsbegränsade platser under åren 2012 och 2013 samt 500 platser under 2014. Vid utgången av 2012 hade Samhall 1 158 personer anställda inom ramen för det särskilda uppdraget med utvecklingsanställningar (se sidan 29). Med detta har Samhall visat att företagets etablerade organisation och kompetens inom området snabbt kan bli tillgängligt för aktuella prioriteringar inom arbetsmarknadspolitiken.

FUNKÅ-UTREDNINGEN

I maj 2012 presenterade FunkÅ-utredningen resultatet av sin översyn av de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga i betänkandet "Sänkta trösklar – högt i tak" (SOU 2012-31). Utredningen föreslår bland annat förenklingar av de olika formerna för lönestöd och en höjning av taket för lönestöden. När det gäller Samhall föreslår utredningen bland annat en övergång till ett

” Samhall har med förslaget ”Nya Samhall” presenterat en möjlig utveckling av ett nytt kärnuppdrag. Syftet är att komplettera nuvarande trygghet och öka genomströmningen genom införande av en tidsbegränsad anställning för ”Utveckling genom arbete”.

individbaserat lönestöd. FunkA-utredningens förslag har remissbehandlats under hösten 2012. Samhall har i sitt yttrande över utredningens förslag framfört allt hänvisat till det förslag till ”Nya Samhall” som företaget presenterat för regeringen i de senaste årens budgetunderlag.

”NYA SAMHALL”

Samhall vill vara en attraktiv arbetsmarknadspolitik åtgärd med en bärkraftig affärsstruktur som skapar lämpliga och utvecklande arbetsuppgifter och ger en stabil ekonomi. Samhall vill proaktivt möta behoven hos personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga både genom anställning för utveckling och trygghet. Samhall har med förslaget ”Nya Samhall” presenterat en möjlig utveckling av ett nytt kärnuppdrag. Syftet är att komplettera nuvarande trygghet och öka genomströmningen genom införande av en tidsbegränsad anställning för ”Utveckling genom arbete” samtidigt som en del ”Trygghet i arbete” behålls för dem som har störst behov av långvarig anställning. En sådan förändring innebär att företaget, över tid, mer flexibelt efter ägarens behov, kan prioritera olika grupper med funktionsnedsättning att ta sig in på arbetsmarknaden. För till exempel ungdomar med funktionsnedsättning skulle då Samhall på ett tydligt sätt kunna vara ett steg på vägen in i arbetslivet. Samtidigt kan då Samhall erbjuda trygghet för den som slagits ut och står långt från arbetsmarknaden. Förslaget ”Nya Samhall” bygger vidare på styrkorna i befintlig kompetens, organisation, kund- och intressentrelationer.

MÅLGRUPPEN

Samhalls målgrupp är personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som har behov av arbete som ”inte kan tillgodoses genom andra insatser”. Målgruppen är alltså personer med funktionsnedsättning som står långt från arbetsmarknaden. Med utgångspunkt från att Samhall erbjuder reella arbetsuppgifter måste dock alltid finnas en arbetsförmåga för att en anställning i företaget ska vara meningsfull. Det går

samtidigt inte att sätta en fast lägsta gräns för arbetsförmågan. Samhall eftersträvar blandade grupper av medarbetare med olika arbetsförmåga, kompetens och ålder. Sådana team kan tillsammans leverera olika former av kvalificerade uppdrag med hög kvalitet. I grupperna kompletterar medarbetarna varandra och tillsammans kan man klara ett helhetsåtagande. På detta sätt står Samhall också för mångfald. I företaget blandas och förenas olika grupper med varierande förutsättningar och bakgrund. Det motverkar inlåsning och särlösningar.

Under hösten 2012 kom Samhall och Arbetsförmedlingen överens om att göra en förändring gällande målet för rekrytering från prioriterade grupper. Förändringen innebär att en ny grupp – arbetssökande i sysselsättningsfasen – från och med september 2012 tillförts de prioriterade grupperna, vilka därmed utökats till fyra.

SAMVERKAN MED ARBETSFÖRMEDLINGEN

Inom ramen för statens uppdrag är det Arbetsförmedlingen som disponerar alla arbetstillfällen hos Samhall och som avgör vem som ska få jobb. Samhall har en kvalitetsöverenskommelse med Arbetsförmedlingen med en definition av de grupper som ska prioriteras vid rekryteringen och med rutiner för samverkan kring rekryteringen.

Den geografiska spridningen av Samhalls verksamhet fastställs i samråd med Arbetsförmedlingen.

Samhall har, utöver kärnuppdraget, skyldighet att anställa de personer med 75 procents sjukersättning som Arbetsförmedlingen inte hittar någon annan anställning åt inom sex månader. Uppdraget är oregerat vad gäller antal personer som ska anställas. I dagsläget har Samhall 229 anställda med 75 procents sjukersättning.

Vid sidan av kärnuppdraget erbjuder Samhall också Arbetsförmedlingen insatser inom ramen för affärsområdet Arbetsmarknadstjänster. Insatserna gäller för närvarande främst förstärkt arbetsträning och fördjupad bedömning inom Arbetsförmedlingens program jobb- och utvecklingsgarantin (JOB).



Goda affärer i chokladfabriken

– Jag har inte vikt alla de här, men ganska många, säger Johan Häll när han visar raden av Kexchoklad-kartonger.

Johan Häll är en av Samhalls medarbetare på Cloettas lager i Norrköping där de anställda arbetar för fullt med att paketera och kontrollera varorna. De gyllenbruna Kexchokladen har precis anlänt från Cloettas fabrik i Ljungsbro, liksom en mängd andra godsaker.

Även om det är sommartid så är aktiviteten hög.

– Just nu är det mycket Juliskum, för OS såklart, säger paketeraren Jan Erik Johansson som dagligen sorterar och packar grundförpackat godis i olika typer av kartonger.

Det kan vara påskägg, jätteförpackningar till tivolin eller butiksställ.

Samarbetet mellan Samhall och Cloetta startade 2006 och Samhall sköter packningen av godiset under hela året. Men beläggningen kan variera mycket.

– Det är olika från säsong till säsong. Allra mest arbete har vi när vi packar påskägg. Då brukar vi vara över 100 personer som jobbar här. Annars ligger det mellan 50 och 70 personer, berättar Adriana Zonnevald som är personalledare på lagret.

Delaktighet och utveckling

Individnyttan är något av grunden för hela Samhalls verksamhet. Det handlar om värdet av delaktighet i en arbetsgemenskap och utveckling genom arbete som alternativ till utanförskap och arbetslöshet för den enskilde.

Den viktigaste förutsättningen för att Samhall ska kunna erbjuda arbetsgemenskap och utveckling genom arbete är att företaget har tillräckligt med lämpliga arbetsuppgifter för medarbetarna. En annan grundläggande förutsättning är att medarbetarna upplever att de utvecklas genom arbetet. Målet är att alla medarbetare, utifrån sin befattning och roll, får möjlighet att utvecklas, lära nytt och bidra till företagets måluppfyllelse.

När personer med funktionsnedsättning går från arbetslöshet till anställning i Samhall får de möjlighet till egen försörjning och till att bidra med sin förmåga i en verksamhet som skapar kundnytta. Detta innebär en betydande samhälls-ekonomisk nytta och bidrar samtidigt till den enskildes stolthet och motivation att utvecklas i arbetslivet.

MEDARBETARUTVECKLING OCH LÄRANDE

Medarbetarutvecklingen utgår från ett individperspektiv, från Samhalls uppdrag och från kundernas krav och behov.

Grundläggande delar i Samhalls personalutveckling är:

- att uppmuntra och ge alla medarbetare förutsättningar att ta ansvar och bidra till både sin egen och till företagets utveckling.
- matchning av rätt person till rätt arbetsuppgifter utifrån individens förmåga och verksamhetens anpassning av möjligheterna.
- utveckling genom arbete med ett brett utbud av arbetsuppgifter som ger alla anställda möjlighet att genom intern rörlighet ständigt utveckla sin praktiska yrkeskompetens.
- kompetensutveckling och utbildning. Utbild-



EWA-LOTTA SÖDERSTRÖM
 Alder: 37 år
 Titel: Produktionsamordnare
 På Samhall sedan: 2012
 Bor: Timrå

Ewa-Lotta blev en vinnare på jobbet

Städuppdraget som produktionssamordnare för PEAB på E4-sträckan Myre-Skönsmon är klart för dagen, och Ewa-Lotta Söderström kan pusta ut efter ännu en intensiv arbetsdag.

– Det här jobbet gör jag varje eftermiddag. På förmiddagen har jag kontorsstädat och varit frukostvärdinna på Permobil i Timrå, säger hon.

Vad är det bästa med ditt jobb?

– Det ena är lugnet som jag fått i själen av den fasta anställningen på Samhall. Det andra är de dagliga mötena med medarbetare och kunder. Med härliga människor omkring mig blir till och med den tråkigaste arbetsuppgiften helt okej att utföra.

Ewa-Lotta Söderström berättar att hon har utvecklats och fått en ny inre säkerhet sedan hon började på Samhall.

– Jag känner också en trygghet för framtiden som jag aldrig känt tidigare och jag kan börja planera lite på sikt, även om jag lever en dag i taget. Att redan nu veta med säkerhet att jag och barnen kommer att ha semester tillsammans kommande sommar är något jag aldrig vetat förut. Äntligen kan jag leva ett vanligt liv som så många andra tar som självklart.

Vad skulle du vilja säga till dem som tvekar att söka sig till Samhall?

– Varför tveka? Man har allt att vinna, bara man vill själv. Jag känner mig som en vinnare varje dag.

Referat av artikel i tidningen Story nr 3/2012



En viktig del i Samhalls uppdrag är att förbereda och motivera medarbetarna för att ta steget över till anställningar hos andra arbetsgivare.

ningsutbudet utgår både från fokus på produkterna och från medarbetarnas personliga och sociala utveckling.

- respekten för medarbetarnas integritet.

ÖVERGÅNGAR

En viktig del i Samhalls uppdrag är att förbereda och motivera medarbetarna för att ta steget över till anställningar hos andra arbetsgivare. Möjligheten för Samhall att lyckas med övergångsarbetet är beroende av såväl den enskilde medarbetarens motivation och förutsättningar som den efterfrågan man möter på arbetsmarknaden. Samtidigt är det en ökande andel av medarbetarna som utnyttjar rätten att komma tillbaka till

Samhall inom ett år efter övergång. En betydande andel av dessa återgångar beror på att anställningen hos den nya arbetsgivaren upphört eller att det uppstått arbetsbrist.

LEDARSKAP OCH LEDARUTVECKLING

Ledarskapet i företaget har en mycket central roll när det gäller såväl medarbetarutveckling som att säkerställa en kundleverans med kvalitet. Ledarna ska motivera medarbetarna att göra nya erfarenheter och lära sig nya arbetsuppgifter, inom eller utanför Samhall. Det gäller också att anpassa arbetet och matcha medarbetarna mot rätt uppdrag. I personliga möten med medarbetarna ska ledarna göra och följa upp utvecklingsplaner.

Under 2012 inleddes ett omfattande och långsiktigt utvecklingsarbete för att stärka ledarskapet i Samhall inom ramen för projektet "Det Viktiga Ledarskapet".

Läs mer om "Vårt arbetssätt och våra medarbetare" på sidorna 25–32.

SAMHALL VILL ERBJUDA MEDARBETAREN:

- utveckling genom arbete och möjlighet att pröva olika arbetsuppgifter hos företaget eller någon av företags kunder.
- arbete med efterfrågade produkter och tjänster.
- delaktighet och medverkan i ett socialt sammanhang med arbetskamrater.
- stärkt självförtroende och ökad självkänsla.
- möjlighet att visa sina styrkor.
- en ekonomisk trygghet och en bas att stå på genom kollektivavtalad lön.
- yrkesutbildning, individuell arbetsanpassning och rehabilitering.
- arbete i en takt som är anpassad efter sina egna förutsättningar.
- stöd för att söka arbete hos andra arbetsgivare.
- möjligheter att pröva ett arbete hos en annan arbetsgivare och kunna komma tillbaka till Samhall inom ett år.
- ökad kompetens.
- ökad anställningsbarhet och synliggörande som en tydlig resurs i arbetslivet.
- förlängning av sin aktiva tid i arbetslivet.

CARINE RIEEM

Ålder: 49 år

Titel: Produktionssamordnare

På Samhall sedan: 2011

Bor: Visby



Kraftsamling för Carine

Högkint utanför Visby är den plats som ger Carine Rieem mest kraft och glädje, tack vare alla minnen som finns samlade vid den karga klinten.

– Jag växte upp en bit härifrån. Så fort vi fick ge oss av hemifrån började vi åka hit, säger Carine Rieem som idag är produktionssamordnare för städ på Samhall i Visby.

Hon lägger schema, ser till att allt städmaterial finns på plats och ansvarar för kvaliteten. Och hon är inte rädd för att själv rycka in och städa.

Hårt arbete har alltid varit en stor del av Carines liv. Redan som sextonåring hade Carine dubbla jobb, som fritidsledare på ungdomsgården i området och som städerska. Och så fortsatte det, ofta två till tre jobb samtidigt, med otrygga arbetsvillkor.

Därför blev det en väldigt jobbig kris när

Carine plötsligt fick så ont i axeln att det var svårt att utföra arbetsuppgifterna på städbolaget där hon var timanställd. Carine berättade om smärtan för sin arbetsgivare men fick ingen förståelse. Så hon fortsatte kämpa, tills det en dag small till.

– Det var en fruktansvärd smärta och sedan kunde jag inte röra armen. Läkaren konstaterade att jag hade artros, en förslitningsskada som var svår att behandla.

Läkaren sjukskrev Carine men Försäkringskassan bedömde att hon hade möjlighet att söka ett annat jobb och beviljade inte ersättning.

Carine sa upp sig från städjobbet och anmälde sig på Arbetsförmedlingen. Hon levde ensam i ett litet hus på landet och oron över att förlora hemmet var ständigt närvarande.

Via en bekant fick hon höra talas om Samhall.

– Min förslitningsskada gjorde att jag kunde räknas som funktionsnedsatt. Så jag sökte jobb på Samhall och fick det. Då fick jag äntligen lite hopp inför framtiden, även om jag var orolig över om jag skulle klara av att jobba med axeln.

Det gjorde hon. Och förståelsen för hennes smärta var betydligt större än hos den tidigare arbetsgivaren. I dag tar hon paus när hon behöver och hon har fått lära sig mycket om vikten av rätt arbetsställning och skonsamma lyft.

– Det mest fantastiska är att resultatet inte blir sämre än på det förra städbolaget, snarare tvärtom. Här hjälps vi åt och stöttar varandra om vi får ont eller blir trötta.

Förening affärsnytta med samhällsnytta

Samhall vill erbjuda sina kunder konkurrenskraftiga tjänster. Tillsammans med Samhall kan kunderna också bidra till en reell samhällsnytta.

Samhall erbjuder idag tjänster inom de fem områdena Städ & tvätt, Lager & logistik, Arbetsplats- & fastighetstjänster, Äldreservice och Tillverkning.

Förutom en professionell kompetens inom respektive område vill Samhall som leverantör också lyfta fram en rad generella konkurrensfördelar. Företaget är en stabil och långsiktig aktör med verksamhet över hela landet. Medarbetarna är engagerade och välutbildade. Samhall har utvecklat ett system för att matcha rätt person till rätt uppdrag. Företaget är anpassningsbart och flexibelt utifrån kundens varierande behov över tiden. Det innebär också att Samhall kan arbeta helt integrerat med kunden.

Samhall erbjuder utöver detta ett antal unika mervärden:

- kan agera aktiv personalförsörjare till kunder och samarbetspartners.
- förening affärer med samhällsansvar.
- att få del av Samhalls unika kunskaper och erfarenheter inom området arbete för personer med funktionsnedsättning.

STÄD & TVÄTT – DÄR ANDRA STÄDAR GÖR VI RENT

Städ är företagets enskilt största produkt. Med cirka 6 100 medarbetare inom städ så är Samhall idag också en av Sveriges största aktörer inom branschen och en erkänt innovativ leverantör. Vi städar bland annat kontor, shoppingcentra, butiker, skolor och trapphus. Med 20 års branschvana och välutbildade medarbetare kan Samhall erbjuda stor kompetens inom området. Rätt städmetod, rätt utrustning och rätt kemikalier är idag ett måste för att nå framgångar inom städ. I utförandet av dessa tjänster följer vi kvalitetssystemet INSTA 800 samt ISO 9001 och ISO 14001. Exempel på kunder som använder sig av Samhalls städtjänster är Ikea, Coop, Dalkia, Försvarsmakten, Max Hamburgerrestauranger, Jernhusen och Swedbank. Vid sidan av städ erbjuder Samhall också stor- och specialtvätt av arbetskläder och textilier för kontor, industri, sjukhus, hotell, kommuner med flera kunder.

LAGER & LOGISTIK – SMARTA LÖSNINGAR

Lager & logistik är också ett område där Samhall har mångåriga erfarenheter. Inom området arbetar Samhall med alla delar av lagerhantering. Samhall kan erbjuda kunderna hjälp med smidiga och smarta logistiklösningar för att effektivisera produktionen. Samhalls medarbetare arbetar med

mottagning, sortering, förpackning, inhandling och distribution. Tillsammans med stor erfarenhet av praktisk lagerhantering har Samhall också utvecklat kunskaper inom tredjepartslogistik, e-handel, detaljhandelslogistik, återvinningslogistik och konsumentförpackning. Samhalls medarbetare packar choklad och godispåsar åt Cloetta i Norrköping och bläckpatroner med mera åt Ink-Club i Uppsala. Under 2012 inledde Samhall ett nytt samarbete med Volvo Construction Equipment inom området emballagenedbrytning. Andra kunder som använder sig av Samhalls lager- och logistiktjänster är Aditro Logistics, DHL, Mackmyra och Green Cargo.

ARBETSPLATS- & FASTIGHETSTJÄNSTER – VARIERANDE UPPDRAG

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

ÄLDRESERVICE – LIVSKVALITET

Inom Äldreservice erbjuder Samhall vårdgivare hemstäd, hushållstvätt, inhandling av dagligvaror och distribution av mat. På detta sätt kan Samhall medverka till att avlasta vårdpersonalen och ge de äldre ett mer komfortabelt liv.

TILLVERKNING – HELHETS LÖSNINGAR

Inom Tillverkning har Samhall en mångårig kompetens och erfarenhet som spänner över flera verksamhetsområden. Det gäller allt ifrån kvalificerad tillverkning av kablage och träproduktion till enklare förpacknings- och monteringsarbeten. Samhall erbjuder produktionslösningar inom montering, mekanik & plast, kablage, elektronik, textil, trä och logistik & förpackning.

Under senare år har företaget utvecklat en ny produktionsstrategi som bland annat innebär ökat fokus på flexibla och skräddarsydda kundlösningar, långsiktiga partnerskap och förmågan att leverera mot kund oberoende av geografisk placering. Med utgångspunkt från den samlade tillverkningskompetensen erbjuder Samhall idag systemlösningar i form av tillverkning vid egna enheter, bemannade lösningar eller kombinationer.

” *Med stöd av en egen matchningsmetod kan Samhall medverka till att rätt person rekryteras till rätt arbete. Samhalls medarbetare har därmed kommit att utgöra en rekryteringspool för andra arbetsgivare.*

ner av dessa. Till exempel i Söderhamn monterar och levererar Samhall varje år cirka 120 000 dragkablage till Volvo Personvagnar. Hos Astra Tech i Göteborg packar Samhalls medarbetare medicinska produkter.

Inom mekanik & plast arbetar Samhall både med legotillverkning och produktion av komponenter och färdiga produkter. Vi tillverkar bland annat inredningssystem till servicebilar, karosseridetaltjer till husvagnsindustrin, ventilationsutrustningar samt boxar och stativ till telecomindustrin. Inom elektronik och kablage arbetar Samhall med en lång rad företag och produkter. Vi utför yt- och hålmontering av kretskort, lackning och ingjutning av kretskort samt elektronikmontering. Vi arbetar också med kablage tillverkning och kvalitetstestning utifrån kundernas önskemål.

ARBETSMARKNADSTJÄNSTER

Arbetsmarknadstjänster är ett affärsområde där företaget erbjuder arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster i konkurrens med andra aktörer. Den huvudsakliga kunden är Arbetsförmedlingen och för närvarande erbjuder Samhall i första hand förstärkt arbetsträning och fördjupad bedömning inom ramen för Arbetsförmedlingens jobb- och utvecklingsgaranti. Samhalls erbjudande gäller hela landet men med koncentration till större tätorter. Vid slutet av 2012 fanns 1 139 personer inom Arbetsmarknadstjänster.

REKRYTERING

Samhall kan inte bara erbjuda sina kunder olika servicelösningar utan även möjligheten att rekrytera kompetent personal. Ett av Samhalls mål är att medarbetarna i företaget ska övergå till jobb hos andra arbetsgivare. Varje år är det cirka 1 000 medarbetare som på det sättet tar steget vidare ut i arbetslivet. Genom arbete med efterfrågade arbetsuppgifter utvecklar Samhalls medarbetare sin förmåga för att kunna bli kompetenta medarbetare hos andra arbetsgivare. Med stöd av en egen matchningsmetod kan Samhall medverka till att rätt person rekryteras till rätt arbete. Samhalls medarbetare har därmed kommit att utgöra en rekryteringspool för andra arbetsgivare. Max Hamburgerrestauranger och polismyndigheten i Stockholm rekryterar sedan flera år personal från Samhall. Under senare år har Samhall alltmer lyft fram rekryteringen som en integrerad del i företagets affärsutveckling. Samhall kan också lära

andra arbetsgivare hur man undanröjer hinder och öppnar sina arbetsplatser för personer med funktionsnedsättning. Det gäller inte minst att påverka attityder och utveckla ledarskapet.

OLIKA FORMER AV UTFÖRANDE

Samhall utför affärsuppdragen som entreprenader, bemannade lösningar eller egen tillverkning. Det innebär att vi kan erbjuda mycket flexibla lösningar för att möta kundens varierande behov. I entreprenaderna sker arbetet i kundens lokaler, men Samhall tar ett helhetsansvar för planering, ledning och genomförandet av uppdraget. I de bemannade lösningarna är Samhalls medarbetare mer direkt integrerade i kundens verksamhet och arbetet sker i kundens namn. I de bemannade lösningarna har Samhall personalansvaret medan kunden svarar för produktionsledningen. Den egna tillverkningen sker i Samhalls egna enheter och rymmer allt ifrån avancerad industriell tillverkning till enklare förpackningsarbete, logistik och montering. Den egna tillverkningen är viktig för att säkra att Samhall kan erbjuda arbetstillfällen över hela Sverige och ger god sysselsättning för en del av Samhalls målgrupp. På produktionsidan har Samhall mångårig erfarenhet och kompetens. Detta är en styrka som Samhall också använder i de bemannade lösningarna genom att i varierande utsträckning kunna erbjuda kunden ett större åtagande vad gäller till exempel egen produktionsledning i kundens lokaler, egen hanteringsutrustning, inköpsutförande med mera. Sett i ett längre historisk perspektiv har Samhall utvecklats från en industrikoncern till en professionell serviceleverantör.

UPPDRAGEN STRUKTURERAS I AFFÄRSOMRÅDEN

Samhalls affärer är organiserade i fem affärsområden: Industriproduktion, Förpackning/ Montering, Tjänster, Bemannade lösningar och Arbetsmarknadstjänster.

De medarbetare som har brist på arbetsuppgifter ingår inte i något av dessa affärsområden. Dessa personer ingår istället i en personalpool i respektive arbetsområde för att öka fokus på såväl personalutveckling som behovet av affärsutveckling.

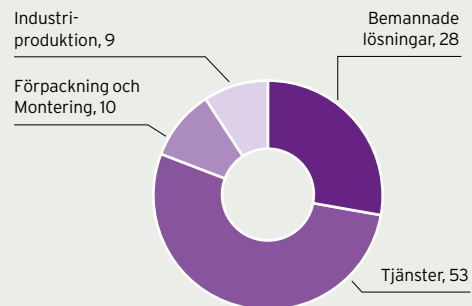
I enlighet med företagets långsiktiga strategier pågår sedan flera år en förskjutning av Samhalls verksamhet från produktion vid egna tillverkande

enheter till mer av Tjänster och Bemannade lösningar ute hos kund. Den vikande konjunkturen under andra hälften av 2012 har särskilt negativt påverkat Samhalls möjligheter att växa inom området Bemannade lösningar.

PRODUKTUTVECKLING

Produktutvecklingen fokuseras på att standardisera och tydliggöra hela kedjan från efterfrågan till leverans och drift. På det sättet kan Samhall säkerställa att medarbetarna erbjuds lämpliga arbetsuppgifter och kunderna en leverans med kvalitet. Målsättningen är att underlätta säljarbetet och öka affärstillväxten, vilket främjar Samhalls personalutvecklingsuppdrag och förbättrar den ekonomiska resultatutvecklingen. Under 2012 har produkterna inom Städ & tvätt marknadsanpassats, ompaketerats och implementerats.

FÖRDELNING AV ANSTÄLLDA I LIKA AFFÄRSOMRÅDEN, %



En värdefull samarbetspartner

Varför har ni valt att samarbeta med Samhall?

– Samhall är en värdig partner, som jobbar i enlighet med våra värderingar. Genom att vända oss till Samhall hjälper vi till att skapa jobb och arbetsträning i Sverige, säger Charlotte Axlund, Head of Brand & Values på The Body Shop i Sverige och Danmark.

Kosmetikkedjan The Body Shop säljer sedan några år tillbaka adventskalendrar till sina kunder. De innehåller en överraskning för varje decemberdag fram till julafton.

– Alla skönhetsprodukter i kalendrarna innehåller ingredienser producerade genom Community Fair Trade, det unika program för rättvis handel som vi startade 1987, berättar Charlotte Axlund.

För tredje året i rad är det Samhall i Nynäshamn som hjälper The Body Shop med att packa de tusentals kalendrarna.

– Adventskalendrarna ger glädje till fler än mottagaren, dels genom Community Fair Trade,

dels tack vare att vi har valt att låta Samhall packa kalendrarna, säger Charlotte Axlund som är väldigt nöjd över samarbetet.

– Arbetsledningen på Samhall är ödmjuk och trevlig, alla gör ett toppenjobb och samarbetet har helt enkelt flutit på väldigt bra.

The Body Shop har överlag ett väldigt tydligt fokus på socialt arbete i sin affärsmodell.

– Allt vilar på våra fem värderingar.

- 1) Vi använder oss aldrig av djurförsök.
- 2) Vi stöttar rättvis handel.
- 3) Vi vill stärka människors självkänsla genom olika samhällsinsatser.
- 4) Vi står upp för mänskliga rättigheter.
- 5) Vi värnar om att skydda vår planet genom att exempelvis introducera förpackningar i 100 procent återvunnet material, berättar Charlotte Axlund.



Matnyttig affär för alla kunder

Anette Edström skjuter en vagn med matkassar genom fruktavdelningen på stormarknaden Coop Forum i Luleå. Omsorgsfullt tar hon upp en klase vindruvor, granskar dem, lägger dem i en påse och går bort till vågen.

Anette Edström är en av Samhalls medarbetare som sköter Coops e-handel.

– Det är ett fantastiskt roligt jobb. Man får lära känna nytt folk och så gör man ju en samhällsin-sats för dem som inte har möjlighet att handla själva, säger hon.

Det var 2008 som Coop Forum i Luleå beslutade sig för att göra ett försök med e-handel. Förutom möjligheten att beställa varorna på

internet skulle kunderna dessutom få dem hemkörda. Ett färdigt datasystem för näthandel fanns redan.

Problemet var att hitta en lösning när det gällde personalfrågan. Det skulle visa sig att Samhall var den optimala samarbetspartnern.

– Antalet kunder kan variera mycket från dag till dag. Därför sökte vi en flexibel lösning, berättar Urban Bergman, projektledare för e-handeln vid Coop.

Arbetet kräver kunskaper om livsmedel och noggrannhet, och därför har Coop hållit speciella utbildningar för plockarna.

