ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNING 2021

Vi bryter utanförskap

samhall

Vi är Samhall

På Samhall skapar vi utvecklande arbete åt personer med funktionsnedsättning. Men vi gör mer än så. Åt fler än så. Vi levererar servicetjänster av hög kvalitet till hela samhället. Vi skapar medarbetarnytta, kundnytta och samhällsnytta. Det gör oss till Sveriges viktigaste företag.

1

Om Samhall
3. Kort om Samhall
5. VD-ord
7. Ordförande-ord

2

Omvärlden och uppdraget
9. Vår omvärld
14. Vårt uppdrag
16. Uppdraget i siffror
18. Affärsmodell

3

Värdeskapande och strategi
20. Värdeskapandemodell
22. Strategi
23. Verksamhetens mål och utfall

4

Nytta för medarbetarna
27. Intervju med Annika Lantz Friedrich
28. Våra medarbetare
35. Möt vår medarbetare Abir

5

Nytta för samhället
37. Intervju med Hélène Barnekow
38. Vår plats i samhället
42. Möt vår medarbetare Mats

6

Nytta för kunderna
44. Intervju med Christoffer Bergfors
45. Vårt kunderbjudande
51 . Möt vår medarbetare Nathalie

7

Rapportering och styrning
53. Hållbarhetsinformation
66. Bolagsstyrningsrapport
85. Förvaltningsberättelse
89. Räkenskaper och noter
117. Revisionsberättelse

På omslaget: Samhalls medarbetare Fetia Sherifova, Anjela Sakhazada, Ahmad Palhasal och Mohammed Shabeeb (från vänster till höger).

MED 25 000 medarbetare i hela landet är Samhall ett av Sveriges största och viktigaste företag.

1.

Allt börjar i uppdraget

Samhall ägs av staten. Vårt uppdrag är att erbjuda människor som har nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning meningsfulla och utvecklande arbeten. Genom att matcha rätt person till rätt arbete i konkurrensutsatta kunduppdrag, skapar vi varje år nya möjligheter till arbete för tusentals personer som tidigare stått långt ifrån arbetsmarknaden. Samtidigt levererar vi tjänster och varor av hög kvalitet till företag och organisationer över hela landet.

> **Samhall skapar en unik kombination av medarbetarnytta, kundnytta och samhällsnytta.**

Samhalls uppdrag – att bryta utanförskapet

Personer med funktionsnedsättningar och nedsatt arbetsförmåga är en grupp som möter särskilda svårigheter på arbetsmarknaden. I över 40 år har Samhall erbjudit en meningsfull och utvecklande sysselsättning till personer med minskad arbetskapacitet till följd av sin funktionsnedsättning. Mer än 200 000 personer med funktionsnedsättning har fått ett nytt jobb genom Samhall.

Vi skapar nya vägar till arbete

Samhall ägs av staten och vårt huvuduppdrag är att skapa utvecklande jobb åt personer med funktionsnedsättning. Arbetsförmedlingen bestämmer vilka som får jobb på Samhall och alla våra medarbetare har någon form av funktionsnedsättning som innebär att de har nedsatt arbetsförmåga som gör att de inte kan få något annat jobb genom andra arbetsmarknadspolitiska insatser.

För att Samhall ska lyckas med vårt uppdrag måste vi skapa riktiga arbetstillfällen som är efterfrågade på marknaden. Vi utvärderas bland annat utifrån hur många medarbetare vi har, utryckt i lönetimmar, och hur många av dem som slutar hos oss som får jobb hos andra arbetsgivare.

En viktig del i vårt uppdrag är att rusta och göra våra medarbetare attraktiva för andra arbetsgivare. Detta gör vi genom att utifrån varje medarbetares förutsättningar utbilda och stötta dem i resan till ett jobb utanför Samhall. På så sätt bidrar vi till att bryta utanförskapet på arbetsmarknaden.

MÅL

1500

Målet för hur många personer som varje år ska lämna oss för en annan arbetsgivare.