– Den stora utmaningen är att ge kunderna

vad de vill ha och säkerställa bra kvalitet i alla led, både vad gäller varor och utkörning.

Samhalls medarbetare måste välja varor med bra datum och kunna avgöra varornas kvalitet. Saknas det en viss vara i butiken ska de kunna byta ut den mot en likvärdig. Ibland krävs det att plockaren ringer upp kunden och frågar när något i beställningen är otydligt.

– Jag ställer höga krav. Samtidigt är det viktigt att vi känner att vi jobbar ihop, har ett positivt samarbetsklimat och ställer upp för varandra. Vi är väldigt nöjda, säger Urban Bergman.

Vi vill och kan göra mer!

Det behövs många företag som Samhall som är duktiga på att få ut folk i arbete genom att utveckla arbetsförmågan hos alla dem som står utanför arbetslivet och vill ha jobb. Samhall kan och vill göra mer.

Utmaningarna på den svenska arbetsmarknaden är stora, särskilt när konjunkturen försämras och utanförskapet och ungdomsarbetslösheten ökar.

Samhall är ett starkt företag. Vi har en god grund med arbetssätt och kompetens som vi vill fortsätta att utveckla. Vi vill möta behoven av arbete för personer med funktionsnedsättning genom att minska inlåsnings effekterna, öppna upp för unga och samtidigt erbjuda trygghet. För att lyckas med detta måste vi utveckla affärsvolymen och erbjuda våra kunder konkurrenskraftiga tjänster samtidigt som de tillsammans med Samhall kan bidra till en reell samhällsnytta genom bra arbetsuppgifter för Samhalls medarbetare.

Samhalls styrka är att se både individen och kunden. Vi har en organisation och en kundbas som skapar arbetsplatser med produktion av efterfrågade varor och tjänster. Det är arbete i konkurrensutsatta kunduppdrag som skapar medarbetarnas CV och gör det möjligt att gå vidare i arbetslivet. Vi har också visat att Samhall är en resurs som kan klara nya uppdrag där målgruppen är personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga,

Samhall är ett företag där etiken är viktig på många olika plan. Det gäller våra medarbetare, vår affäretik, vårt miljöansvar och mänskliga rättigheter. Eller med andra ord – att vara ett långsiktigt hållbart företag. Samhalls styrelse har under året återkommande diskuterat Samhalls roll och utmaningarna för att utvecklas som ett hållbart företag. Hållbarhetsfrågorna kräver långsiktighet och uthållighet. Styrelsen har fast-

Det dagliga operativa arbetet i Samhall har tre fokus för hållbarhet och förnybarhet som även är grund för denna hållbarhetsredovisning:

- Medarbetare som utvecklas genom arbete.
- Nöjda kunder som väljer Samhall för hållbara lösningar på sina behov.
- Produktion med låg miljöbelastning.

ställt att de strategiska hållbarhetsmålen ligger inom områdena arbetsvillkor och miljö.

Samhall är inne i en förändringsprocess. Vi har en vision av "Nya Samhall" som vi vill gå vidare med.

Jag är övertygad om att Samhall behövs och kan spela en viktig roll på arbetsmarknaden även framöver. Hur Samhall kommer att se ut i framtiden beror främst på ägarens intentioner. Vi vill med ägarens förtroende få rätt möjligheter för att utvecklas. Vi är beredda att fortsatt utveckla företagets förmåga att se möjligheterna och utveckla verksamheten. Vi är beredda att ständigt möta och ta oss an nya utmaningar både på samhällsarenan och på marknaden.

Stockholm i februari 2013



Erik Strand
Styrelsens ordförande

Den nödvändiga intressentdialogen

Det är dialogen med våra intressenter som visar vilka områden som är viktiga att utveckla och förbättra.

2012 har varit ett år då dialog om Samhalls uppdrag samt stärkande av varumärket varit prioriterade områden. Kännedomen om Samhall är ofta begränsad, vilket leder till oklara eller orealistiska förväntningar. Intressentdialogen är därför mycket viktig. Den har inte nått en slutgiltig form utan måste utvecklas vidare.

Några särskilda insatser under året:

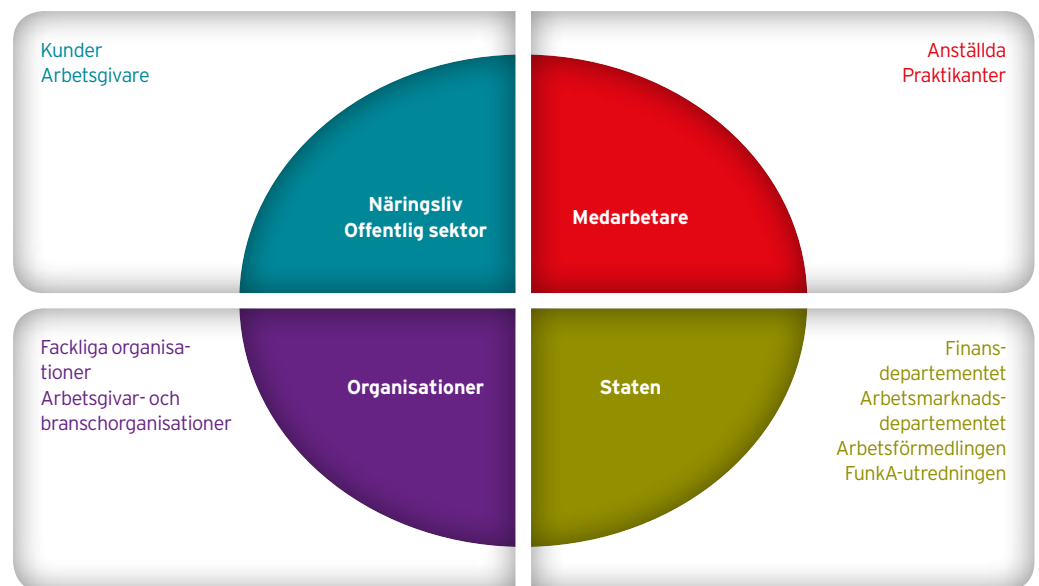
- Företagsledningen reste i början av året runt till samtliga regioner och träffade representanter från kommuner och näringsliv för att diskutera Samhalls verksamhet och förklara vad Samhall står för, vårt arbetssätt samt vilka tjänster vi kan bidra med.

- Under våren bjöd VD in riksdagsledamöter från samtliga partier för att ha en dialog kring förväntningarna på Samhall.

- Samhall deltog i Almedalsveckan där arbetstillfällena och utanförskap stod högt på agendan och Samhalls evenemang den "Dolda kraften på arbetsmarknaden" fick stor uppmärksamhet.

- Visa Vägen-galan med prisutdelning till ett företag och en eldsjäl. Bland talarna och på gästlistan fanns opinionsbildare från näringsliv och politik (se omslagets insida).

SAMHALLS PRIORITERADE INTRESSETER 2012



URVALET AV INTRESSETER

Urvalet av intressenter har utgått från de aktörer som varit avgörande för företagets trovärdighet, utveckling och affärsmöjligheter. Urvalet har skett utifrån en väsentlighetsbedömning grundad på de senaste årens erfarenheter. Liksom tidigare år har intressentdialogen skett integrerat i den löpande verksamheten.

Några kommentarer om urvalet av intressenter:

Arbetsförmedlingen intar en särställning bland myndigheterna. All rekrytering av nya deltagare/anställda till Samhalls arbetsmarknadspolitiska insatser sker genom anvisning från Arbetsförmedlingen.

Handikappförbunden är viktiga intressenter men dialogen har varit begränsad under 2012.

Mot bakgrund av Samhalls inköpsprofil och inköpsens roll i verksamheten bedöms leverantörerna inte ingå bland de prioriterade intressenterna.

Intressentdialogen sammanfattas i följande tabell

Intressentgrupp	Dialogform	Viktigaste hållbarhetsfrågorna Fokusområden 2012/2013
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetsmiljökommittéer • Årliga utvecklingssamtal/måldialog • Samhalls etikombud 	<ul style="list-style-type: none"> • Tillräckligt med arbetsuppgifter • Arbetsolyckor, aktivt förebyggande • Utveckla ledarskapet
Staten som ägare	<ul style="list-style-type: none"> • Bolagsstämma • Ägarrepresentant i styrelsen • Löpande avstämning • Seminarium: Visa Vägen-priset 	<ul style="list-style-type: none"> • Hållbart företagande ska prioriteras • Samhalls bidrag till arbetslinjen – arbete för alla
Arbetsförmedlingen	<ul style="list-style-type: none"> • Samrådsgrupp på ledningsnivå • Samverkan regionalt och lokalt • Ledningsmöte mellan Arbetsförmedlingens och Samhalls ledningsgrupper 	<ul style="list-style-type: none"> • Nyanställning till kärnuppdraget och utvecklingsanställning
FunkA-utredningen	<ul style="list-style-type: none"> • Expert i utredningen • Remissyttrande 	<ul style="list-style-type: none"> • Samhalls beredskap till ny modell för Nya Samhall
Fackliga organisationer	<ul style="list-style-type: none"> • Samrådsorganisation för centrala fackliga organisationer • Företagsråd 	<ul style="list-style-type: none"> • Anställningsförhållanden och anställningstrygghet
Almega (branschorganisation)	<ul style="list-style-type: none"> • FED (Forum för etisk dialog) • Almedalen 	<ul style="list-style-type: none"> • Prissättning och konkurrensneutralitet • Vägar till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> • Systematisk uppföljning av kundnöjdhet • Seminarium: Visa Vägen-priset • Almedalen 	<ul style="list-style-type: none"> • Samhall som leverantör med hög etik • Miljöhänsyn • Socialt ansvar / CSR
Arbetsgivare	<ul style="list-style-type: none"> • Seminarium på årsstämman • Seminarium: Visa Vägen-priset • Seminarium i Almedalen 	<ul style="list-style-type: none"> • Övergångar – rekrytering av duktig personal

Samhall mäter kundnöjdheten genom verktyget "Supernöjda kunder" där en kundenkät följs upp av en direkt dialog och en personlig utvärdering med kunden. Kunduppföljningen är också en del i Samhalls kvalitetsarbete. Andelen nöjda kunder steg med ytterligare 4 procent under 2012 till 82 (78) procent och av dessa var 38 (33) procent supernöjda.

Samhall har gjort en väsentlighets- och materialitetsanalys utifrån intressentdialogen. Liksom tidigare år finns en stor enighet bland intressenterna kring att det är det arbetsmarknadspolitiska uppdraget som är Samhalls huvudsakliga bidrag till en hållbar utveckling. Men även arbetet med att förebygga och minska riskerna för konkurrensbegränsning, korruption och brott mot mänskliga rättigheter samt miljöfrågorna måste ständigt lyftas fram.

Den sammanfattande bilden av intressenternas syn på Samhalls viktigaste bidrag till en hållbar utveckling kvarstår: Samhall har åtagande mot tre intressentsfärer: medarbetare/individer, kunder och samhället. "Samhallnytta" bygger därför på att ge optimal nytta till samtliga: Individnytta, Kundnytta och Samhällsnytta.

INDIVIDNYTTA

- Arbete
 - Meningsfullhet
 - Personlig utveckling
- = Delaktighet

Det är en utmaning att de olika intressenterna kan lägga olika vikt vid olika aspekter av det arbetsmarknadspolitiska uppdraget. Risken är att det är svårt att uppfylla de olika intressentönskemålen och samtidigt skapa en tillräcklig affärsvolym på den konkurrensutsatta marknaden.

Utifrån intressentdialogen har styrelsen fastställt hållbarhetsmål för 2013.

SAMHALL- NYTTA

SAMHÄLLSNYTTA

- Arbetslinjen
 - Minskat utanförskap
- = Välfärd

KUNDNYTTA

- Rätt medarbetare
 - Konkurrenskraftiga erbjudanden
- = Lönsamhet och CSR



Utspelet 2012 – lyckad satsning för nya jobb

Sedan den 1 maj 2012 har Samhalls personal på Ikea i Uppsala både fått mer att göra och sex nya medarbetare. Anledningen är att Samhalls uppdrag utökats: utöver att ansvara för städningen sköter Samhall nu även hanteringen av kundvagnar, byte av affischer och skötsel av blommor och rabatter, med mera.

Det här är ett exempel på Samhalls kraftsamling Utspelet 2012, vars mål var att få ut fler medarbetare ut i arbetslivet.

– Utspelet 2012 gick ut på att skapa mer jobb till fler av Samhalls medarbetare, genom tilläggsuppdrag hos redan befintliga kunder. Syftet var att de medarbetare som i dag är undersysselsatta ska få mer jobb, och så småningom ska kunna gå vidare med nya större uppdrag, säger Samhalls VD Monica Lingegård.

En viktig del i Utspelet 2012 handlade

om coaching: 14 personer ur Samhalls verksamhetsledning ställde upp som coacher och åkte landet runt för att stötta Samhalls personalledare på plats

– Idéerna fanns redan hos de anställda. Jag hjälpte bara till att kanalisera och inspirera dem till att genomföra dem, säger Anders Sundin, Samhalls verksamhetsutvecklingsdirektör, som var en av coacherna.

Utspelet 2012 blev mycket lyckat när man summerar resultatet. Samhalls personalledare lyckades ta fram nya jobb hos sina kunder, till exempel lagerjobb hos DHL i Örebro, trafikinformatorer till Nordstan i Göteborg och fönsterputsare till Skanska i Linköping.

”

Våra viktigaste utvecklingsområden för en långsiktig social hållbarhet är att identifiera och utveckla arbetsförmåga, att matcha rätt person med rätt uppdrag samt att ha motiverade, engagerade och lojala medarbetare.

**VÅRT ARBETSSÄTT
OCH VÅRA
MEDARBETARE**
Sid 25

Social hållbarhet ▶

– vårt kärnvärde

Social hållbarhet – vårt kärnvärde

Det är inte vad vi producerar utan de som gör jobbet – alla medarbetare – som är Samhalls främsta resurs. Vi menar att arbetet i kunduppdragen bryter utanförskap och bidrar till ett hållbart Sverige.

Samhall vill vara en attraktiv arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Vi vill proaktivt möta behoven hos personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga både genom anställning för utveckling och för trygghet. Arbetsuppgifterna måste skapas genom en bärkraftig affärsstruktur som ger lämpliga och utvecklande arbetsuppgifter och en stabil ekonomi.

VÅR VISION

Vår vision är att bidra till att alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden i Sverige. Genom att bryta arbetslöshet och utanförskap kan Samhalls medarbetare bidra till ett hållbart Sverige.

Samhällsekonomiskt uppstår lönsamhet när personer med funktionsnedsättning går från arbetslöshet till anställning. De får då möjlighet till egen försörjning och kan ingå i en verksamhet som skapar kundnytta och bruttovinst. Detta kan bidra till att medarbetarna känner stolthet över vad de åstadkommer och motivation att gå vidare i arbetslivet.

VÅRT UPPDRAG

Samhalls uppdrag anges i det årliga avtalet med staten. Det arbetsmarknadspolitiska uppdraget vänder sig till följande målgrupper:

- Kärnuppdraget som erbjuder drygt 19 000 personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga anställning och arbete samt möjlighet att gå vidare till andra arbetsgivare (övergångar).
- Utvecklingsanställning för 1 000 personer med funktionsnedsättning som har slut på dagar i sjukförsäkringen.

- Anställning av personer med 75 procent sjukersättning.

Dessutom erbjuder Samhall förstärkt arbetsträning för personer i jobb- och utvecklingsgarantin inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster.

VÄSENTLIGHETSANALYS

Arbetet ska vara meningsfullt och utvecklande. Det avgörande är hur Samhall lyckas skapa arbetsuppgifter, lägga upp produktionen och ge medarbetarna möjlighet till utveckling

Grundat på intressentdialog och omvärldsbedömningar har styrelsen för 2013 fastställt följande strategiska huvudmål inom området social hållbarhet:

- Medarbetare i arbete. Genom affärstillväxt ska andelen medarbetare som arbetar i kunduppdrag öka.
- Engagerade medarbetare. Ny medarbetarundersökning ska genomföras och handlingsplaner tas fram på alla organisatoriska nivåer i företaget.

SAMMANFATTNING AV ÅRET 2012

Samhall fick 2012 ett utmanande nytt uppdrag – utvecklingsanställning för minst 1 000 personer med funktionsnedsättning och slut på dagar i sjukförsäkringen. Det målet klarades med råge. I slutet av året hade Samhall 1 158 utvecklingsanställda.

I kärnuppdraget ökade antalet anställda med drygt 500 personer. Övergångsmålet nåddes inte.

Målområde	Mål	Utfall
Antal arbetstillfällen i kärnuppdraget mätt i miljoner arbetade timmar	24,4	24,6
Rekrytering från prioriterade grupper, %	>40	43
Övergångar av tillsvidareanställda i kärnuppdraget, %	6,0	5,2
Utvecklingsanställningar	1 000	1 158

Vårt arbetssätt och våra medarbetare

Våra grundläggande värderingar:

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

Våra viktigaste utvecklingsområden för en långsiktigt social hållbarhet är att identifiera och utveckla arbetsförmåga, att matcha rätt person med rätt uppdrag samt att ha motiverade, engagerade och lojala medarbetare. Vi tror att detta sker bäst i blandade grupper med medarbetare med olika arbetsförmåga, kompetens och ålder. Sådana team kan tillsammans leverera hög kvalitet i kvalificerade uppdrag av olika slag.

Samhalls verksamhet ställer höga krav på ledarskap. Affärer och produktion i många olika branscher ska förenas med personalutveckling för anställda med en eller flera funktionsnedsättningar. Verksamheten har huvudmål som både omfattar sociala och ekonomiska värden, vilket ställer krav på en helhetssyn och förmåga att styra mot flera mål samtidigt. Ledarskapet måste utgå från många olika aspekter av mångfald: kvinnor och män, medarbetare med olika funktionsnedsättningar, olika ålder samt olika födelseland och etnisk bakgrund.

Under 2012 inleddes ett flerårigt utvecklingsarbete "Det viktiga ledarskapet". Arbetet omfattar följande områden: Roller & kompetens; Nyckeltal & målstyrning; Utbildning & kompetensutveckling; HR-process & arbetssätt; Värdegrund & företagskultur.

VÅRA MEDARBETARE

Samhall är en jämställd organisation med avseende på kvinnor och män. Totalt är 47 procent av de anställda kvinnor och 53 procent män. Könsfördelningen är jämn (det vill säga 50 procent \pm 5 procentenheter) inom de största personalkategorierna: anställda i kärnuppdraget samt direkt anställda. Bland anställda med 75 procent sjuker-

sättning är det flest kvinnor (68 procent kvinnor) liksom bland de utvecklingsanställda (61 procent kvinnor).

När det gäller åldersstrukturen är 55 procent av de anställda över 50 år både bland anställda i kärnuppdraget och bland direkt anställda.

I kärnuppdraget ska Samhall finnas i hela Sverige där det finns arbetsmarknadspolitiska behov av arbetstillfällen. Det är Arbetsförmedlingen som bedömer behovet. Jämfört med 1 000 anställda i arbetskraften varierar antalet Samhallanställda i kärnuppdraget mellan 1,9 i Stockholm och 8,8 i Norrbotten. Genom att den huvudsakliga anställningsformen är tillsvidareanställning påverkas den geografiska spridningen av historiska faktorer. Spridningen påverkas också av vilka andra anställningsmöjligheter för personer med funktionsnedsättning som finns. Därför har storstadsområdena en relativt sett lägre andel anställda i kärnuppdraget.

GENOMSTRÖMNING. ÖVERGÅNGAR OCH ÅTERGÅNGAR

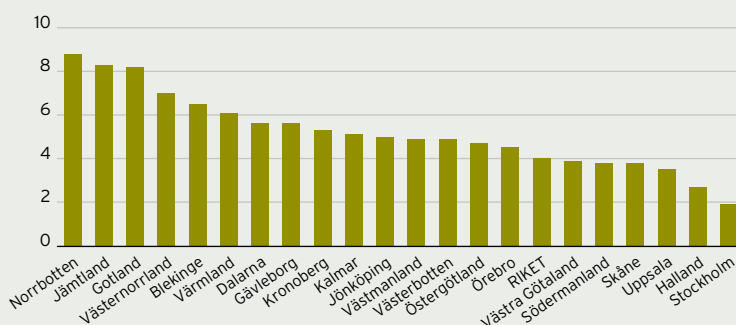
Samhall har en stor personalomsättning bland medarbetare i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen. Jämfört med föregående år ökade antalet nyanställda till samtliga arbetsmarknadspolitiska uppdrag med 20 procent. Ökningen berodde framför allt på det nya uppdraget med 1 000 utvecklingsanställningar (se sidan 29).

Rekrytering från de prioriterade grupperna uppgick till 43 (40) procent vilket innebar att målet på minst 40 procent överträffades. Definitionen av de prioriterade grupperna är överenskommen mellan Samhall och Arbetsförmedlingen. Det är Arbetsförmedlingen som anger och registrerar funktionshinderkoderna som definitionen bygger på. Sedan den 1 september 2012 har definitionen utökats med ytterligare en grupp: personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga från sysselsättningsfasen i jobb- och utvecklingsgarantin.

Drygt en tredjedel av personalomsättningen (medarbetare som slutar sin anställning) i kärnuppdraget är övergångar till annan arbetsgivare, vilket är ett av Samhalls huvudmål. Den höga personalomsättningen medför en stor arbetsmängd men bidrar också kraftigt till verksamhetens måluppfyllelse. Det innebär att uppgifterna om personalomsättning inte kan jämföras med andra företag som ofta eftersträvar en låg personalomsättning och där hög personalomsättning kan vara

ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET

2012-12-31. Geografisk spridning, länsvis per 1000 personer i arbetskraften



en varning om någon form av missförhållanden.

Övergångsmål från staten för år 2012 var 6 procent av antalet tillsvidareanställda i kärnuppdraget. Utfallet blev 987 (1 039) övergångar, vilket motsvarar 5,2 (5,7) procent av antalet tillsvidareanställda i kärnuppdraget. Målet nåddes således inte. Andelen övergångar bland kvinnor minskade och uppgick till 4,1 (4,6) procent. Utfallet bland män var 6,2 (6,7) procent.

Övergångsarbetet är en ledningsfråga som ständigt måste uppmärksammas, kvalitetssäkras och prioriteras. Efter första halvåret 2012 låg arbetet med övergångar efter och det tappet kunde inte tas igen under andra halvåret på grund av den vikande konjunkturen som innebar att arbetsgivare i flera fall avvaktat eller avstått från att rekrytera eller ta emot personer på praktik.

Externa kontakter ökar medarbetarnas möjligheter att gå vidare till annat arbete. Extern praktik är en viktig förberedelse inför övergång. Övergångar sker också oftare av medarbetare som jobbar inom affärsområdena Bemannade lösningar och Tjänster. Där arbetar man utanför Samhalls lokaler och ofta i direkt kontakt med kund.

45 procent har varit anställda mer än 10 år. Övergångsarbetet kräver därmed resurser, metoder och verktyg, bland annat för att motivera anställda att lämna Samhall för övergång.

En viktig förutsättning för övergångarna är ett gott samarbete med Arbetsförmedlingen. Huvuddelen av dem som lämnar Samhall går till anställning med arbetsmarknadspolitiskt stöd, framför allt lönebidrag.

Alla som lämnar Samhall för övergång har rätt att under 12 månader återvända till anställningen i Samhall. Återgångarna ligger på en hög nivå. Av övergångarna under 2011 har 49 (48) procent återvänt som återgång. Varaktighet är ett viktigt kvalitetsmål för övergångarna, men även tidsbegränsade försök till arbete på den reguljära arbetsmarknaden uppmuntras eftersom tidsbegränsade anställningar har blivit den vanligaste formen vid nyanställning. 56 procent av återgångarna under 2012 berodde på arbetsbrist eller på att visstidsanställning inte förlängdes.

En hög andel återgångar riskerar att urholka omvärldens tilltro till övergångsmålet. Men återgångar kan också ses som en bekräftelse på att återanställningsrätten är viktig för att medarbetaren överhuvudtaget ska våga säga upp sin fasta anställning i Samhall för en anställning med mindre trygghet. Medarbetare som kommer tillbaka gör ofta nya försök som blir varaktiga övergångar. Återanställningsrätten innebär också att den nya arbetsgivaren inte behöver tveka att anställa en medarbetare från Samhall.

GENOMSTRÖMNING

IN

Anställning i kärnuppdraget	2 770
Återanställning	591
Summa IN i kärnuppdraget	3 361
75% sjukersättning	35
Utvecklingsanställning	1 165
Totalt anställda IN	4 561
Jobb- och utvecklingsgarantin, netto ¹⁾	2 068

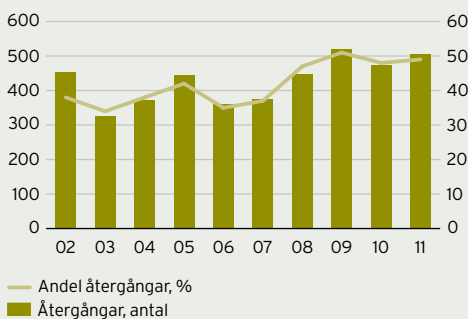
Antal anställda

Antal tillsvidareanställda FA	19 023
Antal visstidsanställda FA	125
Utgående balans anställda i kärnuppdraget	19 148
Anställda med 75% sjukersättning	229
Utvecklingsanställning	1 158
Utgående balans anställda totalt	20 535
Jobb- och utvecklingsanställning	1 139

UT

Övergångar	987
Tidsbegränsad anställning upphör	612
Övriga avgångar	1 255
Summa UT kärnuppdraget	2 854
75% sjukersättning	30
Utvecklingsanställning	27
Totalt anställda UT	2 911
Jobb- och utvecklingsgarantin, netto ¹⁾	1 720

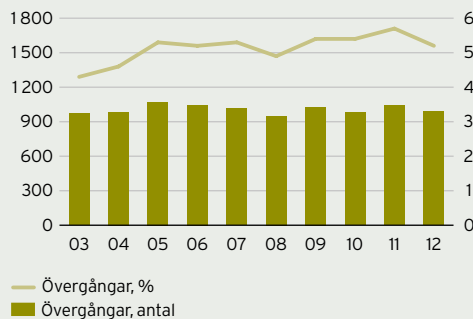
¹⁾ Jobb- och utvecklingsgarantin redovisas netto, dvs de som inte fått anställning i kärnuppdraget eller utvecklingsanställning

ÅTERGÅNGARFrån övergångar 2002–2011¹⁾

1. Med återgångar menas personer som slutat i Samhall för övergång men som kommit tillbaka inom de 12 månader som återanställningsrätten gäller. 2012 redovisas 12 månader senare.

ÖVERGÅNGAR

2003–2012



Övergångsmål till och med 2010 var 5 procent. Övergångsmål från 2011 är 6 procent

Med övergångar menas tillsvidareanställda i Samhalls kärnuppdrag som lämnat Samhall för anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

Återanställningsrätten i Samhall, där medarbetaren själv kan välja att gå tillbaka om anställningstryggheten hotas eller om det nya arbetet inte motsvarar förväntningarna är en skillnad jämfört med till exempel trygghetsanställningar där återanställningsrätt saknas.

PERSONALUTVECKLING

Målet är att alla medarbetare, utifrån sin befattning och roll, ska få möjlighet att utvecklas, lära nytt och bidra till verksamhetens måluppfyllelse. Grundläggande delar i personalutvecklingen är:

- Att uppmuntra och ge alla medarbetare förutsättningar att ta ansvar och bidra till både sin egen och till företagets utveckling.
- Matchning av rätt person till rätt arbetsuppgifter.
- Utveckling genom arbete med ett brett utbud av arbetsuppgifter som ger alla medarbetare möjlighet att genom intern rörlighet ständigt utveckla sin praktiska yrkeskompetens.
- Kompetensutveckling och utbildning. Utbildningsutbudet utgår både från fokus på produkterna och från våra medarbetares personliga och sociala utveckling.
- Respekten för medarbetarnas integritet där hanteringen av personuppgifter är en viktig del i integritetsskyddet.

MATCHNING

Matchning av rätt person till rätt uppdrag är grunden både för en fungerande medarbetarutveckling och för en effektiv produktion och nöjda kunder. Matchningen ska ske på två nivåer:

1. Planering av vilken typ av kunduppdrag som behövs samt förberedelse och utbildning av medarbetare för kommande kunduppdrag.
 2. Kontinuerlig matchning för bra bemanning av kunduppdragen med rätt person på rätt jobb.
- Matchningen sker utifrån individens förmåga samt verksamhetens behov och möjligheter till anpassning. Grundläggande för personalutvecklingsprocessen i Samhall är att medarbetarna ska få möjlighet att använda och utveckla sin arbetsförmåga i produktionen. Matchningen är därför det grundläggande verktyget för "utveckling genom arbete".

MEDARBETARDIALOG

Årligen sker en dialog i form av planeringssamtal/måldialog mellan varje medarbetare och den närmaste chefen

En viktig del i planeringssamtalet för anställda med funktionsnedsättning är att komma överens om hur medarbetarens funktionsförmåga kan utvecklas. Det kan till exempel ske genom utbildning eller genom fysisk, mental eller kognitiv träning. Det kan också ske genom tekniska hjälpmedel eller andra former av arbetsanpassning. Tillsammans

gör medarbetaren och närmaste chef en skattning av kompetensnivån. Det är en viktig uppgift för matchningen så att medarbetarens förmåga och kompetens kan matchas mot lämpliga arbetskrav i befintliga och nya uppdrag.

Under 2012 hade 98 (99) procent av de anställda i kärnuppdraget planeringssamtal. De som inte haft samtal var huvudsakligen frånvarande medarbetare, framför allt långtidssjuka samt nyanställda med kort anställningstid. Bland direkt anställda hade 75 (83) procent måldialog med sin närmaste chef.

UTBILDNING

Lärandet i Samhall sker framför allt genom att delta i produktionen i kunduppdragen. Detta kallar vi "utveckling genom arbete". För att öka sin kompetens

och sina yrkeskunskaper finns även olika utvecklingsinsatser varav extern praktik är den viktigaste. Samhall har ett omfattande internt utbildningsprogram. Det finns även ett brett utbud av webbaserade utbildningar som är tillgängliga för alla. Andra utvecklingsinsatser kan vara att ha en tidsbegränsad roll som till exempel fadder, internlärare, produktionsamordnare med flera. Det finns också möjlighet att ta olika certifikat, till exempel truckkort, SRY (städcertifikat), svetsning, lödning med mera.

Brist på arbetsuppgifter kompenseras, så långt möjligt, med utvecklingsinsatser. Medarbetare med brist på arbetsuppgifter hade mer än tre gånger mer tid för utvecklingsaktiviteter än genomsnittet bland samliga medarbetare i kärnuppdraget.

PERSONALUTVECKLING

Anställda i kärnuppdraget	2012	2011	2010
Utbildningstimmar per anställd	65	57	41
Yrkesutbildning (antal aktiviteter)	6 024	6 590	8 262
Övrig utbildning (antal aktiviteter)	3 889	5 402	5 668
Certifikat (nya under året)	1 855	1 734	1 833
Roller (nya under året)	298	452	819
Extern praktik (antal personer)	2 328	2 139	2 276

Arbetsmiljöutbildningar är obligatoriska för chefer och skyddsombud. Miljöutbildningar är obligatoriska för alla med ett delegerat miljöansvar. Alla nyanställda får i samband med introduktionen information om Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy. För nya direkt anställda ingår det i den företagsgemensamma introduktionsutbildningen. Med anledning av att mutlagstiftningen reviderades under året har Samhall tagit fram nya VD-direktiv om Mutor och andra otillbörliga förmåner. Dessa VD-direktiv har särskilt gått genom med alla försäljningschefer.

ARBETSMILJÖARBETE OCH REHABILITERING

Samhalls arbetsmiljöpolicy utgår från att "God arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppfylls. Samhalls målsättning är att ha en god, säker och utvecklande arbetsmiljö som är tillgänglig och

anpassad till medarbetarnas behov och förutsättningar." Med bra produktionsuppläggning kan arbetskraven sänkas och arbetet bli tillgängligt för fler medarbetare. Arbetsmiljöfrågorna är därför också en del i produktutvecklingen.

Arbetsmiljöprocessen utgör ett stöd för att bedriva ett förebyggande och systematiskt arbetsmiljöarbete. Årligen görs en intern arbetsmiljöundersökning på arbetsställena. Upptäcks risker för ohälsa eller olycksfall ska upptäckta brister omedelbart åtgärdas eller tas upp i en handlingsplan. Arbetsmiljöarbetet ingår även i de interna revisionerna av ledningssystemet där man bland annat följer upp att det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar. Vid större förändringar ska det göras specifika riskbedömningar. Ett prioriterat område under 2012, liksom föregående år, har varit brandskydd.



ULLA SUNDQVIST
 Ålder: 65 år
 Titel: Speciallärare
 På Samhall sedan: 2006
 Bor i: Ås

Ulla fick ny chans i arbetslivet

I lilla Aspås, väster om Östersund, ligger skolan mitt i byn. Här arbetar Ulla Sundqvist som speciallärare, ett yrke hon varit trogen sedan tidigt 1970-tal.

– Det är ett levande arbete. Att få se barnen växa och utvecklas är alltid lika fantastiskt, säger hon.

Ändå var Ulla Sundqvist nära att ge upp häromåret. Stress på jobbet med högre krav på barnen i kombination med en långvarig smärtproblematik tog nästan knäcken på henne.

Tre protesoperationer, ont i ryggen, diffusa arbetsuppgifter och chefer som kom och gick tog udden av glädjen i mötet med barnen.

Ungefär samtidigt startade Samhall i Sundsvall ett projekt riktat mot lärare som var på väg att bli utbrända men som ville fortsätta arbeta. I stället för sjukskrivning ville Samhall erbjuda anpassade arbetsuppgifter, ta vara på lärarnas kompetens och därmed även ge dem möjlighet att bli kvar i yrket tills de går i pension.

– Vi anställde hundra lärare och har gjort hundra olika anpassningar, säger Karl-Ove Karlsson, personalledare på Samhall i Östersund.

– Det viktigaste i upplägget var att jag bara skulle vara på en skola och att jag efter en smärtnatt hade möjlighet att arbeta hemifrån. Bara vetskapen om detta har gjort att jag inte haft lika ont längre, berättar Ulla Sundqvist.

Med en långvarig och stabil lösning på Ullas arbetssituation har hon kunnat vila i tryggheten att det inte funnits något frågetecken på arbetsplatsen som inte har gått att rätta ut. Dessutom har hon återerövat livslusten. Hon läser, tränar, träffar barnbarnen.

Kort sagt: hon mår bra.

– Jag har verkligen känt att jag haft ett stort stöd för att kunna utföra mitt arbete på bästa sätt, säger Ulla Sundqvist.

Referat av artikel i tidningen Story nr 2/2012

Utvecklingsanställningar

Regeringens satsning på personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som har slut på dagar i sjukförsäkringen har bland annat omfattat ett uppdrag till Samhall att, vid sidan av kärnuppdraget, erbjuda tidsbegränsade utvecklingsanställningar till denna målgrupp. Uppdraget innebar att Samhall skulle erbjuda 1 000 tidsbegränsade utvecklingsanställningar under år 2012. Uppdraget fortsätter under år 2013 och avslutas under år 2014. Målet för år 2013 är att erbjuda utvecklingsanställning åt minst 1 000 personer i genomsnitt under året.

Under inledningen av året tillsattes särskilda resurser i Samhalls regioner och arbetsområden för att ta fram processer och verktyg för att kvalitets-säkra uppdraget och implementera det ute i verksamheten.

Utvecklingsanställningen föregicks av tre månaders praktik. Personer som redan varit på arbetsträning hos Samhall inom ramen för jobb- och utveck-

lingsgarantin har inte varit på sådan förberedande praktik. Utgångspunkten har varit en anställning på heltid, även om personen till att börja med inte har klarat åtta timmars närvaro på arbetet. Anställning på deltid har bara varit aktuell för personer som har sjuksättning på deltid.

Anställning efter praktiken kom igång ordentligt efter sommaren. Totalt har 1 377 personer varit på praktik och 1 165 personer blev utvecklingsanställda under 2012. Den sista december 2012 var antalet utvecklingsanställda 1 158 vilket innebar att regeringens krav uppfylldes med råge.

För utvecklingsanställningarna har utgått lönebidrag och anordnarbidrag från Arbetsförmedlingen. Dessutom har Samhall fått ersättning direkt från staten för de tre månadernas praktik inför anställningen. Ersättningen skulle täcka kostnaden för stöd, anpassning, personalresurser och utvecklingsinsatser för dessa personer.



Liselottes väg till toppen

Liselotte Björck, 36 år, var halvtidssjukskriven och utan jobb när hennes arbetsförmedlare berättade om möjligheten till en utvecklingsanställning på Samhall. Efter ett möte mellan Arbetsförmedlingen, Samhall och Liselotte beslutades att hon skulle få möjligheten att göra en praktik för att se om hon var aktuell för en utvecklingsanställning.

Liselotte som tidigare arbetat i butik, på café och på förskola fick nu chansen att göra praktik på olika städuppdrag. Under en 12-veckorspraktik bevisade hon att hon var rätt person för jobbet och fick därmed en utvecklingsanställning på Samhall.

Samhall fick ett särskilt uppdrag inför 2012 att skapa 1 000 utvecklingsanställningar, vilket överträffades. Under 2012 fick 1165 personer utvecklingsanställning inom Samhall.

Liselotte började arbeta på Trappstäd i Växjö och strax därefter såg hennes handledare att hon hade rätt kvaliteter för att ta ett större ansvar. Hennes sociala kompetens och goda förmåga att leda och organisera de åtta medarbetarna har gjort att hon nu klivit upp och blivit produktionssamordnare. Hon är fortfarande en i arbetslaget men är också ansvarig för att arbetet blir korrekt utfört.

– Att jag har fått den här chansen betyder jättemycket för mig. Jag har fått bättre självförtroende och jag har utvecklats som människa, säger Liselotte.

Liselottes utvecklingsanställning är ännu inte slut men hon har satt upp ett par personliga mål för 2013:

– Jag vill gå upp i arbetstid och så småningom få ett jobb utanför Samhall. Om inte det går vill jag utbilda mig så att jag kan få en högre tjänst inom företaget.

ARBETSOLYCKOR

	2012	2011	2010
Samtliga personalkategorier			
Totalt antal olycksfall i arbetet ¹⁾	734	566	692
varav kvinnor ¹⁾	365	300	346
varav män ¹⁾	369	266	346
Arbetsolyckor per 1 000 anställda	33,8	28,3	35,0
Andel allvarliga olyckor ²⁾	8,0	10,1	9,7
Dödsfall i arbetet	0	0	0

1) Bristande jämförbarhet med anledning av ändrade brytdagar i redovisningen

2) Allvarliga olycksfall: Olycksfall med sjukfrånvaro >14 dagar

Antalet arbetsolyckor ökade under 2012. Ett operativt hållbarhetsmål under 2012 var att andelen allvarliga arbetsolyckor skulle minska eller vara oförändrad. Andelen allvarliga olycksfall var 8 (10) procent, vilket innebär att detta mål nåddes. Målformuleringen och arbetet med arbetsolyckor kommer att ses över under år 2013.

Sjukfrånvarons utveckling har varit ett område som Samhall alltid följt och arbetat med och där aktiv rehabilitering har varit ett viktigt utveck-

tion. En del av dessa medarbetare är nu tillbaka i Samhall och har åter blivit sjukskrivna, vilket medfört att sjukfrånvaron ökat.

Under 2012 slutade 216 (200) medarbetare på grund av 100 procent sjukersättning.

ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR
Anställningsvillkor

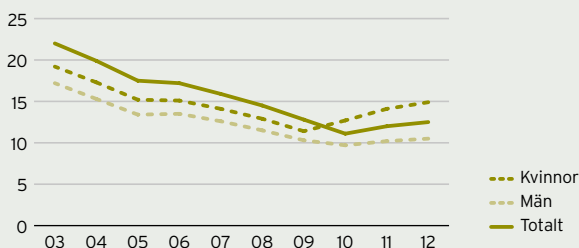
Anställningsvillkoren för Samhalls medarbetare beror på om man är "direkt anställd" eller har anvisats till Samhall av Arbetsförmedlingen. Cirka 95 procent av medarbetarna har anvisats av Arbetsförmedlingen till kärnuppdraget eller annat arbetsmarknadspolitiskt program där målgrupp och anställningsvillkor i olika omfattning styrs av förordningar och av Arbetsförmedlingens regelverk.

Anställning i Samhalls kärnuppdrag omfattas inte av lagen om anställningsskydd. I det årliga avtalet med staten finns krav på att "i möjligaste mån undvika att säga upp personal med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga på grund av arbetsbrist" och den samlade merkostnadsersättningen omfattar delvis kompensation för detta. Genom kollektivavtal har Samhall och de fackliga organisationerna kommit överens om att Samhall inte säger upp anställda i kärnuppdraget på grund av arbetsbrist.

Samhall har en fungerande modell för omställningsberedskap för att klara ändringar i affärsvolymen samt för en kontinuerlig omstrukturering utifrån marknadens förutsättningar. I stället för uppsägning satsar Samhall på kompetensutveckling. Utvecklingsinsatserna finansieras med den statliga merkostnadsersättningen.

Den huvudsakliga anställningsformen i kärnuppdraget är tillsvidareanställning. Visstidsanställning får endast förekomma vid särskilda omständigheter eller vid arbetstoppar. Vid årets slut

SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV KONTRAKTERAD TID
2003–2012. Anställda i kärnuppdraget



lingsområde de senaste tio åren. 2011 skedde ett trendbrott och sjukfrånvaron började öka efter att ha minskat under nio år. Sjukfrånvaron fortsatte att öka under år 2012. För anställda i kärnuppdraget ökade sjukfrånvaron med 0,5 procentenheter och för direkt anställda ökade den med 0,2 procentenheter.

Samhalls analys visar att en bidragande orsak har varit ändringarna i sjukförsäkringssystemet från 1 januari 2010. Alla medarbetare med slut på sjukförsäkringsdagar har fått tjänstledigt för att delta i Arbetsförmedlingens arbetslivsintroduk-

var 0,7 (2,2) procent av de anställda i kärnuppdraget visstidsanställda. Utvecklingsanställningar är alltid visstidsanställningar på högst ett år med möjlighet till högst ett års förlängning.

Anställningsformen för direkt anställda följer gällande lagstiftning.

Andelen deltidanställda är 25 (27) procent bland anställda i kärnuppdraget. Möjlighet att anpassa arbetstidens omfattning och förläggning kan vara en viktig individuell arbetsanpassning. Av kvinnorna i kärnuppdraget arbetar 34 (36) procent deltid. Bland direkt anställda är det 3 (3) procent som arbetar deltid.

Jämställdhet – mot trakasserier och diskriminering

Alla former av trakasserier eller diskriminering är förbjudna. Det är ett chefsansvar att förebygga och snabbt vidta åtgärder om det skulle förekomma sådana missförhållanden. Det finns även en funktion som Samhalls etikombud som kan kontaktas via mejl eller telefon. Under 2012 har drygt 50 personer använt denna möjlighet. Om det behövs kan företagshälsovården, som en utomstående resurs, hjälpa till att lösa denna typ av motsättningar.

Inga rättstvister har förekommit under 2012 och inget ärende har aktualiserats hos Diskrimineringsombudsmannen.

De flesta anställda i kärnuppdraget omfattas av kollektivavtal inom LO-området. Kollektivavtalens lönebestämmelser bygger på en arbetsvärdering där alla förekommande arbetsuppgifter placeras i någon av lönenivåerna 1–4. Lönenivå 1 omfattar enklare och mer rutinbetonade arbetsuppgifter medan nivå 4 omfattar kvalificerade arbetsuppgifter som även kan innefatta viss arbetsledning. Varje inplacering i lönenivå sker efter förhandling med de fackliga organisationerna.

Samhall gör årligen lönekartläggningar i samband med lönerevisionen och det finns kollektivavtal om lönestatistik. För 2012 gav lönekartläggningen följande utfall:

Inom de huvudsakliga affärsområdena varierade andelen kvinnor inom LO-området mellan 38 och 57 procent. För samtliga anställda inom LO-området var kvinnornas lön 99,5 procent av männens.

Tjänstemännens löner är individuella och differentierade med hänsyn till arbetsuppgifternas innehåll och individernas prestation. Samhalls organisation är förhandlad med de fackliga organisationerna och det finns fastställda befattningsbeskrivningar för samtliga befattningar. För varje befattning görs en analys av löneskillnaderna mellan män och kvinnor. I den största personalgruppen, personalledarna, var 45 procent kvinnor och kvinnornas medianlön var 98,8 procent av männens.

Facklig samverkan

Ett gemensamt avtal för all verksamhet som Samhall bedriver inom LO-området sluts mellan Almega Samhallförbundet och följande fackliga organisationer: Fastighets, GS, Hotell- och restaurangfacket, IF Metall, Kommunal och SEKO. På tjänstemannasidan finns avtal med Unionen, Ledarna och Akademikerförbunden.

Under 2012 tecknades nya kollektivavtal som gäller till 2013 både inom LO-området och på tjänstemannasidan.

I kollektivavtalen ingår arbetsmiljöavtal som innebär att Samhall tillsammans med de fackliga parterna ska samverka kring planering av arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård, rehabilitering, organisatoriska eller tekniska förändringar med mera. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet sker i arbetsmiljökommittéer på flera nivåer i företaget. Under 2012 fanns cirka 320 skyddsombud.

Organisationen och arbetet för medbestämmande är omfattande. Utöver skyddsombuden finns cirka 340 anställda med fackliga förtroendeuppdrag.



Ekonomisk hållbarhet ▶

– långsiktigt sunda affärer

EKONOMISKA AMBITIONSMÅL

Sid 34

KONKURRENSNEUTRALITET OCH AFFÄRSETIK

Sid 34

SAMLAD MERKOSTNADSERSÄTTNING FRÅN STATEN

Sid 35

GENERERAT OCH DISTRIBUTERAT DIREKT EKONOMISKT VÄRDE

Sid 36

Ekonomisk hållbarhet – långsiktigt sunda affärer

För oss handlar ekonomiskt ansvarstagande om att genomföra det arbetsmarknadspolitiska uppdraget. Det innebär en ekonomi i balans och långsiktigt sunda affärer.

Konkurrensneutralitet i prissättningen och god affärsetik är viktiga områden för Samhalls trovärdighet. Det är grundläggande faktorer som framförs både i intressentdialogen och i den offentliga debatten.

Enligt bolagsordningen medför bolagets aktieringen rätt till utdelning. Uppkommer vinst, ska vinstmedlen stanna i bolaget för att användas i verksamheten.

EKONOMISKA AMBITIONSMÅL ÖVER EN KONJUNKTURCYKEL

	Mål	Utfall 2012
Avkastning på eget kapital	7%	3%
Soliditet	>30%	46%

Samhalls ekonomiska utveckling är i hög grad beroende av att på en konkurrensutsatt marknad få affärstillväxt med tillräckliga resultatmarginaler. Den osäkra konjunkturen har under år 2012 försvårat tillväxten inom Samhalls affärsområden och då främst inom Bemannade lösningar. Bidragande orsaker har varit det högre antalet anställda i kärnuppdraget och avtalsenliga löneökningar som inte har kunnat kompenseras av nya affärer.

Räknat från 2006, då ägarens räntabilitetsmål infördes, uppgår räntabiliteten på eget kapital i genomsnitt till 7 procent, vilket är i nivå med ägarens ambitionsmål om 7 procent över en konjunkturcykel. Ägarens mål om 30 procent soliditet uppfylldes och uppgick till 46 procent.

KONKURRENSNEUTRALITET OCH AFFÄRSETIK

Samhalls policy för affärsetik har utvecklats under 2012 och utgår från att bolaget:

- Har affärsaktiviteter som är i linje med och följer gällande lagstiftning.
- Konkurrerar om affärer på lika villkor som andra företag.
- Säkerställer att alla affärstransaktioner redovisas fullständigt och korrekt i enlighet med god redovisningssed.
- Bekämpar mutor och otillbörlig påverkan.

- Utför verksamheten i enlighet med god bolagsstyrning.

- Säkerställer professionalism, respekt och god etik vid kontakter med affärspartners, konkurrenter, leverantörer och myndigheter.

Samhall är sedan många år etablerat i näringslivet och medlem i Svenskt Näringsliv och Almega. Dessutom är Samhall lokalt medlem i flera företagarföreningar. Under Almegas ledning har inrättats Forum för Etisk Dialog (FED) för en bred diskussion om etiska och affärsmässiga frågor om arbetsmarknadsinsatser där staten lämnar bidrag till en del av lönekostnaderna vid anställning av personer med funktionsnedsättning. Syftet är att utveckla näringslivets medverkan för att ge personer med funktionsnedsättning en plats i arbetslivet.

Enligt Samhalls policy om affärsetik ska konkurrens med andra företag ske på lika villkor. Principerna för prissättningen följer svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkurrensregler.

Enligt riktlinjerna för prissättningen får försäljningspriset på en vara eller tjänst inte ligga under gällande marknadspris. Samtliga relevanta förhållanden, inklusive prispåverkande försäljningsvillkor, ska beaktas. Kunderna får betala för den faktiska prestationen och statens merkostnadsersättning får inte användas för att konkurrera med priset.

Under år 2012 har Konkurrensverket haft två ärenden som berört Samhall. Ärendena handlade om Samhalls prissättning vid upphandling av lokalvårdstjänster. Båda ärendena lades ner. Konkurrensverket har även fått in några tips/klagomål men valt att inte utreda dessa frågor vidare.

Givande eller tagande av muta eller annan otillbörlig påverkan är förbjuden. Samhalls anställda ska vara återhållsamma vid all slags representation, gåvor, resor, sponsring, trohetsrabatter och bonus. Det gäller såväl när man är givare som när man är mottagare. Samhall följer Skatteverkets anvisningar och rekommendationer samt de etiska regler om affärsrelationer som har formulerats av Institutet Mot Mutor (IMM). Nya riktlinjer om mutor togs fram under 2012. Riktlinjerna har implementerats genom att alla anställda som har mejladress fått en sammanfattning och ska bekräfta att de tagit del av och kommer att följa reglerna. Fördjupad genomgång kommer att ske med "högriskbefattningar", till exempel försäljningsorganisationen.

Några korruptionsincidenter har inte upptäckts under 2012.

” Enligt Samhalls policy om affärsetik ska konkurrens med andra företag ske på lika villkor. Principerna för prissättningen följer svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkurrensregler.

Etiska aspekter som respekt för mänskliga rättigheter samt miljömässiga aspekter ska beaktas både i samband med inköp och finansiella transaktioner. För Samhalls verksamhet har dessa områden inte bedömts ingå bland de mest betydande hållbarhetsriskerna.

SAMLAD MERKOSTNADERSÄTTNING FRÅN STATEN

Samhalls ekonomi är beroende av två faktorer:

1. Samhall får en samlad ersättning från staten för de merkostnader som det arbetsmarknadspolitiska uppdraget medför, jämfört med motsvarande verksamhet i andra företag.
2. Tillräcklig affärsvolym är viktigt både för att ge utvecklande arbetsuppgifter till drygt 19 000 medarbetare med funktionsnedsättning och för att öka självfinansieringsgraden.

Samhall är utsatt för samma prismässiga konkurrenstryck som andra företag. Det innebär att Samhalls priser inte kan öka mer än marknadspriset om vi ska få och behålla kunduppdrag. På grund av medarbetarnas nedsatta arbetsförmåga har dock Samhall två till tre gånger så många personer på varje uppdrag som konkurrenterna. Därför måste merkostnadsersättningen täcka en del av den årliga lönekostnadsökningen. Även om Samhall har samma effektiviseringsmål som andra företag kan hela lönekostnadsökningen inte kompenseras genom prisökningar eller rationalisering.

Åsa Grunden och Carola Olsson t.v.



Flexibla lösningar för kunden

Schneider Electric inledde samarbetet med Samhall år 2000. Då var det fyra personer. I dag är det 25 personer från Samhall som arbetar på Schneider, och flera gamla "Samhallare" har avancerat och arbetar nu som arbetsledare, anställda av företaget på heltid.

– För oss är detta en mer effektiv och konkurrenskraftig lösning än om vi skulle löst bemanningsproblemet på egen hand. Vi får engagerade medarbetare som hela tiden levererar och kan stötta upp i olika delar av vår verksamhet där det behövs, säger Lennart Johansson, operativ chef på Schneider Electric.

Genom att integrera Samhalls medarbetare i den egna verksamheten har Schneider också kunnat öka kvaliteten och utveckla företaget.

– Samhall gav oss en flexibel och affärsnärlig bemannad lösning baserad på förståelse för vår verksamhet och erfarenhet av andra företagslösningar, något som adderat värde till båda verksamheterna, säger Lennart Johansson.

Åsa Grunden och Carola Olsson scannar streckkod för streckkod. De plockar ner kundordrar från hyllorna, registrerar dem, lägger paketen på vagnen där de är redo att packas i större paket. På betonggolvet står en färdig försändelse med elektronikkomponenter som är klar för leverans till Shanghai.

För Åsa Grunden har samarbetet betytt en ny chans i arbetslivet:

– Det här är riktiga jobb, med riktiga arbetsuppgifter. Det kan ibland vara tungt och stressigt men också väldigt roligt, berättar hon.

– Jobbet har tillfört väldigt mycket som gjort att jag utvecklats som person. Nu kan jag söka nya arbeten som jag tidigare varit utestängd från.

GENERERAT OCH DISTRIBUTERAT DIREKT EKONOMISKT VÄRDE

MSEK	2012	2011	2010
Direkt tillskapat ekonomiskt värde			
Merkostnadsersättning från staten	4 405	4 405	4 405
Övriga intäkter	2 766	2 635	2 491
Fördelat ekonomiskt värde			
Rörelsekostnader	-1 199	-1 256	-1 202
Löner och ersättningar till anställda	-5 915	-5 613	-5 509
Betalningar till finansörer	-	-	-
Betalningar till den offentliga sektorn	-	-	-
Investeringar i samhället	-	-	-
Behållet ekonomiskt värde	57	171	185

Samhall ska i möjligaste mån undvika att säga upp anställda i kärnuppdraget på grund av arbetsbrist. Några sådana uppsägningar har inte förekommit under år 2012. Uppstår situationer där medarbetare saknar arbetsuppgifter ingår de i en personalpool som i slutet av året omfattade drygt 3 300 medarbetare. Att minska antalet medarbetare i personalpoolen är Samhalls viktigaste utmaning och under 2013 kommer satsningarna på affärs- och produktutveckling att fortsätta för

att säkerställa tillräckligt med kunduppdrag och arbetsuppgifter.

Enligt avtalet med staten ska Samhall "om möjligt ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamhet på orter med svag arbetsmarknad". Om Samhall lägger ner en tillverkningsenhet blir medarbetarna inte uppsagda utan omplacerade till andra arbetsuppgifter inom rimligt reseavstånd.

KONKURRENSNEUTRALITET OCH PRISSÄTTNING

Samhall ska ha konkurrenskraftiga priser, men alltid konkurrera på lika villkor med marknadsmässig prissättning och kalkylering. Merkostnadsersättningen från staten får inte användas för att sänka priset. Vi säkerställer detta genom:

- Konkurrensbevakning av offerrade priser och tilldelningsbeslut vid offentlig upphandling.
- Priskalkylering görs av en central funktion med specialister för säljstöd.
- Vi gör en normkalkyl som utgår från normala kostnader hos konkurrerande företag. Där ingår inte våra personalkostnader som ersätts av merkostnadsersättningen.
- Vi använder ett etablerat kalkylverktyg som används på marknaden.

De merkostnader Samhall har är både individrelaterade och strukturella. Individrelaterade merkostnader:

- Medarbetarnas nedsatta arbetsförmåga som innebär lägre arbetstakt och att fler får dela på arbetsuppgifterna.
- Personalutveckling och övergångsarbete.
- Anpassad produktionsuppläggning och arbetsmiljö.
- Personalrelaterade merkostnader som arbetskläder, arbetsredskap med mera.

Strukturella merkostnader:

- Samhall säger inte upp anställda i kärnuppdraget på grund av arbetsbrist. Låg beläggning kompenseras av olika utvecklingsinsatser.
- Högt personalrörlighet.
- Rikstäckande verksamhet som ingår i uppdraget och inte beror på marknadsmässig efterfrågan. Det innebär merkostnader för både den geografiska och affärs-mässiga spridningen.

Hållbar miljö ►

— värna vår omgivning

”

En långsiktig strategisk satsning är att integrera miljöfrågorna i produktutvecklingen och i marknadskommunikationen. Vi vill bygga in hållbarhet i produkterna så att miljöegenskaperna blir tydliga för kunden.

**MILJÖMÅL – MINSKADE
KOLDIOXIDUTSLÄPP**

Sid 38

**PREMIÄR FÖR
SAMHALLS ELBILAR**

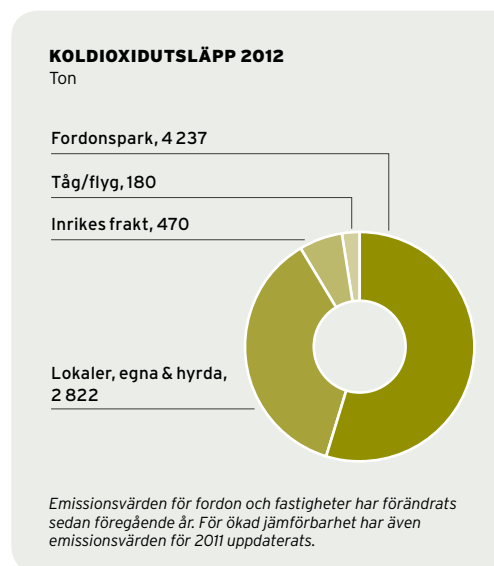
Sid 39

Hållbar miljö – värna vår omgivning

Samhall vill miljöanpassa verksamheten och produkterna. Vi vill begränsa vår största miljöpåverkan som är koldioxidutsläppen från transporter.

Samhalls miljöstrategi är:

- Minskade koldioxidutsläpp, i första hand från produktionsbilarna.
- Hållbara produkter.
- Mer återvinning.



MILJÖMÅLET – MINSKADE KOLDIOXIDUTSLÄPP

Utsläpp av koldioxid är Samhalls största miljöpåverkan. Av väsentlighetsprincipen följer därför att miljömålet är kopplat till sänkning av koldioxidutsläppen som under år 2012 uppgick till 7 663 (7 855) ton. Störst utsläppskälla var fordonsparken som stod för 4 237 (4 589) ton. Därefter kom utsläppen från hyrda lokaler och egna fastigheter.

I fordonsparken ingår tjänstebilar, produktionsfordon, privatbilar i tjänst och hyrbilar. Affärstrukturen påverkar bilanvändningen genom att uppdrag kan kräva transporter och tyngre bilar. Utsläppen från produktionsfordonen påverkas även av bränsletyp för bilarna samt av den tekniska utvecklingen mot bilar som släpper ut mindre koldioxid, till exempel elbilar.

Miljömålet avser utsläpp (mätt i gram per kilometer) från produktionsfordon som används i den operativa verksamheten. Målet för 2012 var att sänka koldioxidutsläppen från produktionsfordonen med 5 procent jämfört med 2011. Målet nåddes inte utan sänkningen uppgick endast till 1 procent. Orsaken var framför allt att antalet

tyngre transportbilar ökade på grund av kunduppdragen. Utsläppsminskningen jämfört med föregående år berodde på att 10 nya elbilar togs i bruk och på att tankning av etanol- och biogas ökade under året.

Styrelsen har för 2013 fastställt ett strategiskt hållbarhetsmål inom området miljö. Det är en anpassning till att antalet etanolbilar kommer att minska när dessa planerligt byts ut mot nya bilar. Antalet diesalbilar kommer att öka, däribland även tyngre transportfordon. Inköp av elbilar kommer att fortsätta. Målet för 2013 är en minskning av koldioxidutsläppen från produktionsfordon med 2,5 procent.

Koldioxidutsläppen kan också minska genom ett aktivt arbete för att ändra res- och mötesvanor. Flygresor ska undvikas vid korta resor eller om tåg eller buss utgör ett realistiskt alternativ. Miljöpåverkan kan också minska genom att man i så stor utsträckning som möjligt ersätter resor med videomöten. Samtidigt kan arbetstiden tas till vara på ett effektivare sätt. Under 2012 har investeringar därför gjorts för att bygga ut möjligheterna till videomöten.

HÅLLBARA PRODUKTER

En långsiktigt strategisk satsning är att integrera miljöfrågorna i produktutvecklingen och i marknadskommunikationen. Vi vill bygga in hållbarhet i produkterna så att miljöegenskaperna blir tydliga för kunden.

För att gå vidare och vidga miljöperspektivet utanför den egna verksamheten planerar Samhall att genomföra livscykelanalyser och börjar då med den största produkten "städ". Städprodukten har under de senaste åren utvecklats så att kemikalieanvändningen har minskat genom torra städmetoder eller ånga i stället för kemikalier samt genom att förändra och minska kemikaliesortimentet till förmån för ett mer miljövänligt urval samt användning av doseringssystem som hindrar överdosering. Kemikalieanvändningen kan också minska genom att inte städa oftare än det behövs.

ÅTERVINNING OCH SPILL

Avfallshantering och återvinning är områden där alla medarbetare kan bidra. Alla arbetsplatser kan medverka genom attitydpåverkan och interna aktiviteter. Det går också att enkelt följa upp förbättringsarbetet med avfallsfrågorna och ge arbetsplatserna feedback på hur deras insatser påverkar miljöbelastningen.



Premiär för Samhalls elbilar

I början av 2010 beställde Samhall, som första företag i Sverige, tio stycken eldrivna Renault Kangoo ZE. Under 2012 levererades bilarna och i dag rullar de i Samhalls kunduppdrag.

Övergången till att använda eldrivna produktionsfordon är ett viktigt steg i det miljöarbete som Samhall bedriver.

– Renault Kangoo Express passar jättebra i vår verksamhet. Jag var en av de första i landet som anmälde intresse för dessa fordon för ett par år sedan. Jag hoppas och tror att vi kommer att köpa ännu fler vartefter vi förnyar vår vagnpark, berättar Karl-Ivar Löthmyr, inköpschef på Samhall.

Inköpet av elbilarna gjordes i samarbete med elbilsupphandlingen i Stockholms stad, ett initiativ som verkar för en framtid med fler el- och laddhybridbilar i Sverige. Företag som är med i elbilsupphandlingen kan få en ersättning på upp till 50 000 kronor.

I dag har 296 organisationer och företag från hela landet sammanlagt anmält intresse för att köpa 1 250 elfordon per år under de närmaste fyra åren.

Referat av artikel i tidningen I Fokus nr 2/2012

Lokala, arbetsplatsförlagda aktiviteter kring avfallsfrågor kommer att uppmuntras under år 2013. I industriproduktionen kommer frågorna om spill att särskilt uppmärksammas.

MILJÖARBETET I SAMHALL

Samhall har gått från att vara ett renodlat industriföretag med produktion i egna lokaler till att bli ett tjänsteföretag där arbetet i hög utsträckning utförs ute hos kund. Detta har skett genom en kontinuerlig omstrukturering för att följa omvärlden och säkerställa att det finns kunder som efterfrågar Samhalls varor och tjänster.

Omstruktureringen har också inneburit att miljöriskerna och prioriteringarna i miljöarbetet kontinuerligt har förändrats efter verksamhetens utveckling och förutsättningar. Till exempel har materialanvändning och risken för större kemikalieutsläpp minskat medan frågor om utsläpp från bilar och resor har ökat.

Ett exempel på att miljöfrågorna är långsiktiga är att ett utsläpp av trikloretylen år 1987 i Hemse på Gotland fortfarande kan innebära en miljöfara. Kommunen har begärt ny provtagning under 2013. Samhall började tidigt arbeta med miljöfrågorna och ett viktigt mål var att hindra att det uppkom sådana miljöskulder.

Miljöledningssystemet är certifierat enligt ISO 14001 och ingår i företagets ledningssystem. Under 2012 har resurserna för det lokala miljöarbetet stärkts genom miljö- och kvalitetskoordinatorer i varje arbetsområde.

www.samhall.se

En samlad redovisning av GRI-indikatorer på miljöområdet finns på Samhalls webbplats.

Redovisning och oberoende granskning

REDOVISNINGENS INNEHÅLL

Samhall för en löpande dialog med sina främsta intressentgrupper. För att säkerställa ett fortsatt högt förtroende strävar bolaget efter att vara lyhört för intressenternas åsikter och behov. Rapportens innehåll är baserat på regeringens mål för verksamheten, en väsentlighets- och materialitetsanalys av intressentdialogen samt på interna diskussioner och de kommentarer som intressenterna lämnat löpande under året.

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

GENERELLA UTGÅNGSPUNKTER

Samhalls verksamhet omfattar hela Sverige och är organiserat i sju regioner som i sin tur är indelade i arbetsområden. I denna redovisning är huvudprincipen att inte kommentera lokala eller regionala skillnader utan att lämna en samlad redovisning för hela verksamheten.

För att möjliggöra jämförbarhet över tid har, om inte annat anges, alla värden för tidigare år räknats om enligt samma metoder som tillämpas 2012.

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

ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ

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

Information redovisas för alla uppdrag från staten men inte för personalkategorier med färre än 200 personer.

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

När det gäller livslångt lärande redovisar Samhall endast utveckling i arbetslivet, inte för livet efter pension. Enligt väsentlighetsprincipen och utifrån det arbetsmarknadspolitiska uppdraget redovisas här enbart insatser för medarbetarna i kärnuppdraget.

MILJÖ

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

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

Omräkningsfaktorer för beräkning av utsläpp för egna transporter samt egna och hyrda lokaler är hämtade från Naturvårdsverket, Svensk Fjärrvärme och SPBI. Omräkning har skett av emissionerna från egna fordon för både år 2011 och 2012. Nytt emissionsvärde för fjärrvärme har använts för 2011 och 2012.

Miljöredovisningen i denna års- och hållbarhetsredovisning kompletteras av uppgifter som publiceras på Samhalls hemsida. Redovisningsprinciper för dessa kompletterande miljödata redovisas i anslutning till dessa uppgifter.

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:s tillämpningsnivå B. Samhalls ambition är att fortsatt utveckla kvaliteten i redovisningen. Av detta följer också kvalitets-säkring genom oberoende granskning.

GRI-index

Kompletterande information finns på www.samhall.se.

Profil-indikatorer	Beskrivning	Källhänvisning sida	Kommentar
STRATEGI OCH ANALYS			
1.1	Uttalande av VD och ordförande	2, 19	VD-ord. Ordförande om hållbarhetsarbetet
1.2	Huvudsaklig påverkan, möjligheter och risker	24	
ORGANISATIONSPROFIL			
2.1	Organisationens namn	Omslag	Samhall Aktiebolag
2.2	Huvudsakliga produkter och/eller tjänster	15–17	
2.3	Organisationsstruktur	44	
2.4	Lokalisering av huvudkontor	Baksida	Klarabergsviadukten 90C, Stockholm
2.5	Verksamhetsländer		Verksamhet bedrivs enbart i Sverige
2.6	Ägarstruktur och företagsform	44	Aktiebolag, helägt av svenska staten
2.7	Marknader	15–17	
2.8	Verksamhetens omfattning	6	Antal anställda och personalstruktur. Anställda i Samhalls olika uppdrag.
2.9	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden av verksamhetens storlek, struktur, ägande		Inga väsentliga förändringar
2.10	Mottagna utmärkelser under redovisningsperioden		Inga mottagna utmärkelser under 2012
INFORMATION OCH REDOVISNING			
3.1	Redovisningsperiod	Omslag	Räkenskapsåret 2012
3.2	Datum för föregående redovisning		Års- och hållbarhetsredovisning för 2011, februari 2012
3.3	Redovisningscykel	Omslag	
3.4	Kontaktperson för hållbarhetsredovisning	Omslag	Mari-Ann Levin Pölde, hållbarhetschef
3.5	Process för att bestämma redovisningens innehåll	20	
3.6	Redovisningens avgränsning	40	Redovisning och oberoende granskning
3.7	Särskilda begränsningar i redovisningens omfattning	40	Redovisning och oberoende granskning
3.8	Redovisningsprinciper för joint ventures, dotterbolag m m som kan påverka jämförbarheten		Ej relevant
3.9	Beräkningsgrunder och mätmetoder	40, Hemsidan	Generella principer samt principer för redovisning i den tryckta års- och hållbarhetsredovisningen finns i avsnittet "Redovisning och oberoende granskning". För den kompletterande redovisningen på hemsidan finns eventuella kommentarer om redovisningsprinciperna i anslutning till redovisningen.
3.10	Jämförbarhet med tidigare rapporter		Nyckeltal har räknats om enligt de metoder som tillämpas 2012 om annat inte särskilt anges. I övrigt jämförbar med föregående redovisning
3.11	Väsentliga förändringar från föregående redovisning		Inga väsentliga förändringar
3.12	Tabell med GRI-index	41–43	
3.13	Policy och praxis avseende extern granskning	40	Redovisning och oberoende granskning
STYRNING, ÅTAGANDEN OCH INTRESSENTRELATIONER			
4.1	Styrningsstruktur för organisationen	44–49	
4.2	Styrelseordförandens roll i organisationen	44–45	Styrelseordförande har ingen verkställande roll i organisationen
4.3	Andelen oberoende, icke-verkställande styrelseledamöter	44	Samtliga styrelseledamöter är oberoende och icke-verkställande
4.4	Möjligheter för aktieägare och anställda att framföra rekommendationer till styrelse och ledning		Staten är enda aktieägare Arbetstagarrepresentanter i styrelsen; Medbestämmandeavtal och överenskommelse om formerna för information och förhandling
4.5	Resultatrelaterad ersättning till styrelse, ledande befattningshavare	47, 67–69	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare
4.6	Styrelsens rutiner och processer mot intressentkonflikter	44–49	Revisionsutskott och internrevision
4.7	Nomineringsprocess till styrelsen med avseende på kvalifikationer i ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor	44	Nomineringsprocess för statligt ägda bolag
4.8	Uppförandekod och principer för ekonomiskt, miljömässigt och socialt uppträdande	45	Samhalls uppförandekod och uppförandepolicy
4.9	Styrelsens kontroll av ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor	44–47	Löpande resultatrapportering enligt fastställd instruktion till VD
4.10	Processer för utvärdering av styrelsens egna prestationer, i synnerhet vad gäller ekonomiska, miljömässiga och sociala faktorer	46	Enligt fastställd arbetsordning för styrelsen

Profil-indikatorer	Beskrivning	Källhänvisning sida	Kommentar
4.11	Hur följer man försiktighetsprincipen	44–47	Finanspolicy
4.12	Anslutning till externa deklarerationer om ekonomiska, miljömässiga och sociala faktorer		Ingen anslutning till några sådana deklarerationer
4.13	Medlemskap i organisationer		Medlemskap i branschorganisationer och liknande redovisas inte
4.14	Lista de intressentgrupper som organisationen har kontakt med	20	
4.15	Princip för identifiering och urval av intressenter	20	
4.16	Tillvägagångssätt vid intressentdialog	20–22	
4.17	Viktiga frågor från dialog med intressenterna	21	
Resultat-indikatorer	Beskrivning	Källhänvisning sida	Kommentar
EKONOMI			
EC1	Genererat och distribuerat direkt ekonomiskt värde	36	Resultat- och balansräkning
EC3	Organisationens förmånsbestämda åtaganden	67–69	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare
EC4	Väsentligt finansiellt stöd från det allmänna	70	Not 4 Intäkternas fördelning
MILJÖ			
EN1	Materialanvändning	Hemsidan	Redovisas för emballage, stål, kabel, trä, städ- och rengöringskemikalier
EN2	Återvunnet material i procent av materialanvändning	Hemsidan	Redovisas för emballage, stål, kabel, trä, plast, städ- och rengöringskemikalier, plastsäckar
EN3	Direkt energianvändning per primär energikälla	Hemsidan	Redovisas för transporter (produktions- och tjänstebilar), egna fastigheter
EN4	Indirekt energianvändning per primär energikälla	Hemsidan	Redovisas för transporter (hyrbilar och privatbil i tjänst), hyrda lokaler
EN8	Total vattenanvändning per källa	Hemsidan	Vattenkälla är kommunalt vatten
EN16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser	Hemsidan	Redovisas för produktions- och tjänstebilar samt egna fastigheter
EN17	Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	Hemsidan	Redovisas för hyrda lokaler, tåg, flyg, hyrbilar, privatbil i tjänst
EN18	Initiativ för att minska utsläppen av växthusgaser, samt uppnådd minskning	38–39	Samhalls interna miljömål
EN20	NO _x , SO ₂ samt andra väsentliga luftföroreningar	Hemsidan	Redovisas för flyg och tåg (CO, NO _x , HC), egna fastigheter (NO _x), inrikesfrakt (CO, SO _x , NO _x , HC, P).
EN22	Total mängd avfall	Hemsidan	Redovisas för den del som hanteras av huvudleverantören
EN26	Initiativ för att minska miljöpåverkan från produkter och tjänster	38–39	Beskrivning av insatser för att minska kemikalieanvändning, utsläpp m m, framför allt i städtjänsten. Kvantitativ redovisning saknas
EN28	Böter och icke-monetära sanktioner till följd av brott mot miljölagstiftning och bestämmelser		Inga kostnader eller överträdelser rapporterade
ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ			
LA1	Totalt antal anställda	6, 67–69, Hemsidan	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare
LA2	Personalomsättning	26, Hemsidan	
LA3	Anställningsförmåner för heltidsanställda	31–32	Inga förmåner som exkluderar deltidsanställda
LA4	Procent av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	31–32	Huvuddelen av de anställda omfattas av kollektivavtal
LA5	Minsta varseltid och om detta specificeras i kollektivavtal		1–12 månader enligt Lagen om anställningsskydd. Medbestämmande enligt Medbestämmandelagen
LA6	Andel av personalen som representeras i kommittéer för hälsa och säkerhet		Samtliga anställda på arbetsplatser med >50 anställda enligt Arbetsmiljölagen
LA7	Arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar	31	
LA 9	Arbetsmiljöområden som täcks i formella överenskommelser med fackföreningarna	28	Alla områden i Arbetsmiljölagen täcks av arbetsmiljöavtal
LA10	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år	28, Hemsidan	
LA11	Kompetensutvecklingsprogram	28	
LA12	Andel anställda som deltar i regelbundna utvecklingssamtal	27–28	
LA13	Sammansättning av företagsledning och övriga anställda	Hemsidan	
LA14	Löneskillnader i procent mellan män och kvinnor per personalkategori	32	
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER			
HR2	Andel betydande leverantörer och underleverantörer som granskats avseende MR	34–35	Avtalsleverantörer granskas och undertecknar "Etiskt förhållningssätt för leverantörer" som följs upp vid förlängning av avtalet eller tidigare om det bedöms finnas risk att principerna inte följs.
HR3	Antal personalutvecklingstimmar för utbildning i policyer och rutiner för MR		Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy: Tas upp med alla nyanställda i företaget. Schemalagt ca 210 timmar för 103 nya direkt anställda. Samtliga e-postmottagare har fått information om Mutor och andra otillbörliga förmåner. Dessutom löpande dialog i verksamheten.
HR4	Antal fall av diskriminering samt vidtagna åtgärder		Inga ärenden aktualiserade hos Diskrimineringsombudsmannen och inga rättsliga tvister.

Profil-indikatorer	Beskrivning	Källhänvisning sida	Kommentar
SAMHÄLLE			
SO2	Andel affärsenheter som analyserats avseende risk för korruption		Inga specifika enheter granskade under 2012
SO3	Andel av de anställda som gått utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption	28	Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy: Tas upp (ej tidsatt) för alla nyanställda i företaget. Schemalagt ca 210 timmar för 103 nya direkt anställda. Samtliga e-postmottagare har fått information om Mutor och andra otillbörliga förmåner. Dessutom löpande dialog i verksamheten.
SO4	Åtgärder som vidtagits på grund av korruptionsincidenter		Inga incidenter har rapporterats. Inga åtgärder
SO7	Antal juridiska åtgärder mot organisationen för konkurrenshämmande aktiviteter, överträdelse av konkurrenslagstiftning och monopolbeteende, samt utfallet		Inga överträdelse eller kostnader rapporterade under 2012
SO8	Böter och icke-monetära sanktioner mot organisationen för brott mot gällande lagar och bestämmelser		Inga överträdelse eller kostnader rapporterade under 2012
PRODUKTANSVAR			
PR5	Kundtillfredsställelse	22	
PR9	Böter vid bristande efterlevnad av lagar och regler		Inga överträdelse eller böter rapporterade under 2012

Revisors rapport över översiktlig granskning av Samhall AB:s hållbarhetsredovisning

Till läsarna av Samhall AB:s hållbarhetsredovisning

INLEDNING

Vi har fått i uppdrag av företagsledningen i Samhall AB att översiktligt granska innehållet i Samhall AB:s hållbarhetsredovisning för år 2012. Vår översiktliga granskning omfattar information avseende verksamhetsåret 2012. Vår granskning omfattar hållbarhetsavsnittet på sidorna 18–43 i Samhall AB:s årsredovisning samt dokumentet "Kompletterande GRI-indikatorer 2012" som återfinns på Samhalls hemsida på Internet (www.samhall.se). Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för det löpande arbetet inom miljö, arbetsmiljö, kvalitet, socialt ansvar och hållbar utveckling samt för att upprätta och presentera hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier. Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

DEN ÖVERSIKTLIGA GRANSKNINGENS INRIKTNING OCH OMFATTNING

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

De kriterier som vår granskning baseras på är de delar av Sustainability Reporting Guidelines G3, utgiven av The Global Reporting Initiative (GRI), som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt de redovisnings- och beräkningsprinciper som företaget särskilt tagit fram. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

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

- uppdatering av vår kunskap och förståelse av Samhall AB:s organisation och verksamhet
- bedömning av kriteriernas lämplighet och tillämpning avseende intressenternas informationsbehov
- bedömning av resultatet av företagets intressentdialog
- intervjuer med ansvariga chefer, på koncernnivå och på utvalda enheter i syfte att bedöma om den kvalitativa och kvantitativa informationen i hållbarhetsredovisningen är fullständig, riktig och tillräcklig
- tagit del av interna och externa dokument för att bedöma om den rapporterade informationen är fullständig, riktig och tillräcklig
- analytisk granskning av rapporterad information
- bedömning av företagets uttalade tillämpningsnivå avseende GRI:s riktlinjer
- överbärande av helhetsintrycket av hållbarhetsredovisningen, samt dess format, därvid överbärande av informationens inbördes överensstämmelse med tillämpade kriterier
- avstämning av den granskade informationen mot hållbarhetsinformationen i företagets årsredovisning för 2012

SLUTSATS

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

Stockholm den 19 februari 2013

Deloitte AB

Peter Ekberg
Auktoriserad revisor

Andreas Drugge
Specialistmedlem i Far

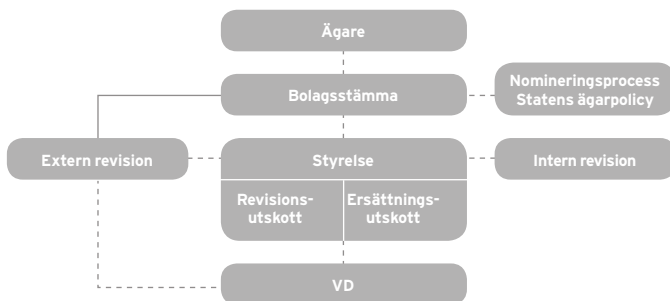
Bolagsstyrningsrapport

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

Samhall eftersträvar att vara ett hållbart företag med effektiv verksamhet och tillförlitlig finansiell rapportering inklusive rapportering som följer av bolagets arbetsmarknadspolitiska mål. Verksamheten ska genomföras med iakttagande av god etik samt efterlevnad av tillämplig lagstiftning. Bolagsstyrningsrapporten och styrelsens rapport om intern kontroll har granskats av revisorerna. Rapporterna ingår i förvaltningsberättelsen i Samhalls års- och hållbarhetsredovisning.

Ansvaret för Samhalls ledning och kontroll fördelas mellan ägaren, styrelsen och verkställande direktören och sker utifrån ett regelverk som omfattar Aktiebolagslagen, Årsredovisningslagen, Svensk kod för bolagsstyrning (Koden) samt bolagsordningen, ägardirektiv och ägarpolicy från staten och det årliga avtalet med staten representerad av Arbetsmarknadsdepartementet (se sid 78-79).

Samhall tillämpar Koden med följande principiella avvikelser:



- Beredning och beslut om nominering av styrelseledamöter och revisorer sker enligt den strukturerade styrelsenomineringsprocessen i statens ägarpolicy som ersätter Kodens regler om valberedning.
- Styrelseledamöters oberoende i förhållande till staten som större ägare redovisas inte. Koden är huvudsakligen riktad mot bolag med ett spritt ägande. I statligt helägda bolag saknas därför skäl att redovisa denna form av oberoende.
- Enligt statens ägarpolicy ska rörlig lön inte ges till ledande befattningshavare vilket ersätter Kodens regler om rörlig ersättning.

Bolagsstyrningens uppbyggnad

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

På årsstämman överlämnade statens representant en ägarmapp som 2012 innehöll oförändrade ekonomiska ambitionsmål om avkastning och soliditet.

Det årliga avtalet med staten innehåller bland annat de arbetsmarknadspolitiska verksamhetsmålen och finansieringen av de merkostnader som beror på Samhalls speciella uppdrag. Återrapportering sker i bolagets delårsrapporter och i årsredovisningen.

Rapportering sker efterfrågestyrt till Kammarkollegiet samt Arbetsmarknads- och Finansdepartementet.

Bolagsstämma

Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ. Årsstämma ska enligt statens riktlinjer hållas senast den 30 april. Årsstämman är öppen för allmänheten. Riksdagsledamöter får en särskild kallelse som skickas till Riksdagens centralkansli.

Bolagsstämman fattar bland annat beslut om

- bolagsordning
- vilka som ska sitta i bolagets styrelse, styrelseordförande samt revisorer
- arvoden till styrelseledamöter och revisorer
- fastställande av resultat- och balansräkning
- disposition beträffande vinst eller förlust
- ansvarsfrihet för styrelse och verkställande direktör för det gångna verksamhetsåret
- riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

I anslutning till årsstämman genomförs årligen ett seminarium med externa deltagare och ett tema med anknytning till Samhalls verksamhet.

Nomineringsprocess

Kodens regler om tillsättning av valberedning samt om beredning av beslut om nominering av styrelseledamöter och revisorer ersätts i statligt ägda bolag av enhetliga och gemensamma principer för en strukturerad styrelsenomineringsprocess. Syftet är att säkerställa en effektiv kompetensförsörjning till bolagens styrelser. Styrelsenomineringsprocessen koordineras av Finansdepartementet. Regeringens mål är att styrelserna ska ha hög kompetens som är väl anpassad till respektive företags verksamhet, situation och framtida utmaningar. Ledamöterna förväntas ha hög integritet och motsvara de krav på gott omdöme som förväntas av företrädare för staten. Urvalet av ledamöter görs utifrån en bred rekryteringsbas i syfte att ta till vara kompetens hos såväl kvinnor och män, som hos personer med olika bakgrund och erfarenheter. När processen avslutas ska gjorda nomineringar offentliggöras enligt Koden. Genom ett enhetligt och strukturerat arbetssätt tillförsäkras kvaliteten i hela nomineringsarbetet.

Styrelse

Styrelsen svarar för att bolagets organisation och förvaltning sker på bästa sätt genom att leda verksamheten så att aktiebolagslagens krav uppfylls och så att de av staten beslutade målen uppnås såväl arbetsmarknadspolitiskt som ekonomiskt.

Styrelsens främsta uppgifter är att utse verkställande direktör, fastställa verksamhetsmål, strategier och policies, följa den ekonomiska utvecklingen samt godkänna större ekonomiska beslut och väsentliga

förändringar av organisationen. Styrelsen ska säkerställa den externa ekonomiska rapporteringen, att lagar och andra regler följs samt att det finns en fungerande riskhantering och intern kontroll.

Styrelsens ordförande ansvarar bl a för att organisera och leda styrelsens arbete, att sammanträden hålls när det behövs, att styrelsens ledamöter får den introduktion och löpande information de behöver för uppdraget samt att styrelsens arbete årligen utvärderas. Ordförande ska samordna styrelsens syn med ägaren i frågor av avgörande betydelse för bolaget, genom kontakt med verkställande direktör följa bolagets utveckling samt kontrollera att styrelsens beslut verkställs.

Bolagets internrevisor rapporterar till styrelsen. Befattningen som internrevisor har varit vakant under andra halvåret 2012.

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

Styrelsens arbete samt ansvarsfördelningen mellan styrelsen och den verkställande direktören regleras årligen i en arbetsordning för styrelsen samt i en allmän instruktion från styrelsen till verkställande direktören samt en instruktion om rapportering till styrelsen. Styrelsen fastställer också instruktioner för ersättnings- och revisionsutskotten.

Styrelsen utfärdar övergripande policydokument för bolagets operativa verksamhet. För närvarande finns tre sådana policydokument: Finanspolicy, Kommunikationspolicy samt Uppförandekod och hållbarhetspolicy.

Styrelsen inleder den årliga planeringsprocessen med strategidiskussioner. Processen resulterar i att styrelsen fastställer en treårig verksamhetsplan samt en budget på företagsnivå för nästkommande år.

Revisorer

I företag med statligt ägande ligger ansvaret för val av revisorer hos ägaren. Det praktiska arbetet med upphandlingen hanteras av Samhalls bolagsledning och styrelsens Revisionsutskott. Regeringskansliet följer alla steg i upphandlingsprocessen från upphandlingskriterier till urval och utvärdering. Det slutliga beslutet fattas av årsstämman. Revisorer väljs enligt aktiebolagslagen på mandatperioder om ett år. Den senaste upphandlingen genomfördes 2010 inför årsstämman 2011.

Revisorerna är närvarande och avrapporterar vid styrelsens möte när årsredovisningen fastställs. Styrelsen träffar även revisorerna minst en gång utan närvaro av verkställande direktör eller andra personer från bolagsledningen. Revisorer deltar i mötena med styrelsens Revisionsutskott.

BOLAGSSTÄMMOR ÅR 2012

Årsstämman 2012 hölls den 25 april och extra bolagsstämma hölls den 11 september. Protokoll från stämmorna finns på bolagets hemsida. Vid årsstämman beslutades att antalet stämموvalda styrelseledamöter ska vara åtta och utsågs styrelseledamöter samt styrelseordförande för tiden till utgången av nästa årsstämma. Av styrelsens stämموvalda ledamöter är 3 av 8 kvinnor. Ingen av ledamöterna ingår i företagsledningen eller är anställda i bolaget. I styrelsen ingår tre ledamöter och tre ersättare som utses av arbetstagarorganisationerna. I samband med den extra bolagsstämman lämnade Michael Thorén styrelsen och efterträddes av Magnus Skåniger.

Det auktoriserade revisionsbolaget Deloitte förordnades vid årsstämman till och med nästkommande årsstämma med auktoriserade revisorn Peter Ekberg som huvudansvarig revisor. Riksrevisionen har förordnat Björn Sande som revisor och Henrik Söderhielm som suppleant. När det gäller revisionsuppdrag i bolag är Peter Ekberg revisor i bland annat Addici AB, Industrifonden, Luossavaara-Kiirunavaara AB och Xylem Water Solutions AB. Björn Sande är även revisorssuppleant i SJ AB, Swedfund International AB och Systembolaget AB. Arvode till bolagets revisorer framgår av Not 7.

Årsstämman beslutade att godkänna de av styrelsen föreslagna riktlinjerna för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare för kommande år. Revisorernas granskning visade att de av årsstämman 2011 fastställda riktlinjerna har tillämpats.

I samband med årsstämman anordnades ett seminarium på temat "Den smarta lösningen. Den dolda arbetskraften".

Styrelsens sammansättning redovisas på sidan 50–51.

STYRELSENS ARBETE ÅR 2012

Styrelsen har under året sammanträtt 8 gånger. Styrelsens sekreterare har varit direktör Leif Alm i VD-sekretariatet. En skriftlig kallelse med dagordning till styrelsens sammanträden kompletteras med utförliga kommentarer samt underlag för ärendena på mötet. Styrelsen får varje kvartal en utförlig rapport om bolagets resultat och ställning och vid behov VD-brev med rapporter om väsentliga händelser.

Styrelsens arbete följer en årscykel med följande huvudteman

Januari	Kommunikationsfrågor och Kommunikationspolicy. Bokslutskommuniké. Utvärdering av styrelsens arbete och av verkställande direktör. Förberedelse av årsstämma
Februari / mars	Årsredovisning. Budgetunderlag till regeringen. Styrelsen träffar företags revisorer.
April	Resultat och extern delårsrapport för kvartal 1 och prognos. Konstituerande möte efter årsstämman
Juni	Personalutveckling och Arbetsmarknadstjänster. Finanspolicy. Arbetsplatsbesök
Juli / augusti	Resultat och extern delårsrapport för kvartal 2 och prognos
September	Strategidiskussioner. Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy. Arbetsplatsbesök
Oktober	Resultat och extern delårsrapport för kvartal 3 och prognos. Affärsutveckling. Inriktning för verksamhetsplan. Styrelsen träffar företags revisorer
December	Verksamhetsplan. Budget för nästkommande år. Årligt avtal med Arbetsmarknadsdepartementet

Utöver dessa återkommande styrelseärenden och teman har styrelsen under 2012 diskuterat såväl strategier som mål och organisation. Bland de frågor som uppmärksammats kan noteras:

- Utveckling av försäljningsorganisationen.
- Regeringens uppdrag till Samhall med 1 000 utvecklingsanställningar.
- Samhall yttrande över den så kallade FunkA-utredningens betänkande "Sänkta trösklar – högt i tak" (SOU 2013:31).
- Projektet "Det viktiga ledarskapet" som omfattar värdegrund, olika befattningars roller i organisationen, nyckeltal med mera.
- Riskhanteringen inom företaget.
- Företagets IT-strategi.

För att säkerställa att styrelsen har tillräckliga kunskaper om Samhalls verksamhet har en särskild introduktionsdag för nya styrelse-

ledamöter genomförts. Styrelsen gör årligen arbetsplatsbesök och möter då både kunder och Samhalls lokala ledning och anställda. I juni 2012 besökte styrelsen några av Region Sundsvalls arbetsplatser och kunder. Vid oktobersammanträdet gick Emma Ihre från Finansdepartementets enhet för bolagsanalys och ägarstyrning igenom statens krav på hållbart företagande.

Styrelsen brukar årligen genomföra en utvärdering av sitt och verkställande direktörens arbete. Under 2012 har ingen utvärdering gjorts eftersom flera styrelseledamöter varit nya och inte hunnit få en bild av Samhall och styrelsearbetet under en hel årscykel.

Styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten framgår av presentationen på sid 50–51.

Ersättningsutskottet

Ersättningsutskottet har efter årsstämman 2012 bestått av ordförande Erik Strand, Kenneth Johansson samt Michael Thorén, som i september ersattes av Magnus Skåniger. Personaldirektör Ann-Marie Silokangas Belin var under första halvåret sekreterare i utskottet.

Ersättningsutskottet bistår styrelsen i frågor om ersättning samt övriga anställningsvillkor för verkställande direktören och ledande befattningshavare samt i övriga frågor rörande förmåns- och incitamentsprogram.

Viktiga frågor har under året varit förslag till ersättningsprinciper till ledande befattningshavare samt lön till de ledande befattningshavare som rapporterar direkt till verkställande direktör. Utskottet har under år 2012 haft två möten.

Revisionsutskottet

Revisionsutskottet har efter årsstämman 2012 bestått av ordförande Erik Strand, Bertil Carlsén, Helen Fasth Gillstedt samt från september Magnus Skåniger. Hållbarhetschef Mari-Ann Levin Pölde har varit sekreterare i utskottet.

Revisionsutskottet bistår styrelsen utan att det påverkar styrelsens ansvar och uppgifter. Utskottet ska övervaka bolagets finansiella rapportering, effektiviteten i bolagets interna kontroll, internrevision och riskhantering samt granska och övervaka revisorernas opartiskhet och självständighet samt om revisorerna tillhandahåller andra tjänster än revisionstjänster. Utskottet ska också hålla sig informerat om revisionen av årsredovisningen.

Vid Revisionsutskottets möten har bolagets revisorer avrapporterat sina iakttagelser i samband med granskning av kvartals- och årsbokslut samt frågor som rör granskningen av bolagets förvaltning och den interna kontrollen. Bolagets internrevisor rapporterade vid utskottets januarisammanträde sina iakttagelser om arbetet med övergångar. Riskhanteringen har behandlats kontinuerligt under året och rapporterats vidare till styrelsen, som fastställt en riskhanteringsplan. Utskottet har under året även behandlat frågor om kapitalförvaltningen samt hållbarhetsarbetet och hållbarhetsredovisningen. En utvärdering av utskottets och de externa revisorernas arbete sker varje år. Revisionsutskottet har under år 2012 haft fem sammanträden.

SAMHALLS LEDNING

Verkställande direktör

Monica Lingeård

Född 1962

Civilekonom Stockholms Universitet

Tidigare verkställande direktör för G4S Secure Solutions AB i Sverige. Verkställande direktörens sidouppdrag godkänns alltid av sty-

relsen och har under 2012 omfattat följande uppdrag: styrelseledamot i Wireless Maingate AB, 4C Strategies AB, Svenskt Näringsliv samt Almega AB.

Verkställande direktören ansvarar för den löpande förvaltningen av bolaget. Ansvarsområden och uppdrag regleras i den av styrelsen årligen fastställda VD-instruktionen och i instruktionen om rapportering till styrelsen. Inom dessa ramar leder verkställande direktören verksamheten samt håller styrelsens ordförande löpande informerad om väsentliga händelser. Styrelsen får varje kvartal en utförlig rapport om bolagets resultat och ställning samt vid behov VD-brev med rapporter om väsentliga händelser. Före varje styrelsemöte träffas ordföranden och verkställande direktören för en genomgång av dagordning och underlag för ärendena som ska behandlas på styrelsemötet.

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

Samhalls organisation och styrning

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

Samhall har en platt organisation som eftersträvar decentralisering och kostnadseffektivitet. Både hållbarhetsarbetet och riskhanteringen integreras med verksamhetens processer och ingår i den operativa verksamheten. Organisationen bygger på följande rollfördelning:

Företagsnivån	Fem stödfunktioner med en strategisk roll som är både stödjande och styrande.
Regionnivån	Sju regioner som styr och följer upp den operativa verksamheten i arbetsområdena.
Arbetsområden	De 39 arbetsområdena har mandat och resurser som operativa enheter och är basen för personalutveckling.
Serviceorganisation	All service till arbetsområden, regionledningar och styrfunktioner är samlad i en gemensam serviceorganisation för hela företaget.

Organisationsbild finns på sidan 47.

Den första mars 2012 minskade antalet regioner genom att region Falun uppgick i närliggande regioner. Vid årsskiftet 2013 minskade antalet arbetsområden från 41 till 39.

Verkställande direktörens rådgivande organ är en strategisk ledningsgrupp och en större operativ företagsledning. Ledningsgruppen består av VD och sex direktörer och utgör den företagsledningskrets vilkas anställningsvillkor redovisas i not 2. Den operativa företagsledningen består av ledningsgruppen samt regioncheferna och den KAM-ansvarige försäljningschefen. Ledningsgruppen samt den operativa företagsledningen presenteras på sid 52–53.

Verksamheten styrs genom formulerade mål som följs upp genom månatliga ledningsrapporter och verkställande direktörens kvartalsgenomgångar med regionerna. Ärenden som hanteras i företagsledningen ägs av den i ledningen som enligt delegationsordningen har beslutanderätt och ansvar för genomförandet.

Den strategiska ledningsgruppen sammanträder normalt varannan vecka och den operativa företagsledningen en gång i månaden, med undantag för juli. Resultatuppföljning både av de ekonomiska målen och personalutvecklingsmål, affärsläge, mediebevaktning samt uppföljning av ledningssystemet hör till de återkommande frågorna

på agendan. Förutom de frågor som tagits upp i styrelsen har ledningen bland annat behandlat följande frågor under 2012:

- Den förändrade regionindelningen från och med 2012-03-01 då region Falun överfördes till närliggande regioner.
- Företagsledningens resor till samtliga regioner för seminarier och möten med kunder och olika externa intressenter som genomfördes under början av året.
- Projekt med sikte på såväl omställning som utveckling av företagets egna tillverkande enheter.
- Produktutveckling av företagets erbjudanden.
- Särskild kampanj för att få ut fler medarbetare i arbete.

ERSÄTTNINGAR

Ersättning till styrelse och utskott

Årsstämman 2012 fastställde arvoden till styrelsens ordförande och ledamöter. Arvode utgår inte till ledamot som är anställd i Regeringskansliet och inte heller till arbetstagarrepresentanterna i styrelsen.

Arvodet till styrelsens ordföranden är 300 000 kr/år och till de övriga ledamöterna 125 000 kr/år. Arvodet till ordförande i Revisionsutskottet är 62 000 kr/år och till övriga utskottsledamöter 41 500 kr/år. Arvodet till ordförande i Ersättningsutskottet är 33 000 kr/år och till övriga utskottsledamöter 16 500 kr/år.

Ersättning till ledande befattningshavare

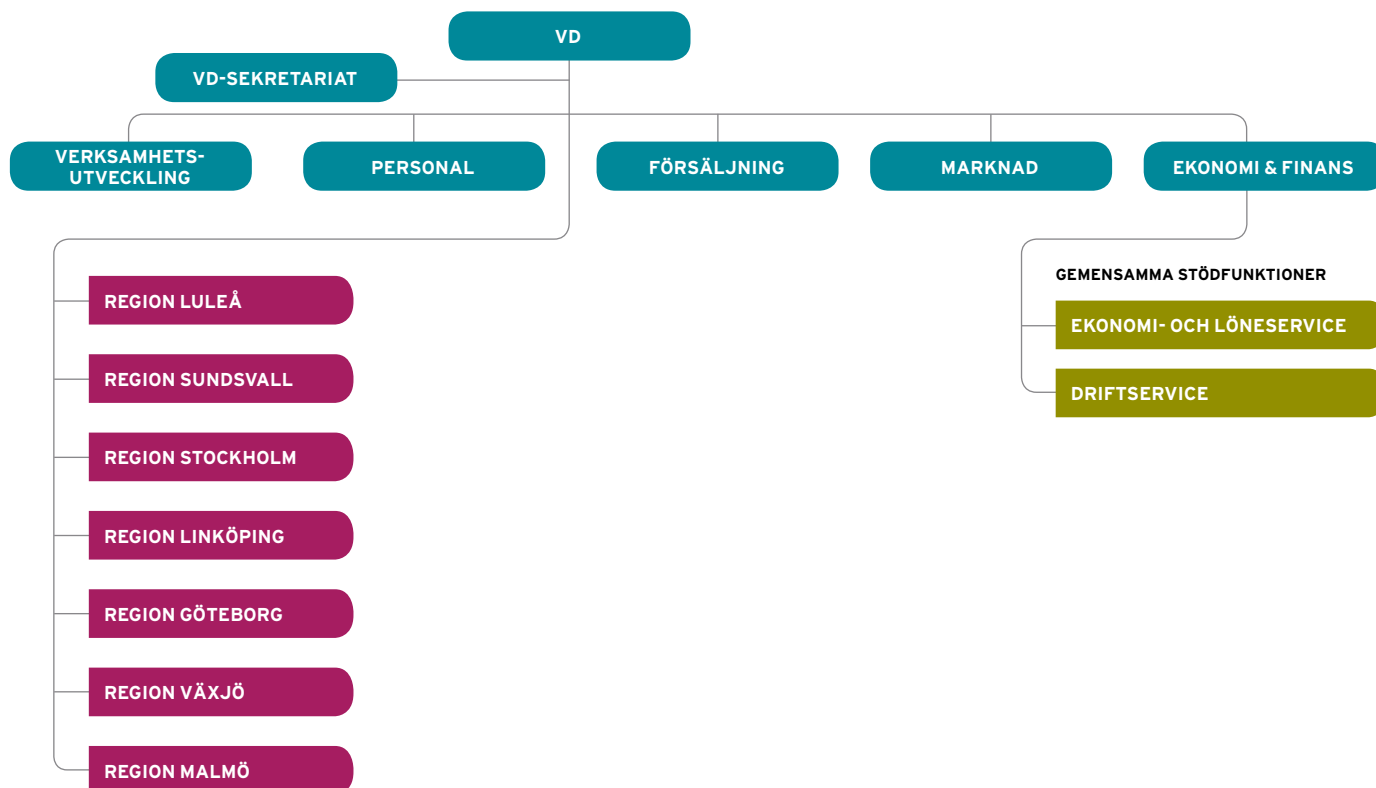
Principerna för ersättning till ledande befattningshavare fastställs årligen av årsstämman. Samhall följer regeringens vid var tid gällande riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Den totala ersättningen ska vara rimlig och väl avvägd. Den ska även vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. De i riktlinjerna angivna ersättningsprinciperna ska även vara vägledande för övriga anställda. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare men det är möjligt att ge rörlig lön till övriga anställda.

Utifrån dessa principer behandlar Ersättningsutskottet ersättning till VD som fastställs av styrelsen. Ersättningsutskottet behandlar även ersättning och förmåner till bolagets ledande befattningshavare som fastställs av VD. Detta redovisas sammanfattningsvis av styrelsen på årsstämman. Se Not 2, sid 69.

Samhalls organisation 1 januari 2013

Samhall bedriver verksamhet enbart i Sverige. Verksamheten är spridd över hela landet. Samhalls organisation framgår av nedanstående bild.



Styrelsens beskrivning av intern kontroll och riskhantering avseende den finansiella rapporteringen

Styrelsen ansvarar enligt den svenska aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning för den interna kontrollen.

RAMVERK FÖR INTERN KONTROLL

Denna redovisning har upprättats i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket andra punkten årsredovisningslagen. Redovisningen har därmed avgränsats till intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen som också innefattar rapporteringen som följer av bolagets arbetsmarknadspolitiska mål.

Samhall följer det internationella ramverket för intern kontroll från The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission ("COSO"). Ramverket omfattar kontrollmiljö, riskbedömning, kontrollaktiviteter, information/kommunikation samt uppföljning.

KONTROLLMILJÖ

Kontrollmiljön utgörs av de grundläggande förutsättningarna för bolagets interna kontroll och omfattar företagskultur och etiska värderingar, kompetens, ledningsfilosofi, organisationsstruktur samt ansvar och befogenheter.

Bolagets kontrollmiljö bygger på:

- Styrning och uppföljning från styrelsens och dess Revisionsutskott.
- Arbetsfördelningen mellan styrelsen och verkställande direktör.
- Bolagets organisation samt fördelning av ansvarsområden och delegering av befogenheter.
- Styrande dokument.
- Löpande uppföljning.
- Gemensamt ledningssystem som är baserat på definierade processer och kontrollaktiviteter.
- Kvalitetssäkring av redovisningen.

Styrelsen fastställer årligen arbetsordning och instruktioner som bland annat reglerar ordförandens och verkställande direktörens uppgifter samt arbetsfördelningen mellan dem. Styrelsen fastställer även övergripande policydokument, verksamhetsplan och budget på företagsnivå.

Stödfunktionen Ekonomi & finans har det övergripande ansvaret för arbetet med verksamhetsplanering, verksamhetsstyrning och verksamhetsuppföljning. Här ingår arbetet med riskhantering. Ansvarsområdet omfattar även att säkerställa att den finansiella informationen från Samhall till ägare, styrelse, ledning med flera intressenter är korrekt och rättvisande. Säkerställande och utveckling av den finansiella rapporteringen sker genom rapporteringssystem, kontrollaktiviteter och uppföljning.

Samhall har ett gemensamt ledningssystem. Huvudprocessen, "Samhallprocessen", omfattar både de arbetsmarknadspolitiska målen och de affärsmässiga målen. Ledningssystemet är publicerat på intranätet och är certifierat av Det Norske Veritas (DNV).

RISKBEDÖMNING

Målet för Samhalls riskhantering är att bidra till att verksamhetens mål uppnås och samtidigt undvika negativa operationella eller finansiella effekter. En effektiv riskhantering avser att skydda företagets värden, leda till en bättre styrning och kontroll, ge bättre beslutsunderlag och öka transparensen i redovisningen.

Riskhanteringen bedrivs på både strategisk och operativ nivå i företaget. Det är en ledningsfråga där styrelse och VD ansvarar för hantering av företagets strategiska risker. Riskhanteringen har integrerats i ledningssystemets processer samt i verksamhetsplaneringen. Företagets centrala stödfunktioner ansvarar för riskhantering och uppföljning inom respektive process. Ansvaret för de operationella riskerna följer verksamheten och linjeansvaret och ska vara en naturlig del i det dagliga arbetet. Stödfunktion Ekonomi & finans har det övergripande ansvaret och en sammanhållande roll i riskarbetet.

Företaget har en Riskkommitté som består av cheferna för de centrala stödfunktionerna, som även är processägare till företagets centrala processer. Vice VD/CFO är ordförande i riskkommittén och föredragande inför styrelsens Revisionsutskott. Riskkommittén ska identifiera och analysera bolagets övergripande och strategiska risksituation samt prioritera åtgärder för att säkra att bolaget når sina mål.

Riskerna inventeras och värderas inom fem områden: Affärer, Arbetsmarknadspolitiska uppdrag, Organisation och förmåga, Ekonomi och finans, Varumärke. Riskerna värderas ur ett ledningsperspektiv som är kopplat till verksamhetens totala måluppfyllelse. Riskvärderingen i Riskkommittén görs grundat på omvärldsförändringar, externa och interna revisioner, mätning av kundnöjdhet, medarbetarenkät och andra systematiska uppföljningar. Riskerna sammanställs i ett övergripande riskregister. För varje risk anges en riskstrategi, konkreta åtgärder, vem som är ansvarig och en tidplan för att åtgärder genomförs.

Riskregistret och riskhanteringsplanen behandlas av Revisionsutskottet och styrelsen. Hantering av risker integreras i den verksamhetsplan som årligen fastställs av styrelsen.

KONTROLLAKTIVITETER

Syftet med kontrollaktiviteterna är att förebygga och på ett tidigt stadium upptäcka fel så att dessa kan hanteras och rättas till. Kontrollaktiviteter finns på olika nivåer i bolaget och är både manuella och automatiserade. Respektive processägare ansvarar för rutiner och kontrollaktiviteter inom sina ansvarsområden.

Det finns en tydlig ansvarsfördelning inom ekonomi- och lönefunktionen och detaljerade arbetsrutiner för den finansiella rapporteringen. Bolagets ekonomiprocesser, med såväl manuella som maskinella system och rutiner, utvärderas löpande så att de överensstämmer med det vid varje tidpunkt gällande regelverket för den finansiella rapporteringen.

Uppföljning och kontroll av bolagets verksamhet mot fastställda mål sker löpande. Varje region har controllers som ansvarar för att de finansiella uppgifterna är korrekta, kompletta och levereras i tid. Funktionen Ekonomi & finans analyserar månatligen den ekonomiska rapporteringen.

Sedan år 2007 har Samhall ett Shared Service center, som hanterar hela ekonomi- och löneprocessen och utför en mängd kontrollaktiviteter. Syftet med kontrollaktiviteterna är att upptäcka, förebygga och rätta felaktigheter och avvikelser i hanteringen, till exempel avstämningar av balanskonton, rutiner för att säkerställa tillgångar och skulder, granskning av att bolagets delegationsordning följs, kontroller i samband med lönebearbetning, kontroll av reseräkningar, intern kontroll av representation etc.

Genom interna revisioner av ledningssystemet, så kallade förbättringsdagar, granskas efterlevnad och kontroll av bolagets väsentliga processer. Utfallet av dessa revisioner ligger till grund för utveckling av processerna.

INFORMATION OCH KOMMUNIKATION

Bolagets informations- och kommunikationsvägar syftar till att främja fullständig och riktig finansiell rapportering. Vid varje styrelsesammanträde lämnas en omfattande verksamhetsrapportering. Styrelsen ansvarar för delårsrapporter och årsredovisning. Dokumenten finns publicerade på bolagets hemsida. Interna styrande dokument i form av policyer, VD-direktiv och riktlinjer finns i bolagets ledningssystem publicerade på Samhalls intranät.

UPPFÖLJNING

Styrelsens uppföljning av den interna kontrollen sker främst genom Revisionsutskottet, bland annat genom uppföljning av ledningens, internrevisionens och de externa revisorernas rapportering. Bolagets internrevisor genomför årligen utvärdering och analyser för att utvärdera effektiviteten och tillförlitligheten i den interna kontrollen. De externa revisorerna granskar valda delar av den interna kontrollen och rapporterar utfallet av sin granskning till Revisionsutskottet.

I början av år 2012 redovisade internrevisorn en granskning av arbetet och redovisningen av övergångar. Befattningen som internrevisor har varit vakant under andra halvåret, ny internrevisor tillträder i början av år 2013.

Styrelsen



Erik Strand
Ordförande

Född 1951. Ordförande sedan 2011. Marknads-ekonom och idrottslärare. Generalsekreterare Riksidrottsförbundet. VD SISU Idrottsböcker. Tidigare 33 år i näringslivet varav 23 som VD/Koncernchef.

Styrelsemöten, närvaro	8 (8)
Ersättningsutskott, närvaro	2 (2)
Revisionsutskott, närvaro	4 (5)



Bertil Carlén
Ledamot

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

Styrelsemöten, närvaro	7 (8)
Revisionsutskott, närvaro	5 (5)



Helen Fasth Gillstedt
Ledamot

Född 1962. Ledamot sedan 2012. Civilekonom från Handelshögskolan i Stockholm. Ledande positioner inom Statoil respektive SAS koncernen. Ledamot i Intrum Justitia AB, Academedia AB, Swedesurvey AB, Rädda Barnen Advisory Board.

Styrelsemöten, närvaro	5 (6)
Revisionsutskott, närvaro	2 (3)



Kenneth Johansson
Ledamot

Född 1956. Ledamot sedan 2004. Landshövding i Värmlands län. Tidigare riksdagsledamot, ordförande i socialutskottet. Ledamot i Socialstyrelsens insynsråd.

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



Hans Kilsved
Ledamot

Född 1955. Ledamot sedan 2012. Strategikonsult med tyngdpunkt inom arbetsmarknadsområdet. Tidigare VD för Ingeus AB, vice VD för Sjukvårdsrådgivningen AB, VD för Journalisterna i Sverige AB, planeringschef på Finansdepartementet m m. Tidigare ordförande för bl a Iris Hadar AB och ledamot i flera bolag. Startat fem bolag.

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



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. Styrelseordförande och delägare i Humana Group AB.

Styrelsemöten, närvaro	7 (8)
------------------------	-------



Magnus Skåniger
Ledamot

Född 1971. Ledamot sedan 11 september 2012. Pol. mag. Lunds universitet. Diplomerad Finansanalytiker, Handelshögskolan i Stockholm. Tjänstchef Enheten för statlig bolagsförvaltning på Finansdepartementet, Executive Director Ernst & Young, Director PwC, kansliråd budgetavdelningen Finansdepartementet.

Styrelsemöten, närvaro	3 (3)
Ersättningsutskott, närvaro	1 (1)
Revisionsutskott, närvaro	1 (1)



Ann-Christin Andersson
Arbetsagarrepresentant

Född 1960. Ledamot sedan 2008, suppleant t o m 2010-04-21.

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



Gunnel Tolfes
Ledamot

Född 1958. Ledamot sedan 2010. Civilekonom från Handelshögskolan i Stockholm. Tidigare verksam som personaldirektör i Nordea, vice president i Capgemini, vice VD i Acando och VD i Servo. Styrelseledamot i Avega Group AB, NGS Group, Stureplanskliniken AB och styrelseordförande i Seling-gruppen.

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



Pia Litbo
Arbetsagarrepresentant

Född 1959. Ledamot sedan 2009.

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



Hans Abrahamsson
Arbetsagarrepresentant

Född 1961. Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro	7 (8)
------------------------	-------

SUPPLEANTER

Evy Henriksson

Arbetsagarrepresentant

Född 1961. Ersättare 2012-04-25 - 2012-10-22.

Ersättare som ledamot, närvaro	1 (5)
--------------------------------	-------

Hans Janeman

Arbetsagarrepresentant

Född 1964. Ersättare sedan 2012-04-25.

Ersättare som ledamot, närvaro	1 (1)
--------------------------------	-------

Simone Öhrner

Arbetsagarrepresentant

Född 1969. Ersättare sedan 2012-04-25.

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

Björn Ove Jhönsson

Arbetsagarrepresentant

Närvaro som ej tjänstgörande ersättare t o m 2012-04-25.

Ersättare som ledamot, närvaro	2 (2)
--------------------------------	-------

Kerstin Mjönes

Arbetsagarrepresentant

Närvaro som ej tjänstgörande ersättare t o m 2012-04-25.

Ersättare som ledamot, närvaro	2 (2)
--------------------------------	-------

LEDAMOT T O M 2012-09-11

Michael Thorén

Född 1969. Ledamot sedan 2011. Civilekonom. Bolagsförvaltare i Finansdepartementet.

Styrelsemöten, närvaro	5 (5)
Ersättningsutskott, närvaro	1 (1)

LEDAMOT T O M 2012-04-25

Eva-Lotta Kraft

Född 1951. Civilingenjör i kemiteknik och MBA i ekonomi. Ledamot sedan 2007.

Styrelsemöten, närvaro	2 (2)
Revisionsutskott, närvaro	1 (2)

LEDAMOT T O M 2012-04-25

Anna Rolén

Född 1951. Marknadsekonom. Ledamot sedan 2009.

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

Ledningsgruppen



Monica Lingegård
Verkställande direktör

Född: 1962. Utbildning: Civilekonom från Stockholms Universitet. Tidigare arbeten: Mer än 20 års erfarenhet av ledande chefspositioner. De senaste tio åren som VD på Prenax (global prenumerationsagent) och svenska G4S (säkerhetsaktör). Dessförinnan konsultbakgrund inom både IT- och managementkonsulting bl a på Cap Gemini och Spray Razorfish. Anställd sedan: 2011.



Leif Alm
Direktör, VD-Sekretariatet

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



Mats Eliasson
Marknadsdirektör

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



Helen Frennemark Hållö
Tf personaldirektör
(fr o m 14 augusti 2012)

Född: 1962. Utbildning: Socionom. Tidigare arbeten: Malmö Stad. Anställd sedan: 1993.



Paul Lidbom
Direktör Ekonomi & Finans,
vice VD

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



Göran Olinder
Försäljningsdirektör

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



Anders Sundin
Direktör Verksamhetsutveckling

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

Den operativa företagsledningen



Tomas Andersson
Regionchef Malmö

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



Åsa Berg
Regionchef Sundsvall

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



Robert Cortinovis
Regionchef Luleå
(fr o m 1 november 2012)

Född: 1966. Utbildning: Teknisk
utbildning, Försvarshögskolan.
Tidigare arbeten: Försvarsmakten,
officer vid I19 i Boden. Anställd
sedan: 2001.



Pernilla Elving
Region Linköping

Född: 1965. Utbildning: Personal
och arbetsliv, Mag. Sociologi. Tidi-
gare arbeten: Enhetschef Motala
Kommun och Arbetsförmedlingen.
Anställd sedan: 2007.



Anders Knutsson
Regionchef Växjö

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



Anette Lindgren
Regionchef Göteborg

Född: 1965. Utbildning: Ekonomisk
utbildning. Tidigare arbeten: Auto-
liv Sverige AB. Anställd sedan: 1988.



Katarina Viebke
Region Stockholm

Född: 1964. Utbildning: Civilekonom.
Tidigare arbeten: Försäljningsdirek-
tör Kronans Droghandel, flera olika
ledande positioner inom Försäljning,
marknad och Inköp inom Coop/KF
Koncernen. Anställd sedan år: 2012.



Jonas Rieck
Försäljningschef KAM

Född: 1978. Utbildning: Masterut-
bildning inom ledarskap. Tidigare
arbeten: Säkerhetsbranschen,
senast företagsledande roll inom
G4S. Anställd sedan: 2011.



ADAM NIELSEN

Ålder: 22 år
 Titel: Verkstadsarbetare
 och montör, Decon Wheels
 På Samhall: 1,5 år
 Bor: Hyltebruk
 Familj: Flickvän, mamma,
 pappa och två syskon
 På fritiden: Umgås med flick-
 vän och kompisar, tränar,
 åker på olika motor-
 evenemang, exempelvis
 STCC i Falkenberg och
 även en hel del konserter.

Samhall ordnade praktik – nu är Adam anställd

För Adam Nielsen blev praktiken den möjlighet han länge letat efter. Tack vare Samhall har Adam fått ett vanligt jobb, något som stärkt honom som person.

Hur ser en typisk arbetsdag ut för dig?

– I dag har jag monterat ihop rullstolshjul. På Decon Wheels gör jag i princip allt – jag svetsar, borrar, kapar och ställer upp där det finns behov av hjälp.

Vad är det bästa med ditt jobb?

– Bra arbetstider, trevliga arbetskamrater och att arbetet hela tiden skiftar – det blir aldrig enformigt eller tråkigt. Det bästa är allt egentligen. För mig innebär jobbet dessutom jättemycket: att jag fått komma ut i ett vanligt företag och kan jobba som alla andra, få vanlig lön som alla andra, det är jättebra.

Hur fick du jobbet?

– Samhall tog kontakt med Decon Wheels och ordnade så att jag fick praktik. Den var rätt viktig, för då fick de se vad jag klarade av att göra och att jag hade en vilja. Sen fick jag anställning. Det kändes jättebra, helt kanon. Det var ju ett ställe som jag ville jobba på, så det var perfekt.

Vad har Samhall betytt för dig?

– Samhall har gett mig möjligheten och chansen att få komma ut på ett vanligt företag, en möjlighet jag aldrig hade fått annars.

Ekonomiskt resultat

10-ÅRSÖVERSIKT

MSEK om inget annat anges	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Arbetstimmar, tusen	26 859	26 343	25 701	24 736	24 424	23 929	24 617	24 410	24 561	24 629
Övergångar, antal	973	983	1 072	1 044	1 017	948	1 029	977	1 039	987
Övergångar, procent	4,3	4,6	5,3	5,2	5,3	4,9	5,4	5,4	5,7	5,2
Prioriterad rekrytering, procent	40	49	43	44	51	51	45	41	40	43
Antal anställda med funktionsnedsättning (vid årets utgång)	22 583	21 946	20 682	21 219	19 394	19 383	19 141	18 414	18 641	19 148
Antal anställda i Arbetsmarknadstjänster (vid årets utgång)	-	-	-	530	817	115	-	8 ¹	21 ¹	1 ¹
Antal anställda med 75 % sjukersättning (vid årets utgång)	42	68	92	115	148	177	198	207	223	228
Antal utvecklingsanställda (vid årets utgång)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 158
RESULTATRÄKNINGAR										
Nettoomsättning	3 826	3 626	3 112	2 907	3 065	2 890	2 287	2 390	2 456	2 412
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor	-11	-15	-6	-3	-2	-4	-6	1	1	-2
Statlig merkostnadsersättning	4 137	4 235	4 245	4 186	4 148	4 220	4 405	4 405	4 405	4 405
Övriga intäkter	114	112	134	128	219	165	115	73	95	256
Summa	8 066	7 958	7 485	7 218	7 430	7 271	6 801	6 869	6 957	7 071
Materialkostnader m m	-1 759	-1 638	-1 263	-1 140	-1 225	-1 020	-647	-685	-725	-663
Lönekostnad för anställda med funktionsnedsättning	-4 518	-4 479	-4 506	-4 389	-4 733	-4 756	-4 875	-4 832	-4 902	-5 096
Lönekostnad utvecklingsanställda m fl	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-90
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivningar)	-2 150	-1 807	-1 673	-1 618	-1 437	-1 394	-1 368	-1 223	-1 270	-1 299
Finansnetto	27	24	38	25	55	84	48	27	83	100
Resultat efter finansiella poster	-334	58	82	96	90	185	-41	156	143	23
Bokslutsdispositioner	-	-	-	-	-	-24	24	-	-17	3
Resultat före skatt	-334	58	82	96	90	161	-17	156	126	26
Skatt	-	-	-	-	-	-8	-8	0	-	21
Årets resultat	-334	58	82	96	90	153	-25	156	126	47
BALANSRÄKNINGAR										
Materiella och immateriella anläggningstillgångar	614	426	211	145	124	120	104	99	106	118
Finansiella anläggningstillgångar inkl uppskjuten skatt	0	0	785	1	1	1	7	8	4	26
Varulager m m	341	273	224	230	209	155	105	114	131	126
Kundfordringar	534	503	408	475	495	399	331	426	417	464
Övriga kortfristiga fordringar	169	209	145	104	127	104	117	95	102	117
Kassa, bank och kortfristiga placeringar	960	1 299	783	1 898	1 922	2 202	2 282	2 275	2 489	2 533
Summa tillgångar	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878	2 981	2 946	3 017	3 249	3 384
Eget kapital	783	841	917	1 013	1 103	1 256	1 231	1 387	1 513	1 560
Obeskattade reserver	-	-	-	-	-	24	-	-	17	14
Avsättningar och långfristiga skulder	117	82	23	43	14	9	15	13	18	15
Kortfristiga skulder	1 718	1 787	1 616	1 797	1 761	1 692	1 700	1 617	1 701	1 795
Summa eget kapital och skulder	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878	2 981	2 946	3 017	3 249	3 384
FINANSIELLA NYCKELTAL										
Varulager i procent av fakturering	8,9	7,5	7,2	7,9	6,8	5,4	4,6	4,8	5,3	5,2
Kundfordringar i procent av fakturering	14,0	13,9	13,1	16,3	16,2	13,8	14,5	17,8	17,0	19,2
Kassalikviditet, procent	97	113	83	138	144	160	161	173	177	173
Soliditet, procent	30	31	36	36	38	42	42	46	47	46
Avkastning på genomsnittligt eget kapital, procent	-35,2	7,1	9,3	9,9	8,5	13,0	-2,0	11,9	8,7	3,1
Investeringar	119	57	28	32	33	37	23	25	40	49

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

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

FORTS. EKONOMISKT RESULTAT

EKONOMISKT RESULTAT 2012

- Summa intäkter inklusive erhållen merkostnadsersättning uppgick till 7 071 (6 957) miljoner kronor, varav nettoomsättningen uppgick till 2 412 (2 456) miljoner kronor.
- Rörelseresultatet uppgick till -77 (60) miljoner kronor. Rörelseresultatet under år 2012 påverkades av en engångsintäkt uppgående till 68 miljoner kronor från Fora gällande återbetalning av premier för avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för åren 2007 och 2008. Rörelseresultatet för år 2011 påverkades positivt av tillfälliga premiesänkningar gällande kollektivavtalade avgifter om 70 miljoner kronor.
- Resultat efter finansiella poster uppgick till 23 (143) miljoner kronor.
- Årets resultat uppgick till 47 (126) miljoner kronor.
- Avkastning på genomsnittligt eget kapital uppgick till 3 (9) procent. Ambitionsmålet från staten över en konjunkturcykel är 7 procent. Räknat från år 2006, då räntabilitetsmålet infördes, uppgick räntabiliteten till 7 procent i genomsnitt vilket är i nivå med ägarens ambitionsmål.
- Soliditeten låg på en fortsatt hög nivå om 46 (47) procent. Ambitionsmålet från staten över en konjunkturcykel är minst 30 procent.
- Det egna kapitalet ökade och uppgick vid årets slut till 1 560 (1 513) miljoner kronor. Fritt eget kapital ökade till 773 (726) miljoner kronor.

FINANSIERING

MERKOSTNADERSÄTTNING

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag, att utveckla personer med funktionsnedsättning. Ersättningen ska täcka de merkostnader som är unika för verksamheten jämfört med andra företag. 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 personälrlighet 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 2012 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 405 (4 405) miljoner kronor.

INVESTERINGAR I ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Inga investeringar i byggnader och mark har gjorts under åren 2011 och 2012. Investeringar i tekniska anläggningar i fastigheter har gjorts med 1 (-) miljoner kronor. Investeringar i maskiner, övriga tekniska anläggningar, inventarier och verktyg uppgick till 45 (40)

miljoner kronor. Anskaffningar för balanserade utgifter för programvaror uppgick till 3 (-) miljoner kronor.

Pågående investeringar vid årets utgång uppgick till 3 (0) miljoner kronor.

Större delen av Samhalls vagnpark leasas från extern leverantör. Betalda leasingkostnader uppgick till 37 (34) miljoner kronor och nuvärdet av framtida leasingavgifter för leasade fordon uppgick till 109 (98) miljoner kronor.

VÄSENTLIGA HÄNDELSER UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Den 1 mars 2012 minskade antalet regioner i Samhall från åtta till sju genom att region Faluns arbetsområden delades upp på de fyra närliggande regionerna Göteborg, Sundsvall, Linköping och Stockholm.

Ett nytt kollektivavtal tecknades den 15 juni mellan Almega Samhallförbundet och sju LO förbund gällande nya löner och anställningsvillkor. Avtalet löper från och med den 1 juli 2012 och 12 månader framåt. Utfallet är i nivå med övriga tecknade avtal.

Tillsammans med Arbetsförmedlingen har Samhall den 1 september utökat definitionen av prioriterade grupper vid rekrytering med ytterligare en grupp: personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ur jobb- och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas. Arbetsförmedlingen prioriterar generellt denna grupp som har svårt att komma ut i arbetslivet. Till skillnad från övrig rekrytering till kärnuppdraget har personer från sysselsättningsfasen endast undantagsvis rätt till praktik inför anställningen och i sådana fall enbart om det behövs utifrån individens behov.

Samhalls certifikat enligt ISO 9001:2008 och ISO 14001:2004 som omfattar Samhalls alla medarbetare har reviderats genom en periodisk revision som genomfördes i november och december.

Genom riksdagsbeslut i december har merkostnadsersättningen till Samhall för år 2013 fastställts till 4 405 miljoner kronor. Det fastställda antalet timmar för år 2013 ska uppgå till minst 29,4 miljoner. Målet har ändrats från arbetade timmar till lönetimmar vilket är en rent redovisningsmässig ändring för att bland annat uppnå en bättre jämförbarhet mot bidragsgrundande tid för lönebidrag. Volymer arbetstillfällen kommer således inte att öka. Om antalet timmar understiger 29,4 miljoner ska återbetalning av merkostnadsersättningen ske i proportion till underskridandet. Om antalet timmar överstiger 29,4 miljoner utgår ingen ersättning för överskridandet.

Till ny personaldirektör har Monica Höglind utsetts. Hon tillträder sin befattning den 18 mars 2013.

Under 2012 har Samhall fått utökat förtroende angående tillverkning åt Ikea och tecknat nya nationella avtal med bland annat Swedbank, Jernhusen och Orkla-koncernen.

ANSTÄLLDA

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro och personalsammansättning uppgick till 16 789 (16 404) varav kvinnor 7 542 (7 350). För ytterligare indelning se not 2.

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Principerna för ersättning till ledande befattningshavare fastställs av årsstämman den 25 april 2012. Dessa beskrivs i allt väsentligt nedan se även not 2.

Styrelsen föreslår inför 2013 oförändrade riktlinjer till ledande befattningshavare.

Ledande befattningshavare

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

Principer för ersättning

Samhall följer regeringens vid var tid gällande riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Den totala ersättningen ska vara rimlig och väl avvägd. Den ska även vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. De i riktlinjerna angivna ersättningsprinciperna ska även vara vägledande för övriga anställda. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare, men det är möjligt att ge rörlig lön till övriga anställda. För villkor gällande ledande befattningshavare se not 2.

Berednings- och beslutsprocess samt uppföljning

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

För övriga ledande befattningshavare gäller att styrelsens Ersättningsutskott behandlar löne- och övriga anställningsvillkor som fastställs av verkställande direktören.

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

RISKER OCH RISKHANTERING

I Samhall är riskhantering en ledningsfråga. Styrelse och VD ansvarar för hantering av företagets strategiska risker. Styrelsen har inom sig tillsatt ett Revisionsutskott som bland annat har till uppgift att för styrelsens räkning följa Samhalls övergripande riskhantering.

Riskhantering bedrivs på både strategisk och operativ nivå i företaget och har integrerats i ledningssystemets processer samt i verksamhetsplaneringen och ska vara en naturlig del i det dagliga arbetet. Samhalls processer styrs genom det gemensamma ledningssystemet där kontrollmiljö och kontrollaktiviteter ingår. Företagets centrala stödfunktioner ansvarar för riskhantering och uppföljning inom respektive process. Ansvar för de operationella riskerna följer verksamheten och dess linjeansvar. Stödfunktionen Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret och en sammanhållande roll.

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

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

Samhalls kontrollmiljö omfattar gemensamma värderingar, tydliga mål, policyer och riktlinjer samt en tydlig ansvarsfördelning. Det krävs även en öppen dialog och intern kommunikation.

Samhall fastställer årligen ett riskregister och en riskhanteringsplan som grundats på en analys utifrån omvärldsförändringar, certifieringsrevision samt andra systematiska uppföljningar. För varje risk finns en strategi och åtgärder för hantering av risken samt ansvarig för uppföljningen.

Riskregister och riskhanteringsplanen behandlas av Revisionsutskottet och styrelsen.

Risker inventeras och värderas inom fem områden: Affärer, Arbetsmarknadspolitiskt uppdrag, Organisation och förmåga, Ekonomi och finans samt Varumärke.

Affärer

Den huvudsakliga risken ligger i marknadskonkurrensen och i att produkterna inte har tillräcklig konkurrenskraft. Detta skulle hota Samhalls möjligheter att erbjuda bra och varierande arbetstillfällen i hela landet. Genom att merparten av Samhalls medarbetare inte sägs upp vid en lågkonjunktur eller vid brist på arbeten, kan det vara svårt att snabbt anpassa kostnaderna vid en förändrad affärsvolym.

Riskerna reduceras bland annat genom riskspridning genom produktutveckling som inbegriper miljö och hållbarhet. Vidare reduceras riskerna genom affärer i mer konjunkturokänsliga branscher samt genom ökat fokus mot nyförsäljning och utveckling av säljmetoder och kunduppföljning.

Arbetsmarknadspolitiskt uppdrag

Till riskområdet hör bland annat att Samhall inte når målen för kärnuppdraget eller uppdraget om 1 000 utvecklingsanställda. Andra risker är att modellen för merkostnadsersättning från staten ändras utan att Samhall har rimlig tid och möjlighet att anpassa sig till de nya ekonomiska förutsättningarna eller att Samhall inte får en blandad målgrupp där personer med olika funktionsnedsättning tillsammans kan utvecklas och leverera hög kvalitet och kundnytta. Hit hör även negativ publicitet i media.

Riskerna reduceras genom utveckling av Samhalls kärnuppdrag och Arbetsmarknadstjänster samt genom intressentdialog och anpassning efter ägarens och intressenternas behov.

Organisation och förmåga

Hit hör risker kopplade till Samhalls förmåga att leverera produkter, tjänster och medarbetarutveckling i kärnuppdraget och Arbetsmarknadstjänster så att verksamhetsmålen nås. Risken är att det tar för lång tid att ställa om verksamheten och processerna efter politiska beslut eller förändringar på marknaden.

Riskreducering sker genom kontinuerlig utveckling och uppföljning av Samhalls strategier, målsättningar och processer.

Ekonomi och finans

En ny modell för merkostnadsersättningen kan medföra risk för att alla merkostnader inte täcks. Riskerna reduceras främst genom en aktiv dialog med ägaren samt genom att visa att Samhall är en attraktiv åtgärd.

Bolaget är genom sin verksamhet exponerat för olika finansiella risker genom fluktuationer i resultat och kassaflöden och att placeringar förlorar i marknadsvärde.

Riskerna reduceras genom en försiktig placeringspolicy och riskspridning enligt finanspolicyen.

Samhalls finanspolicy fastställs årligen av styrelsen och reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning och valutahantering. De finansiella risker som företaget är utsatt för delas in i kreditrisk, ränterisk, likviditetsrisk och valutarisk. För ytterligare information se not 24.

Försäkringsbara risker transfereras genom omfattande försäkringskydd. Egendomsriskerna minskas genom avyttring av produktionsanläggningar till förmån för affärsområdena Bemannade lösningar och Tjänster.

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

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

Varumärke

Avser risker relaterade till intressenternas och allmänhetens förståelse och förtroende för Samhalls varumärke. Riskerna reduceras genom generella och riktade kommunikationsinsatser för att stärka varumärket genom ett tydligt budskap om vad Samhall erbjuder i form av individnytta, kundnytta och samhällsnytta.

KÄNSLIGHETSANALYS

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

- En oförändrad merkostnadsersättning under ett år innebär att bruttovinsten måste öka med 150 miljoner kronor för att kompensera för ökade lönekostnader för anställda i kärnuppdraget med ett avkastningskrav om 7 procent på eget kapital.
- Samhall har på kort sikt svårt att möta vikande affärsintäkter med en minskning av antalet anställda. Vikande affärsintäkter måste istället kompenseras genom sänkta kostnader. För Samhall innebär en lägre fakturering om 100 miljoner kronor ett behov av kostnadsreduceringar om cirka 72 miljoner kronor för att behålla en oförändrad resultatnivå.

KAPITALHANTERING

Staten har två ekonomiska mål för Samhalls verksamhet dels ska

avkastningen på eget kapital uppgå till 7 procent över en konjunkturcykel och dels ska Samhalls soliditet uppgå till minst 30 procent.

För år 2012 uppnådde Samhall en räntabilitet på 3 procent för det enskilda året och en soliditet per den 31 december 2012 på 46 procent. Räknat från år 2006, då räntabilitetsmålet infördes, uppgick dock räntabiliteten till 7 procent vilket är i nivå med ägarens ambitionsmål.

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 2012 fanns inga tillståndspliktiga verksamheter och antalet anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken uppgick till 14 (11).

Av de anmälningspliktiga verksamheterna avser:

- 3 (3) Anläggningar där det förekommer maskinell metallbearbetning och där total tankvolym för skärvätskor, processoljor, hydrauloljor i metallbearbetningsmaskinerna är större än 1 kubikmeter.
- 2 (2) Anläggning för järnfosfatering.
- 4 (3) Anläggning för förbränning.
- 2 (2) Anläggning med produktion baserad på mer än 1 ton plastråvara per kalenderår.
- 1 (0) Anläggning med slutmontering av elektronikprodukter, gjutning med 2-komponentmassa innehållande isocyanater.
- 2 (1) Tvätteri 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. Under året har miljöbelastningen minskat med 1 procent (g/km) genom lägre utsläpp av växthusgasen koldioxid från våra produktionsfordon. Betydande miljöaspekter från tjänsteverksamheten är transporter, avfall samt kemikalieanvändning.

Under 2012 uppmanades Samhall AB av Miljö- och Hälsoskyddsnämnden att upprätta provtagningsplan och ta markprover vid en fastighet som Samhall tidigare har ägt i Hemse på Gotland. På fastigheten bedrev Samhall under flera år metallbehandling. 1987 skedde ett oavsiktligt utsläpp av trikloretylen. Jordmassor grävdes bort men markprover genomfördes inte vid utsläppstillfället. Markprovtagning har påbörjats under år 2013.

För ytterligare information se sid 39 och hemsidan.

HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN

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

FRAMTIDSUTSIKTER

Genom riksdagsbeslut har merkostnadsersättningen för år 2013 fastställts till 4 405 miljoner kronor vilket är samma nivå för femte året i rad.

Det fastställda antalet timmar för år 2013 ska enligt statens mål uppgå till minst 29,4 miljoner timmar. Målet har ändrats från arbetade timmar till lönetimmar för att bland annat uppnå en bättre jämförbarhet mot bidragsgrundande tid för lönebidrag. Om antalet timmar vid utgången av år 2013 understiger 29,4 miljoner timmar ska återbetalning av merkostnadsersättningen ske i proportion till underskridandet. Om antalet timmar överstiger 29,4 miljoner timmar utgår ingen merkostnadsersättning för överskridandet.

Enligt statens mål ska antalet övergångar år 2013 till anställning hos annan arbetsgivare gällande tillsvidareanställda inom kärnuppdraget uppgå till minst 6 procent av personalstyrkan.

Rekrytering från prioriterade grupper för år 2013 ska uppgå till minst 40 procent.

Genom det särskilda uppdrag som Samhall tilldelats gällande utvecklingsanställda beräknas antalet utvecklingsanställda i genomsnitt uppgå till minst 1 000 personer under år 2013.

Den försämrade svenska ekonomin och situationen på arbetsmarknaden innebär att Samhall under 2013 står inför betydande utmaningar i att säkerställa att samtliga medarbetare kan erbjudas meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter. Det gäller både insatser för att behålla befintliga affärer och utveckla nya. Den statliga merkostnadsersättningen är också oförändrad sedan 2009. Konjunktursituationen år 2013 är osäker, men ytterst stora ansträngningar kommer att göras för att infria statens mål för året.

Förslag till vinstdisposition

Till årsstämman förfogande står följande vinstmedel:

Balanserat resultat	726 251 158
Årets resultat	47 374 254
Summa kronor	773 625 412

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:

Balanseras i ny räkning	773 625 412
Summa	773 625 412

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

Resultaträkning

MSEK	Not	2012	2011
RÖRELSENS INTÄKTER			
Nettoomsättning	3, 4, 5, 33	2 412	2 456
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		-2	1
Statlig merkostnadsersättning	6	4 405	4 405
Övriga rörelseintäkter	4	256	95
		7 071	6 957
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter	33	-663	-725
Handelsvaror		0	0
Övriga externa kostnader	7, 9	-536	-531
Personalkostnader	2	-5 915	-5 613
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	8	-34	-28
		-7 148	-6 897
Rörelseresultat		-77	60
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	10	102	89
Räntekostnader och liknande resultatposter	11	-2	-6
		100	83
Resultat efter finansiella poster		23	143
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	12	3	-17
Resultat före skatt		26	126
Skatt på årets resultat	13	21	-
Årets resultat		47	126
Resultat per aktie före och efter utspädning (kronor)		9,4	25,20
Genomsnittligt antal aktier före och efter utspädning		5 milj	5 milj

KOMMENTARER TILL RESULTATRÄKNINGEN

OMSÄTTNING OCH BRUTTOVINST

Under år 2012 minskade nettoomsättningen med 44 miljoner kronor jämfört med samma period föregående år och uppgick till 2 412 (2 456) miljoner kronor. Detta motsvarade en minskning på knappt 2 procent.

Omsättningen inom affärsområde Industriproduktion minskade med 42 miljoner kronor jämfört med år 2011, men omsättningen översteg ändå planerna. Omsättningen uppgick till 809 (851) miljoner kronor. Affärsområdet har förutom den vikande konjunkturen påverkats av att kunder förlagt produktion utomlands. Omsättningen inom affärsområde Förpackning/Montering uppgick till 138 (153) miljoner kronor. Omsättningen inom affärsområdet Tjänster uppgick till 1 015 (971) vilket innebar en ökning med 5 procent. Inom affärsområde Tjänster är det främst städ- och tvätteritjänster som har ökat. Bemannade lösningar är det affärsområden som drabbats hårdast av vikande konjunktur inom de områden där Samhall verkar. Omsättningen uppgick till 450 (481) miljoner kronor vilket innebar en minskning med 6 procent jämfört med år 2011.

MERKOSTNADERSÄTTNING

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

ÖVRIGA RÖRELSEINTÄKTER

Sammantaget har 1 (5) fastighet avyttrats under år 2012.

Realisationsvinster vid avyttring av anläggningstillgångar uppgick till 4 (11) miljoner kronor.

Intäkter gällande jobb- och utvecklingsgarantin inom affärsområde Arbetsmarknadstjänster uppgick till 75 (69) miljoner kronor. Ökningen beror på ett högre antal personer inom detta uppdrag.

Intäkter från regeringens uppdrag gällande utvecklingsanställningar uppgick till 85 miljoner kronor varav 10 miljoner kronor avsåg särskild ersättning från staten för de utvecklingsanställdas 3 månader långa praktikperiod inför eventuell anställning.

68 miljoner kronor har erhållits som en engångsintäkt från Fora gällande avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för åren 2007 och 2008.

RÅVAROR OCH FÖRNÖDENHETER

Råvaror och förnödenheter minskade med 62 miljoner kronor jämfört med år 2011. Detta berodde bland annat på lägre omsättning inom affärsområde Industriproduktion där en stor del av inköpen av råvaror och förnödenheter görs. Inköpen minskade dock mer än omsättningen beroende på ökad andel affärer med lägre materialandel.

Bruttovinsten ökade med 15 miljoner kronor motsvarande en ökning på knappt 1 procent jämfört med föregående år till 1 747 (1 732) miljoner kronor. Förändringar inom affärsområde Industriproduktion bidrog till detta beroende på ökad andel affärer med högre bruttovinst.

PERSONALKOSTNADER

Personalkostnaderna uppgick till 5 915 (5 613) miljoner kronor vilket är en ökning på 302 miljoner kronor varav 98 miljoner kronor avsåg lönekostnader hänförliga till statens nya uppdrag gällande utvecklingsanställda och cirka 50 miljoner kronor är hänförliga till fler antal anställda utöver statens mål gällande volymen arbetstimmar. Resterande personalkostnader avser i huvudsak avtalsenliga lönekostnadsökningar.

Lönekostnaderna inom kärnuppdraget uppgick till 5 096 (4 902) miljoner kronor. Detta är en nettoökning med 143 miljoner kronor jämfört med år 2011, efter avdrag för erhållen ersättning för högkostnadsskydd uppgående till 42 (23) miljoner kronor och lägre kollektivavtalade försäkringar uppgående till 70 miljoner kronor under år 2011. De ökade lönekostnaderna beror på fler antal anställda jämfört med år 2011 samt avtalsenliga löneökningar. Vid årets slut var antalet anställda i kärnuppdraget 507 personer fler än år 2011.

Lönekostnaderna för direkt anställda rensat från personalavvecklingskostnader uppgick till 628 (586) miljoner kronor. Ersättning för högkostnadsskydd har erhållits med 0 (1) miljon kronor. Fler antal anställda främst beroende på statens nya uppdrag gällande utvecklingsanställda har medfört högre lönekostnader.

ÖVRIGA EXTERNA KOSTNADER

Övriga externa kostnader ökade med 5 miljoner kronor. Detta motsvarade en kostnadsökning på knappt 1 procent. Främst är de ökade kostnaderna hänförliga utvecklingsprojekt och anpassningskostnader.

RÖRELSERESULTAT

Rörelseresultatet försämrades med 137 miljoner kronor jämfört med år 2011. Det berodde i huvudsak på ökade personalkostnader, som inte har kunnat kompenseras med nya affärer.

Rörelseresultatet påverkades positivt med 110 (94) miljoner kronor, varav 42 (24) miljoner kronor avsåg ersättning för högkostnadsskydd för sjuklönekostnader och 68 (70) miljoner kronor avsåg en engångsersättning från Fora som utbetalats under år 2012, medan 2011 års påverkan på resultatet avsåg premiesänkning av Foras kollektivavtalade avgifter.

Vidtagna åtgärder samt beslut under år 2012 har inneburit anpassnings- och omställningskostnader som belastat resultatet med 35 (48) miljoner kronor, varav personalrelaterade kostnader 28 (40) miljoner kronor.

RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER

Finansnettot utgörs av det samlade resultatet av bolagets placeringar inklusive marknadsvärdering av finansiella instrument på balansdagen. Nettot från den finansiella verksamheten efter marknadsvärdering uppgick till 100 (83) miljoner kronor. Det ökade räntenettet är en effekt av ett högre ränteläge under år 2012 än 2011. Samhalls finanspolicy anger att minst 80 procent av förvalt kapital ska placeras i räntebärande papper och maximalt 20 procent i alternativa investeringar. I räntenettet ingår realiserade vinster uppgående till 32 (27) miljoner kronor.

Balansräkning

MSEK	Not	2012-12-31	2011-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>			
Balanserade utgifter för programvaror	14	3	1
		3	1
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Byggnader och mark	15	25	27
Maskiner och andra tekniska anläggningar	16	47	46
Inventarier, verktyg och installationer	17	40	32
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	18	3	0
		115	105
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	19	0	0
Uppskjuten skattefordran	13	21	-
Andra långfristiga fordringar	20	5	4
		26	4
Summa anläggningstillgångar		144	110
Omsättningstillgångar			
<i>Varulager m m</i>			
Råvaror och förnödenheter		87	90
Varor under tillverkning		17	22
Färdiga varor och handelsvaror		22	19
		126	131
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		464	417
Övriga fordringar	21	72	58
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	22	45	44
		581	519
<i>Kortfristiga placeringar</i>			
Övriga kortfristiga placeringar	23, 24	2 205	2 114
Kassa och bank	23	328	375
Summa omsättningstillgångar		3 240	3 139
SUMMA TILLGÅNGAR		3 384	3 249

MSEK	Not	2012-12-31	2011-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	25	500	500
Reservfond		287	287
		787	787
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat		726	600
Årets resultat		47	126
		773	726
Summa eget kapital		1 560	1 513
Obeskattade reserver			
Akkumulerade avskrivningar över plan	26	14	17
		14	17
Avsättningar			
	27	15	18
		15	18
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		190	176
<i>Övriga kortfristiga skulder</i>			
Icke räntebärande skulder	28	440	401
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	29	1 165	1 124
		1 795	1 701
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		3 384	3 249
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Ansvarförbindelser	30	1,8	0,5

KOMMENTARER TILL BALANSRÄKNINGEN

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Investeringar i anläggningstillgångar uppgick till 49 (40) miljoner kronor.

Vid utgången av 2012 ägde Samhall fastigheter med en total yta av cirka 94 500 (96 000) m² och hyrde lokaler till en yta av cirka 143 000 (149 000) m². Jämfört med utgången av år 2011 är detta en minskning av de inhyrda lokalytorna med 6 000 m². Totalt uppgick minskningen av disponerade lokalytor till knappt 3 (5) procent.

VARULAGER

Varulagret minskade med 5 miljoner kronor jämfört med år 2011 och kapitalbindningen i varulagret relaterat till omsättningen minskade från 5,3 till 5,2 procent.

KUNDFORDRINGAR

Kundfordringar i procent av omsättningen ökade från 17,0 till 19,2 procent jämfört med år 2011. Den ökade kapitalbindningen beror på ändrade betalningsvillkor samt sena betalningar i samband med årsskiftet. Bolagets kundförluster är fortsatt låga.

ÖVRIGA FORDRINGAR

Övriga fordringar ökade 14 miljoner kronor jämfört med år 2011. Ökningen är i sin helhet hänförlig till statens nya uppdrag gällande utvecklingsanställda och avser löne- och anordnarbidrag.

Samhall har rätt till ersättningar från Försäkringskassan gällande ersättning för högkostnadsskydd för sjuklönekostnader. Ersättning gällande år 2011 har redovisats under år 2012, men ersättning enligt de regler som gäller i dagsläget för år 2012, har inte redovisats. Fordrans storlek är beroende av dels sjuklönetalen i riket för år 2012 dels av Samhalls totala löner och sjuklönekostnader under helåret 2012. Parametrar som fordran skall beräknas efter fastställs först under april år 2013. Per balansdagen saknar därför Samhall information som gör det möjligt att uppskatta det förväntade beloppet med rimlig tillförlitlighet varför fordran inte har redovisats.

KORTFRISTIGA PLACERINGAR

För Samhalls placeringsregler se not 24. Samhalls finansiella placeringar uppgick på balansdagen till totalt 2,2 (2,1) miljarder kronor. Ökningen beror på att marknadsvärdet på befintligt innehav stigit samt reinvesteringar av utdelningar och vinster.

AVSÄTTNINGAR

Avsättningar avser beslutade anpassnings- och omstruktureringsåtgärder och avser kostnader för bl a lokaler och personalavveckling. Åtgärderna bedöms vara slutförda senast under hösten 2013.

Förändringar i eget kapital

MSEK	Not	Aktie- kapital	Reserv- fond	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget kapital
Eget kapital 2011-01-01		500	287	444	156	1387
Disposition av föregående års resultat				156	-156	-
Årets resultat					126	126
Eget kapital 2011-12-31		500	287	600	126	1513
Disposition av föregående års resultat				126	-126	-
Årets resultat					47	47
Eget kapital 2012-12-31	25	500	287	726	47	1560

Kassaflödesanalys

MSEK	Not	2012	2011
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		-77	60
Erhållen ränta, kuponger, utdelning och vinster från kapitalförvaltningen	10	70	61
Erlagd ränta och förluster från kapitalförvaltningen	11	-2	-5
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	31	62	53
Skatt på årets resultat	13	-	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		53	169
Ökning/minskning av varulager		5	-17
Ökning/minskning av fordringar		-62	2
Ökning/minskning av skulder		94	84
Summa förändring i rörelsekapital		37	69
Kassaflöde från den löpande verksamheten		90	238
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-3	-
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-46	-40
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		4	16
Ökning av finansiella anläggningstillgångar		-1	0
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-46	-24
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		44	214
Likvida medel vid årets början		2 489	2 275
Likvida medel vid årets slut	23, 24	2 533	2 489

KOMMENTARER TILL KASSAFLÖDESANALYSEN

Likvida medel definieras som kortfristiga finansiella placeringar och banktillgodohavanden.

De kortfristiga placeringarna uppgick vid årets slut till 2 205 (2 114) miljoner kronor varav 2 085 (1 963) miljoner kronor avsåg räntefonder, 118 (150) miljoner avsåg alternativa placeringar såsom aktieindexobligationer samt 2 (1) miljon kronor fanns på depåkonto.

Årets kassaflöde uppgick till 44 (214) miljoner kronor. Jämfört med föregående år påverkades kassaflödet främst, utöver det försämrade resultatet, av ökad kapitalbindning i kundfordringar, på grund av ändrade betalningsvillkor samt sena betalningar i samband med årsskiftet och av

ökade övriga kortfristiga fordringar gällande löne- och anordnarbidrag hänförliga till statens nya uppdrag gällande utvecklingsanställda. Kassaflöde från den löpande verksamheten uppgick vid årets slut till 90 (238) miljoner kronor.

Kassaflödet från den löpande verksamheten har under året påverkats av försäljningsintäkter avseende anläggningstillgångar om 4 (16) miljoner kronor.

Investeringarna uppgick till 49 (40) miljoner kronor. Investeringar har bland annat skett i produktionsutrustning och för utökning av kapacitet i tvätteriverksamheter.

Noter

Belopp inom parentes avser år 2011.

NOT 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

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

Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med föregående år.

INTÄKTER

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.

Försäljning av varor: Inkomster från varuförsäljning redovisas som intäkt när följande villkor är uppfyllda:

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

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

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

Hyresintäkter: Intäkter periodiseras och redovisas linjärt under hyresavtalets löptid.

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

Ränteintäkter: Ränteintäkter redovisas i den period de uppkommer.

STATLIG MERKOSTNADERSÄTTNING

Samhalls uppdrag är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. För detta uppdrag finns ett tecknat avtal mellan Regeringskansliet och Samhall AB som 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 i ovan nämnda avtal. 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 eller säljas
- det finns förutsättningar att använda eller sälja programvaran
- 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 eller sälja 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. Utgifter för förbättringar av tillgångars prestanda, utöver ursprunglig nivå, ökar tillgångens redovisade värde. Utgifter för reparation och underhåll redovisas som kostnader i den period de uppkommer.

Materiella anläggningstillgångar skrivs av systematiskt över tillgångens bedömda nyttjandeperiod. När tillgångarnas avskrivningsbara belopp fastställs, beaktas i förekommande fall tillgångens restvärde.

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

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

Skattemässigt tillåtna avskrivningar utöver planenliga avskrivningar redovisas som bokslutsdisposition i resultaträkningen respektive som obeskattad reserv i balansräkningen.

NEDSKRIVNINGAR

Redovisade värden för bolagets tillgångar bedöms vid varje balansdag för att undersöka om det finns indikation på nedskrivningsbehov. Om någon sådan indikation finns, beräknas tillgångens återvinningsvärde som det högsta av nyttjandevärdet och nettoförsäljningsvärdet. Nedskrivning görs om återvinningsvärdet understiger det redovisade värdet. En nedskrivning reverseras om det har skett en förändring av beräkningarna som användes för att bestämma återvinningsvärdet. En reversering görs endast i den utsträckning som tillgångens bokförda värde inte överstiger det bokförda värdet som skulle ha redovisats, med avdrag för avskrivning, om ingen nedskrivning skulle ha gjorts.

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, innebärande att avdrag för inkurans har gjorts med erforderligt belopp.

FORDRINGAR

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

TILLGÅNGAR OCH SKULDER I UTLÄNDSK VALUTA

Tillgångar och skulder i utländsk valuta värderas till balansdagens kurs. I de fall valuta-säkringsåtgärd genomförs, t ex terminssäkring, används terminskursen. Transaktioner i utländsk valuta omräknas enligt transaktionsdagens avistakurs.

FINANSIELLA INSTRUMENT

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar värdepapper, fordringar, leverantörsskulder och övriga skulder.

Värdepapper

Bolagets långfristiga innehav, såväl som kortfristiga innehav, som består av rängebärande fonder och alternativa placeringar redovisas till verkligt värde (noterad köpkurs vid börsens stängning) på balansdagen. Vid värdering tillämpas denna princip på portföljen som helhet, vilket innebär att realiserade förluster avräknas mot realiserade vinster. Vinster och förluster redovisas i resultaträkningen under rubrikerna ränteintäkter och liknande resultatposter samt räntekostnader och liknande resultatposter.

Kundfordringar

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

Derivatinstrument

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

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

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 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.

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

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

Omstruktureringsåtgärder ingår som ett normalt led i det löpande förändringsarbete som krävs för att kort- och långsiktig säkerställa verksamhetsidén och tillgodose krav på resultatförbättringar. Under året löpande genomförda och beslutade omstruktureringsinsatser belastar rörelseresultatet. En avsättning för omstruktureringsutgifter görs endast när de allmänna kriterierna för avsättningar är uppfyllda. Det innebär att ett informellt åtagande att omstruktureras enbart uppstår när bolaget har en detaljerad, formell plan för omstruktureringen av vilken 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, samt har skapat en välgrundad förväntan hos dem som berörs att bolaget kommer att genomföra omstruktureringen. Detta kan ha skett genom att omstruktureringsplanens huvuddrag tillkännagivits eller genomförandet påbörjats.

RESULTATEFFEKT AV SÄRSKILDA HÄNDELSER

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

LEASINGAVTAL

Finansiell leasing föreligger då de ekonomiska riskerna och förmånerna som är förknippade med ägandet i allt väsentligt är överförda till leasetagaren, om så inte är fallet är det fråga om operationell leasing.

I bolaget redovisas samtliga leasingavtal enligt reglerna för operationell leasing. Bolaget har dock vissa leasingavtal avseende bilar och datorer vilka utgör finansiella leasingavtal.

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.

INKOMSTSKATTER

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

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

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

Uppskjuten skatt beräknas enligt balansräkningsmetoden på alla temporära skillnader som uppkommer mellan redovisade och skattemässiga värden på tillgångar

och skulder. De temporära skillnaderna uppkommer huvudsakligen genom avskrivning av fastigheter, avsättningar för pensioner och skattemässiga underskott.

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

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

ERSÄTTNINGAR TILL ANSTÄLLDA

Bolaget har förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensioner till anställda i enlighet med tecknade kollektivavtal, vilket innebär ITP-planen för tjänstemän och SAF-LO-planen för kollektivanställda. Härutöver finns tecknade kapitalförsäkringslösningar för före detta ledande befattningshavare samt för tidigare anställda 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 redovisar förmånsbestämda pensionsplaner enligt FAR SRS RedR 4, Redovisning av pensionskund och pensionskostnad. Utfästelser avseende förmånsbaserade pensionsplaner enligt ITP-planen för tjänstemän som finansieras genom försäkring i Alecta redovisas som om de vore avgiftsbestämda eftersom Samhall inte har tillgång till tillräcklig information för att redovisa utfästelserna som förmånsbestämda.

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.

RAPPORTERING FÖR SEGMENT

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

I Samhall klassificeras rörelsegränar, vilka är indelade i följande affärsområden, Industriproduktion, Förpackning/Montering, Tjänster, Bemannade lösningar samt Arbetsmarknadstjänster som det primära segmentet och geografiskt område, vilket är Sverige i sin helhet, som det sekundära. Affärsområdet Arbetsmarknadstjänster, där statens nya uppdrag gällande utvecklingsanställda som varit långtids-sjukskrivna ingår, inom det primära segmentet redovisas under övrigt då väsentlighetskravet inte är uppfyllt.

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

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

Medelantalet årsanställda	varav		varav	
	2012-12-31	kvinnor, %	2011-12-31	kvinnor, %
Sverige	16 789	45	16 404	45
Totalt	16 789	45	16 404	45

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, tjänstgöringsgrad och personalsammansättning och uppgick till 16 789 (16 404) varav kvinnor 7 542 (7 350).

För anställda med funktionsnedsättning uppgick medelantalet årsanställda till 15 387 (15 263) varav kvinnor 6 850 (6 823) och för direkt anställda till 10 711 (10 731) varav 493 (480) kvinnor. Medelantalet årsanställda för personer med 75 procents sjukersättning uppgick till 53 (68) personer varav 36 (47) kvinnor. För utvecklingsanställda enligt statens nya uppdrag uppgick medelantalet anställda till 278 personer varav 163 kvinnor.

Totalt antal anställda uppgick vid årets slut till 21 707 (19 997) varav 125 (407) tillfälligt anställda med funktionsnedsättning, 110 (72) tillfälligt direkt anställda och 229 (223) anställda personer med 75 procents sjukersättning. Antalet anställda med utvecklingsanställning enligt statens nya uppdrag gällande personer som varit långtidssjukskrivna uppgick till 1158 personer.

Att antalet anställda överstiger antalet årsanställda beror bland annat på deltidanställningar.

REDOVISNING AV KÖNSFÖRDELNING I STYRELSE OCH LEDNING

	2012-12-31		2011-12-31	
	varav kvinnor, %	varav kvinnor, %	varav kvinnor, %	varav kvinnor, %
Styrelsen	11	45	11	55
Övriga ledande befattningshavare	7	29	6	33
Totalt	18	39	17	47

LÖNER, ANDRA ERSÄTTNINGAR OCH SOCIALA KOSTNADER

	2012-12-31		2011-12-31	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Styrelse och VD	4,1	2,2	4,1	2,5
(varav pensionskostnader)		0,8		1,2
Övriga anställda	4 224,7	1 611,5	4 042,7	1 484,5
(varav pensionskostnader)		221,5		159,8
Summa	4 228,8	1 613,7	4 046,8	1 487,0
(varav pensionskostnader)		222,3		161,0

ERSÄTTNINGAR TILL STYRELSEN

Belopp i tusen kronor	Styrelsearvode 2012	Styrelsearvode 2011	Revisionsutskott 2012	Revisionsutskott 2011	Ersättningsutskott 2012	Ersättningsutskott 2011
Styrelsens ordförande t o m 2011-04-11, Björn Wolrath	-	86	-	21	-	11
Styrelsens ordförande fr o m 2011-04-11, Erik Strand	300	225	62	41	33	22
Styrelseledamot, Bertil Carlsén	125	123	41	42	-	-
Styrelseledamot, Helen Fasth Gillstedt fr o m 2012-04-25	94	-	31	-	-	-
Styrelseledamot, Kenneth Johansson	125	123	-	-	17	17
Styrelseledamot, Hans Kilsved fr o m 2012-04-25	94	-	-	-	-	-
Styrelseledamot, Eva-Lotta Kraft t o m 2012-04-25	42	123	14	28	-	5
Styrelseledamot, Michael Thorén t o m 2012-09-11	-	-	-	-	-	-
Styrelseledamot, Maria Nilsson	125	123	-	-	-	-
Styrelseledamot, Anna Rolén t o m 2012-04-25	42	123	-	-	-	-
Styrelseledamot, Magnus Skåniger fr o m 2012-09-11	-	-	-	-	-	-
Styrelseledamot, Gunnel Tolfes	125	123	-	-	-	-
Summa	1 072	1 049	148	132	50	55

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt årsstämans beslut.

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

Av löner och ersättningar till övriga anställda avser 10,4 (9,1) miljoner kronor andra ledande befattningshavare än styrelseledamöter och VD. I beloppet ingår avgångsvederlag och slutlön uppgående till 1,7 (1,2) miljoner kronor som kommer att utbetalas under år 2013.

Årets avgifter för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 34 (30) miljoner kronor varav 33 (29) miljoner kronor avser ålderspension och familjepension och ingår i resultatposten personalkostnader. Premierna till Alecta betraktas som en avgiftsbestämd plan.

I löner, ersättningar och sociala kostnader ingår personalavvecklingskostnader om 28 (40) miljoner kronor för direkt anställd personal i samband med omorganisation och anpassning av verksamheten.

Den totala lönekostnaden för anställda inom Samhalls kärnuppdrag uppgick, inklusive sociala kostnader, till 5 096 (4 902) miljoner kronor. Lönekostnaderna har reducerats med 42 (23) miljoner kronor avseende ersättning från Försäkringskassan gällande högkostnadsskydd hänförligt till åren 2011 och 2010, som gick att söka först under 2011 och 2012. Lönekostnader inklusive sociala avgifter gällande statens nya uppdrag uppgick till 87 miljoner kronor där lönebidrag har erhållits med 58 miljoner kronor och anordnarbidrag med 17 miljoner kronor. Lönekostnaderna för anställda i kärnuppdraget påverkades föregående år av sänkta kollektivavtalade avgifter om 70 miljoner kronor.

Ersättning har erhållits med 68 miljoner kronor under år 2012 från AFA Försäkring avseende premier för Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för åren 2007 och 2008. Denna summa har redovisats som en övrig intäkt då återbetalningen avsåg premier som inte är hänförliga till år 2012.

LÖNER OCH FÖRMÅNER TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Belopp i tusen kronor	Löner 2012	Löner 2011	Övriga förmåner 2012	Övriga förmåner 2011	Pensions- kostnader 2012	Pensions- kostnader 2011	Pensions- ålder	Uppsäg- ningstid, månader	Avgångs- vederlag, månader
Verkställande direktör t o m 2011-04-11, Birgitta Böhlin	-	1 010	-	11	-	615	62	6	18
Verkställande direktör, Monica Lingegård	2 801	1 858	61	32	828	578	65	6	18
Direktör Ekonomi & Finans, Vice VD, Paul Lidbom	1 789	1 637	47	49	470	394	65	6	12
Direktör, VD sekretariat, Leif Alm	895	816	47	49	302	243	65	*	*
Marknadsdirektör, Mats Eliasson	1 545	1 437	54	39	388	249	65	6	12
Kommunikationsdirektör, Lars Lööv	-	2 490	-	46	-	295	65	6	12
Personaldirektör, Lena Nettersand	-	1 252	-	48	-	538	65	6	12
Direktör Verksamhetsutveckling, Anders Sundin	1 205	-	63	-	277	-	65	6	12
Personaldirektör, Ann-Marie Silokangas Belin	3 402	564	59	25	590	-	65	6	12
Försäljningsdirektör, Göran Olinder	1 589	922	60	40	391	190	65	6	12
Summa	13 226	11 986	391	339	3 246	3 102			

* enligt LAS och kollektivavtal

Verkställande direktör Monica Lingegård har vid sidan av lön som övrig förmån rätt till tjänstebil och sjukvårdsförsäkring. Nya regler infördes under år 2012 gällande tjänstebilar innebärande att bruttolöneavdrag inte längre görs på denna förmån. 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 6 (5) befattningshavare. Vid sidan av lön har ledningskretsen som övrig förmån rätt till tjänstebil. Under 2011 gjordes bruttolöneavdrag för denna förmån medan reglerna ändrades under 2012 innebärande att bruttolöneavdrag inte längre görs på bilförmånsvärdet. Rörliga löner har inte förekommit. Övrig företagsledning omfattas av ITP-planen. Ledningskretsen har i händelse av uppsägning från företagets sida rätt till uppsägningsslönen i sex månader. Utöver detta kan avgångsvederlag utbetalas i 12 månader. Uppsägningsslönen och avgångsvederlag kan uppgå till sammanlagt högst 18 månadslöner och reduceras vid eventuell annan förvärvsinkomst. Leif Alm har uppsägningstid enligt LAS och kollektivavtal.

Helen Frennemark Hållö tillträdde den 2012-08-14 en befattning som tillförordnad personaldirektör i avvaktan på rekrytering av efterträdare till Ann-Marie Silokangas Belin som lämnade Samhall den 2012-06-15. Helen Frennemark Hållö har under tiden som tillförordnad personaldirektör även haft kvar sin ordinarie tjänst som arbetsområdeschef i region Malmö. Helen har under tiden som tillförordnad personaldirektör haft ett tillägg på 15 tkr/månad utöver sin ordinarie lön. Helen har sedvanliga anställningsvillkor vilka följer kollektivavtal och har sedvanliga pensionsvillkor för tjänstemän. Helen Frennemark Hållö har uppsägningstid enligt LAS och kollektivavtal.

Beträffande Ann-Marie Silokangas Belin, som lämnade företaget den 15 juni, kommer 1,7 miljoner kronor att utbetalas under år 2013 gällande avgångsvederlag och slutlön, vilket ingår i redovisad lön 2012.

Lena Nettersand som avgick med pension den 30 oktober 2011 hade utöver rätt till tjänstebil även rätt till rese- och bostadsförmån.

NOT 3 Omsättning per geografisk marknad

	2012	2011
Sverige	2 173	2 227
Belgien	101	113
Schweiz	91	71
Norge	18	17
Tyskland	9	9
Danmark	4	5
Polen	4	3
Tjeckien	3	-
Finland	2	3
Ungern	2	2
USA	1	2
Frankrike	1	1
Holland	1	1
Övriga länder	2	2
Summa nettoomsättning	2 412	2 456
Andel export	10%	9%

Exporten ökade med 12 miljoner kronor till 239 (227) miljoner kronor och exportandelen ökade till 10 procent. Exportökningen är främst hänförlig till marknaden i Schweiz. Huvuddelen av exporten sker till svenska företag utomlands. Belgien och Schweiz var under år 2012 de enskilt största exportländerna. Av den totala exporten gick 80 (81) procent till dessa länder.

NOT 4 Intäkternas fördelning

MSEK	2012	2011
I omsättning ingår intäkter från:		
Varor	947	1 004
Tjänster	1 465	1 452
Summa	2 412	2 456
I övriga intäkter ingår intäkter från:		
Återbetalning gällande AFA försäkringar för åren 2007 och 2008	68	-
EU-bidrag, transportbidrag m m	2	1
Försäkringsersättning	4	-
Löne- och projektbidrag Arbetsförmedlingen	11	9
Ersättning jobb- och utvecklingsgarantin	75	69
Löne- och anordnarbidrag, utvecklingsanställda	75	-
Särskild ersättning från staten för utvecklingsanställdas praktikperiod	10	-
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	1	1
Vinst vid avyttring av fastigheter	3	10
Hysesintäkter	5	4
Övriga intäkter	2	1
Summa	256	95

NOT 5 Information om rörelsegränar och geografiska områden

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

UPPLYSNINGAR OM BOLAGETS PRIMÄRA SEGMENT – RÖRELSEGRÄNAR

Rörelsegränar: Bolaget är organiserat i fem affärsområden Industriproduktion, Förpackning/Montering, Tjänster, Bemannade lösningar samt Arbetsmarknadstjänster. Affärsområdena utgör den primära indelningsgrunden för verksamhetsstyrningen där Samhalls uppdrag att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete redovisas. Affärsområdet Arbetsmarknadstjänster, där statens nya uppdrag gällande utvecklingsanställda ingår, redovisas under gemensamma intäkter och kostnader då väsentlighetskravet inte är uppfyllt.

Inom **Industriproduktion** bedriver Samhall tillverkning inom flera områden exempelvis, kablage åt fordonsindustrin samt träproduktion. Inom **Förpackning/Montering** utför Samhall enklare förpacknings- och kundanpassade monteringsarbeten. Inom **Tjänster** är Samhall verksam inom många områden, till exempel städ- och fastighetsservice. Samhall städar allt från shoppingcentra, butiker och skolor till trapphus och offentliga miljöer. Bland övriga tjänster som erbjuds kan nämnas inhandling, tvätttjänster samt hemstädning. **Bemannade lösningar** innebär att Samhall arbetar på plats hos kunden. Samhall kan exempelvis ta sig an ett helhetsansvar för mottagning av gods, registrering och vidaredistribution, gärna med stora mängder gods eller försändelser. Tredjepartslogistik, e-handel, återvinningslogistik, detaljhandelslogistik och konsumentförpackning bedrivs inom detta affärsområde. Inom **Arbetsmarknadstjänster** erbjuds arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster för framförallt personer med funktionsnedsättningar.

Intäkter och kostnader från Samhalls nya uppdrag gällande utvecklingsanställda betraktas inte som ett affärsområde utan är ett separat uppdrag från staten.

SEGMENTS DATA	Industriproduktion		Förpackning/Montering		Tjänster		Bemannade lösningar		Gemensamma intäkter och kostnader*/ Ofördelat		Elimineringar**		Totalt	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Nettoomsättning inklusive merkostnadsersättning*	1 201	1 225	505	557	3 065	2 920	1 566	1 664	775	629	-41	-38	7 071	6 957
Rörelsens kostnader	-1 211	-1 223	-585	-640	-3 041	-2 873	-1 507	-1 586	-903	-709	99	134	-7 148	-6 897
Rörelseresultat per rörelsegren	-10	2	-80	-83	24	47	59	78	-128	-80	58	96	-77	60
Resultat efter finansiella poster													23	143
Årets resultat													47	126
Övriga upplysningar														
Planenliga avskrivningar	-17	-11	-1	-1	-8	-7	-1	-1	-7	-8			-34	-28
Investeringar	16	25	1	1	18	10	1	2	13	2			49	40
Anläggningstillgångar	45	46	3	2	29	21	1	3	66	38			144	110
Övriga tillgångar	283	322	32	35	182	115	88	77	122	101			707	650
Kortfristig placeringar/ Likvida medel	-	-	-	-	-	-	-	-	2 533	2 489			2 533	2 489
Summa tillgångar	328	368	35	37	211	136	89	80	2 721	2 628			3 384	3 249
Skulder	135	139	50	58	290	260	127	134	1 193	1 110			1 795	1 701
Summa skulder	135	139	50	58	290	260	127	134	1 193	1 110			1 795	1 701

* inkluderar interna intäkter som elimineras på företagsnivå

** intäkter och kostnader mellan resultatenheter som inte har fördelats

Tillgångar och skulder: Segmentens tillgångar som ingår i respektive rörelsegrän innefattar alla rörelsetillgångar som används i rörelsegränsen, huvudsakligen kundfordringar, varulager och anläggningstillgångar. De skulder som hänförs till rörelsegränarna innefattar samtliga rörelseskulder, huvudsakligen leverantörs- skulder och upplupna kostnader.

Inom **Industriproduktion** uppgick nettoomsättningen exklusive merkostnadsersättning till 809 (851) miljoner kronor vilket är en minskning med 42 miljoner kronor eller cirka 5 procent jämfört med år 2011. Den minskade omsättningen har utöver den sämre konjunkturen påverkats av att kunder lagt produktion utomlands. Rörelseresultatet uppgick till -10 (2) miljoner kronor. Inom Industriproduktion arbetar cirka 1 500 personer eller 8 (8) procent av de anställda inom kärnuppdraget.

Nettoomsättningen exklusive merkostnadsersättning inom **Förpackning/Montering** minskade för år 2012 med 15 miljoner kronor till 138 (153) miljoner kronor jämfört med år 2011. Detta motsvarade en minskning på närmare 10 procent. Rörelseresultatet uppgick till -80 (-83) miljoner kronor. Färre antal anställda jämfört med år 2011 bidrog till att förlusten minskade med 3 miljoner kronor. Inom Förpackning/Montering arbetar 1 600 personer motsvarande 8 (11) procent av de anställda i kärnuppdraget.

Nettoomsättningen exklusive merkostnadsersättning inom **Tjänster** ökade under år 2012 med 44 miljoner kronor till 1 015 (971) miljoner kronor jämfört med år 2011. Detta motsvarade en ökning på knappt 5 procent. Rörelseresultatet uppgick till 24 (47) miljoner kronor. En förbättrad omsättning främst inom städ- och tvätterverksamheter har inte räckt för att kompensera för ökade kostnader främst lönekostnadsökningar. Inom Tjänster arbetar drygt 8 300 personer motsvarande 44 (42) procent av de anställda i kärnuppdraget.

Nettoomsättningen exklusive merkostnadsersättning inom **Bemannade lösningar** minskade med 31 miljoner kronor jämfört med år 2011 till 450 (481) miljoner kronor. Rörelseresultatet uppgick till 59 (78) miljoner kronor. Kostnaderna i affärsområdet har inte kunnat anpassas till lägre affärsvolymen vilket bidragit till det försämrade rörelseresultatet. Inom Bemannade lösningar arbetar knappt 4 400 personer motsvarande 23 (26) procent av de anställda i kärnuppdraget.

Intäkter från jobb- och utvecklingsgarantin inom affärsområde **Arbetsmarknadstjänster** redovisas som en övrig intäkt vilken uppgick till 75 (69) miljoner kronor. Affärsområdet uppfyller inte väsentlighetskriteriet för ett fristående segment och redovisas därför inom gemensamma intäkter och kostnader.

Intäkter och kostnader från Samhalls nya uppdrag gällande utvecklingsanställda betraktas inte som ett affärsområde utan är ett separat uppdrag från staten. Detta uppdrag redovisas i gemensamma intäkter och kostnader. Erhållna intäkter uppgick till 85 miljoner kronor varav 10 miljoner kronor utgjorde särskild ersättning från staten för de utvecklingsanställdas praktikperiod före anställning.

Anställda med brist på arbetsuppgifter i kärnuppdraget uppgick vid årets slut till 3 323 (2 446) motsvarande 17 (13) procent av de anställda i kärnuppdraget.

Under år 2012 bedöms resultatet, bland annat genom särskilda insatser, vara belastat med cirka 168 (135) miljoner kronor för personer med låg sysselsättning. Detta redovisas inom gemensamma intäkter och kostnader.

UPPLYSNINGAR OM BOLAGETS SEKUNDÄRA SEGMENT – GEOGRAFISKA OMRÅDEN

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

NOT 6 Statlig merkostnadsersättning

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomföra 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 2012 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 405 (4 405) miljoner kronor.

NOT 7 Övriga externa kostnader

I övriga externa kostnader ingår poster hänförliga till anpassnings- och omstruktureringskostnader med -4 (-8) miljoner kronor avseende årets kostnader och 2 (4) miljoner kronor avseende återföring av 2011 års avsättning.

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

Omstruktureringskostnader ingår i balansposterna upplupna kostnader samt avsättningar.

ERSÄTTNINGAR TILL REVISORER

MSEK	2012	2011
Revisionsuppdrag		
Deloitte AB	1,0	1,0
Riksrevisionen	0,2	0,2

Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget

Deloitte AB	0,3	0,2
-------------	-----	-----

Skatterådgivning

Deloitte AB	0	-
-------------	---	---

Övriga tjänster

Deloitte AB	-	-
PricewaterhouseCoopers AB	-	0,4
Summa	1,5	1,8

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

NOT 8 Av- och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar

Avskrivningar fördelade per tillgångsslag

MSEK	2012	2011
Balanserade utgifter för programvaror	-1	-1
Byggnader och mark	-2	-3
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-16	-12
Inventarier, verktyg och installationer	-14	-12
Summa avskrivningar	-33	-28
<i>Nedskrivningar fördelade per tillgångsslag</i>		
Byggnader och mark	-	-
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-1	-
Summa nedskrivningar	-1	-
Summa av- och nedskrivningar	-34	-28

Inga nedskrivningar har skett av byggnader och till byggnader hörande maskiner och andra tekniska anläggningar för åren 2011 och 2012. Övriga maskiner och tekniska anläggningar har skrivits ned med 1 (0) miljon kronor.

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

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

NOT 9 Operationella leasingavtal

Nominella värdet av framtida minimi-leasingavgifter, avseende icke uppsägningsbara leasingavtal fördelar sig enligt följande:

MSEK	2012	2011
Förfaller till betalning inom ett år	43	38
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	53	54
Förfaller till betalning senare än fem år	0	0
Summa	96	92
Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal	54	50

NOT 10 Ränteintäkter och liknande resultatposter

MSEK	2012	2011
Ränta, kuponger och utdelning	29	27
Vinst kapitalförvaltning	41	34
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	32	28
Summa	102	89

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

Marknadsvärdering av bolagets kortfristiga placeringar har påverkat räntenettet totalt med 32 (28) miljoner kronor.

NOT 11 Räntekostnader och liknande resultatposter

MSEK	2012	2011
Förlust kapitalförvaltning	-1	-4
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	-	-1
Räntekostnader, externa	-1	-1
Summa	-2	-6

NOT 12 Bokslutsdispositioner

MSEK	2012	2011
Skillnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	3	-17
Summa	3	-17

NOT 13 Skatt på årets resultat

MSEK	2012	2011
Aktuell skatt på årets resultat	-	-
Uppskjuten skatt	21	-
Summa	21	-

Underskottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 72 (85) miljoner kronor. Av underskottsavdraget har cirka 42 miljoner kronor inte åsatts något värde då denna del av underskottet inte beräknas kunna utnyttjas mot framtida skattemässiga över-skott. På 2011 års underskottsavdrag och temporära skillnader redovisades inte någon uppskjuten skattefordran.

Skillnad mellan skattekostnad och skattekostnad baserad på gällande skattesats

MSEK	2012	2011
Resultat före skatt	26	126
Skatt enligt gällande skattesats	-7	-33
Effekt av ej avdragsgilla kostnader	-3	-1
Uppskjuten skattekostnad till följd av ändrad skattesats	-6	-
Tidigare ej redovisade skattefordringar avseende outnyttjade underskottsavdrag och temporära skillnader	37	34
Uppskjuten skatt i resultaträkningen	21	-

SKATTESATS

Den gällande skattesatsen är skattesatsen för inkomstskatt, som är 26,3 (26,3) procent. Under år 2013 är den gällande skattesatsen 22 procent vilken har använts vid beräkning av uppskjutna skattefordringar.

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:

2011-12-31	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
Byggnader och mark	11	-	11
Maskiner och inventarier	2	-	2
Finansiella tillgångar	1	-	1
Kortfristiga placeringar	-	-1	-1
Pensioner	11	-	11
Underskottsavdrag	22	-	22
Värdereglering	-47	1	-46
	-	-	-

2012-12-31	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
Byggnader och mark	9	-	9
Maskiner och inventarier	2	-	2
Finansiella anläggningstillgångar	1	-	1
Kortfristiga placeringar	-	-8	-8
Pensioner	10	-	10
Underskottsavdrag	16	-	16
Värdereglering underskottsavdrag	-9	-	-9
	29	-8	21

NOT 14 Immateriella anläggningstillgångar

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	8	8
Nyanskaffningar	3	-
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Summa anskaffningsvärde	11	8
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	7	6
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets avskrivning enligt plan	1	1
Summa avskrivningar	8	7
Planenligt restvärde vid årets slut	3	1

NOT 15 Byggnader och mark

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	187	210
Nyanskaffningar	-	-
Avyttringar och utrangeringar	-1	-23
Summa anskaffningsvärde	186	187
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	118	128
Avyttringar och utrangeringar	-1	-13
Årets avskrivning enligt plan	2	3
Summa avskrivningar	119	118
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	42	47
Avyttringar och utrangeringar	-	-5
Årets nedskrivningar	-	-
Summa nedskrivningar	42	42
Planenligt restvärde vid årets slut	25	27

Bokfört värde byggnad	20	22
Bokfört värde mark	5	5

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

NOT 16 Maskiner och andra tekniska anläggningar

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	369	382
Nyanskaffningar	20	27
Avyttringar och utrangeringar	-27	-40
Summa anskaffningsvärde	362	369
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	307	335
Avyttringar och utrangeringar	-25	-40
Årets avskrivning enligt plan	16	12
Summa avskrivningar	298	307
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	16	16
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets nedskrivning	1	-
Summa nedskrivningar	17	16
Planenligt restvärde vid årets slut	47	46

NOT 17 Inventarier, verktyg och installationer

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	176	179
Nyanskaffningar	23	13
Avyttringar och utrangeringar	-17	-16
Summa anskaffningsvärde	182	176
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	143	147
Avyttringar och utrangeringar	-16	-16
Årets avskrivning enligt plan	14	12
Summa avskrivningar	141	143
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	1	1
Avyttringar och utrangeringar	0	0
Årets nedskrivning	-	-
Summa nedskrivningar	1	1
Planenligt restvärde vid årets slut	40	32

NOT 18 Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Ingående balans	0	-
Under året nedlagda kostnader	3	0
Bokfört värde vid årets slut	3	0

NOT 19 Andra långfristiga värdepappersinnehav

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Akkumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	0	0
Avgående fordringar	-	0
Bokfört värde vid årets slut	0	0

Avser i huvudsak aktieinnehav i intresseorganisationer.

NOT 20 Andra långfristiga fordringar

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Ingående balans	4	8
Tillkommande fordran	1	-
Nedskrivning av fordran	-	-4
Bokfört värde vid årets slut	5	4

Tillkommande fordran avser fordran som löper till och med år 2016 och som avbetalas med 0,5 miljoner kronor per år.

Övriga fordringar avser fordran i samband med försäljning av verksamhet under år 2009. Fordran löper på fem år.

NOT 21 Övriga fordringar

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Aktuella skattefordringar	42	42
Skattekonto	2	7
Löne- och anordnarbidrag	21	-
Övriga kortfristiga fordringar	7	9
Bokfört värde vid årets slut	72	58

NOT 22 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Hyrer	19	19
Ränteintäkter	0	0
Försäkringsavgifter	2	2
Övrigt	24	23
Bokfört värde vid årets slut	45	44

NOT 23 Likvida medel

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Övriga kortfristiga placeringar	2 205	2 114
Summa kortfristiga placeringar	2 205	2 114
Kassa och bank	328	375
Bokfört värde vid årets slut	2 533	2 489

Likvida medel består av likviditetsreserven, vilken utgörs av bolagets likvida medel i form av medel på bankkonton samt placeringar på depositionsmarknaden och av kortfristiga placeringar, vilka utgör förvaltad kapital. Kapitalförvaltningen marknadsvärderas och värdet uppgick på balansdagen till 2 205 (2 114) miljoner kronor. I kapitalförvaltningen ingår följande finansiella instrument: räntefonder som utgör 95 procent av innehavet samt 5 procent gällande alternativa placeringar.

NOT 24 Finansiella instrument och finansiell riskhantering

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

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

KREDITRISK. Samhall har fastställt riktlinjer för att säkra att försäljning av varor och tjänster sker till kunder med lämplig kreditbakgrund. I företagets VD-direktiv för kreditgivning finns regler som skall säkerställa att hanteringen av kundkrediter omfattar kreditvärdering, 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. Vidare tillåts endast räntefonder med låg- till medelrisk på en sjugradig skala.

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 1,1 (1,0) år och ränterisken uppgick till 24 (22) 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 samt placeringar på depositionsmarknaden.

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

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

NOT 25 Eget kapital

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

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

NOT 26 Obeskattade reserver

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Akkumulerad skillnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	14	17
Bokfört värde vid årets slut	14	17

NOT 27 Avsättningar

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	18	13
Periodens avsättningar	35	48
lanspråktaget under perioden	-36	-39
Årets återföringar av outnyttjade belopp	-2	-4
Bokfört värde vid årets slut	15	18

Avsättningar avser beslutade omstruktureringsåtgärder på ett flertal orter såsom, Borås, Falköping, Linköping, Mölndal, Nynäshamn och Västervik och avser hyror, flyttkostnader och återställningskostnader av lokaler. Åtgärderna bedöms vara slutförda under hösten 2013. Föregående år gjordes en avsättning gällande förlustkontrakt uppgående till 5 miljoner kronor.

Återföringar avser äldre ej ianspråktaga avsättningar.

NOT 28 Övriga kortfristiga skulder

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Avräkning löner	335	304
Personalens källskatt	84	77
Mervärdesskatt	16	16
Övrigt	5	4
Bokfört värde vid årets slut	440	401

NOT 29 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Semesterlöneskuld	586	552
Arbetsgivaravgifter	445	414
Löneskatt	53	58
Övrigt	81	100
Bokfört värde vid årets slut	1165	1124

NOT 30 Ansvarsförbindelser

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Tullverket	0,1	0,2
Hysesbostäder i Norrköping AB	0,2	0,2
Stiftelsen Kungälvbostäder	-	0,1
Ejderstedt & Fröding AB	1,5	-
Summa ansvarsförbindelser	1,8	0,5

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

NOT 31 Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

MSEK	2012-12-31	2011-12-31
Av- och nedskrivningar	37	32
Resultat på sålda anläggningstillgångar	-4	-11
Marknadsvärdering av kortfristiga placeringar	32	27
Avsättningar	-3	5
Summa justeringsposter	62	53

NOT 32 Händelser efter balansdagen

Inga väsentliga händelser har inträffat efter balansdagen som påverkar årsredovisningen.

NOT 33 Transaktioner med närstående

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

Samhalls väsentliga transaktioner med staten och övriga företag under statens bestämmande inflytande, gemensamt bestämmande inflytande eller betydande inflytande utgör omkring 3 procent av Samhalls varuförsäljning och omkring 2 procent av dess inköp av råvaror.

NOT 34 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 2012

Bolagets resultat- och balansräkning kommer att föreläggas årsstämman 2013-04-25 för fastställelse.

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med Redovisningsrådets rekommendationer och i enlighet med ägarens ägarpolicy. Årsredovis-

ningen 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 19 februari 2013

Erik Strand
Ordförande

Hans Abrahamsson

Ann-Christin Andersson

Bertil Carlsén

Helen Fasth Gillstedt

Kenneth Johansson

Hans Kilsved

Pia Litbo

Maria Nilsson

Magnus Skåninger

Gunnel Tolfes

Monica Lingegård
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 19 februari 2013

Deloitte AB
Peter Ekberg
Auktoriserad revisor

Björn Sande
Auktoriserad revisor
Förordnad av Riksrevisionen

Revisionsberättelse

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

RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN

Vi har reviderat årsredovisningen för Samhall AB (publ) för år 2012 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 44–53. Bolagets årsredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 6–17 och 44–76.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar för årsredovisningen

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

Revisorns ansvar

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

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

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

Uttalanden

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Samhall ABs (publ) finansiella ställning per den 31 december 2012 och av dess finansiella resultat och kassaflöden för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna 44–53.

Vi tillstyrker därför att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även reviderat förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Samhall AB (publ) för år 2012. Vi har även utfört en lagstadgad genomgång av bolagsstyrningsrapporten.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust, och det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för förvaltningen enligt aktiebolagslagen samt att bolagsstyrningsrapporten på sidorna 44–53 är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Revisorns ansvar

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

Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi utöver vår revision av årsredovisningen granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören är ersättningsskyldig mot bolaget. Vi har även granskat om någon styrelseledamot eller verkställande direktören på annat sätt har handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

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

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

Uttalanden

Vi tillstyrker att årsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret. En bolagsstyrningsrapport har upprättats, och dess lagstadgade information är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Stockholm den 19 februari 2013

Deloitte AB
Peter Ekberg
Auktoriserad revisor

Björn Sande
Auktoriserad revisor
Förordnad av Riksrevisionen

Avtal mellan staten och Samhall AB för 2012

Riksdagen har beslutat om medel för täckande av merkostnader för Samhall AB samt villkor för bidraget för året 2012 (prop.2011/12:1, utg. omr. 14 bet. 2011/12: AU2, rskr. 2011/12:88).

Chefen för Arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Hillevi Engström har, genom ett regeringsbeslut den 22 december 2011, bemyndigats att själv eller genom ombud, för staten träffa avtal med Samhall AB. I avtalet regleras de särskilda åtaganden och villkor som ska gälla för statens bidrag till Samhall AB och för bolagets verksamhet 2012.

1. UPPDRAG TILL SAMHALL AB

Samhall AB, nedan Samhall eller bolaget, ska genom produktion av efterfrågade varor och tjänster erbjuda meningsfullt och utvecklande arbete med god arbetsmiljö åt kvinnor och män med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmågan ska vara så nedsatt att de inte kan få annat arbete eller stöd genom andra insatser.

1.1 Uppdrag och återrapportering

- a Samhall ska under 2012 ge arbete åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga genom anställning i bolaget under minst 24,4 miljoner arbetstimmar. Detta ska ske i enlighet med 33 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. I antalet årsanställda som ligger till grund för bidraget till Samhall (jfr nedan) får inte inräknas anställningar som finansieras genom andra stödformer.
- b Under 2012 ska 4 414 897 000 kronor utbetalas till Samhall AB: 4 404 897 000 kronor med anledning av ovan nämnda grunduppdrag och 10 000 000 kronor med anledning av uppdraget att erbjuda minst 1 000 personer utvecklingsanställning före den 1 januari 2013 (jfr nedan). Kammarkollegiet ska, vad gäller de först nämnda medlen, göra en avräkning efter budgetårets slut och återkräva eventuellt överskott av anslaget om antalet arbetstimmar understiger 24,4 miljoner. En eventuell återbetalning från Samhall till Kammarkollegiet ska vara Kammarkollegiet till handa senast brytdagen för bokslut avseende budgetåret 2012. En slutlig avräkning som redovisas mot 2013 års anslag ska göras senast den 1 mars 2013. Samhall ska till Kammarkollegiet redovisa sådant underlag som är nödvändigt för att göra denna avräkning.
- c Samhall ska ge möjlighet åt tidigare anställda med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga att återanställas inom 12 månader efter det att dessa övergått till arbete utanför Samhall.
- d Samhall ska i möjligaste mån undvika att säga upp personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga på grund av arbetsbrist.

- e Samhall ska, inom ramen för sitt kärnuppdrag enligt bolagsordningens § 3, i möjligaste mån ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamhet på orter med svag arbetsmarknad.

- f Samhall ska se till att minst 40 procent av dem som under 2012 anställs inom ramen för kärnuppdraget tillhör de prioriterade grupper som definierats gemensamt av Arbetsförmedlingen och Samhall.

- g Samhall ska se till att andelen personer anställda i kärnuppdraget som övergår till arbete på den reguljära arbetsmarknaden under 2012 motsvarar minst sex procent brutto av de vid årets slut tillsvidareanställda med funktionsnedsättning. Samhall ska också verka för att andelen kvinnliga anställda som lämnar bolaget för ett reguljärt arbete ökar samt att andelen personer som återvänder till bolaget efter att prövat arbete på den reguljära arbetsmarknaden minskar. Bolaget ska senast den 15 april 2012 lämna en särskild redovisning till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) av vilka åtgärder som vidtagits och planeras att vidtas i detta sammanhang.

- h Samhall ska redovisa det samlade uppdraget enligt ovan i årsredovisningen för 2012 och i sin halvårsrapport samma år.

- i Samhall ska före den 1 januari 2013 erbjuda utvecklingsanställning åt minst 1 000 personer på de villkor som regleras i 36 b § förordningen (2000:360) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

- j Samhall ska i årsredovisningen för 2012 redovisa användningen av de i andra punkten ovan nämnda 10 000 000 kronorna. Bolaget ska i årsredovisningen för 2012 också redovisa vilka kostnader som täckts av det förstärkta anordnarbidrag som utgår för de individer som ges utvecklingsanställning enligt punkten ovan. För det fall de samlade bidragen överstiger merkostnaderna till följd av uppdraget ska resterande medel återbetalas senast brytdagen för bokslut avseende budgetåret 2012.

1.2 Affärsverksamhet

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

2. FINANSIERING OCH VILLKOR

Under 2012 ska 4 414 897 000 kronor utbetalas till Samhall enligt punkt 1.1.b ovan. Medlen finns uppförda på det under utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv uppförda anslaget 1:4 Lönebidrag och Samhall m. m.

Villkor

1. Samhall ska via Kammarkollegiet tilldelas en tolfedel av 4 404 897 000 kronor månadsvis. Datum för den månadsvisa utbetalningen till Samhall AB ska överenskommas mellan Kammarkollegiet och bolaget. Samhall får använda dessa medel till drift, fastigheter och investering i verksamhet i bolaget som ger arbete åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och i motsvarande verksamhet som med bidrag från bolaget anordnas av andra huvudmän.
2. Samhall ska via Kammarkollegiet tilldelas övriga 10 000 000 kronor vid det första utbetalningstillfället enligt punkten 1 ovan.
3. Samhall får använda dessa medel för administration och förberedande insatser med anledning av uppdraget att före den 1 januari 2013 erbjuda utvecklingsanställning åt minst 1 000 personer på de villkor som regleras i § 36 b förordningen (2000:360) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.
4. Enligt 33 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga kommer skyddat arbete till stånd när Arbetsförmedlingen kommer överens med Samhall om anställning av personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Det är Arbetsförmedlingen som disponerar de arbetstillfällena som Samhall ställer till förfogande. Arbetsförmedlingen får dessutom disponera praktikplatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som söker arbete och är inskrivna hos Arbetsförmedlingen i den omfatt-

ning som Samhall kan erbjuda. Arbetsförmedlingen beslutar, i samråd med Samhall, om den regionala fördelningen av arbetstillfällena för anställda personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga i bolaget.

5. Samhall ska på anmodan av Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) lämna sådant underlag som bedöms vara nödvändigt för beslut om eventuella förändringar av bolagets uppdrag eller merkostnadsersättning.

3. AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med den 1 januari 2012 till och med den dag som inträffar först av den 31 december 2012 och den dag då bolagsstämman fattar beslut om att avtalet ska ersättas av en ägaranvisning enligt den ordning som gäller för styrning av statligt ägda bolag. Avtalet ska vara offentligt.

Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar varav parterna har tagit varsitt.

Stockholm den 22 december 2011

Svenska staten
Hillevi Engström

Samhall AB
Monica Lingegård

Definitioner

ARBETSMRÅDE

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

CSR

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

DIREKT ANSTÄLLDA

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

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

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

GRI

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

HÅLLBARHET, HÅLLBAR UTVECKLING

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

HÅLLBARHETSREDOVISNING

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

MERKOSTNADERSÄTTNING

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

PRIORITERADE GRUPPER

Prioriterade grupper omfattar personer med psykiska funktionsnedsättningar, personer med utvecklingsstörning eller neuropsykologisk funktionsnedsättning, personer med mer än en funktionsnedsättning som tillsammans medför omfattande nedsättning av arbetsförmågan och personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga ur jobb- och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas.

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

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

Ekonomiska definitioner

KASSALIKVIDITET

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

RÄNTABILITET PÅ GENOMSNITTLIGT EGET KAPITAL

Årets vinst i förhållande till under året genomsnittligt eget kapital.

SOLIDITET

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

samhall

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