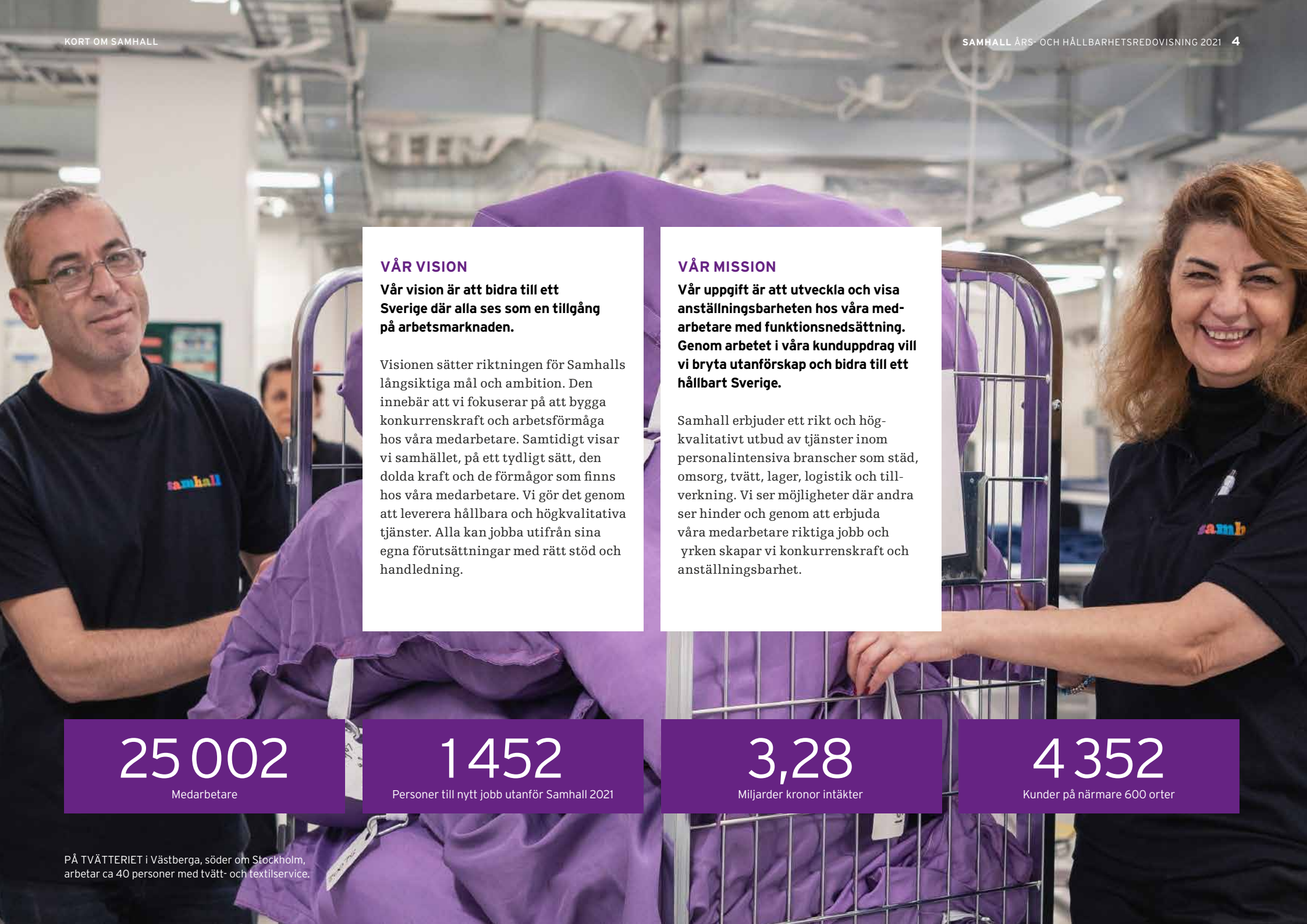
36,1 miljoner

Antalet lönetimmar vi ska erbjuda våra medarbetare med.

FEM FAKTA

Samhall är unikt och följande fem aspekter är viktiga för att förstå oss:

1. **Arbetsförmedlingen bestämmer vem som får anställning hos oss.**
2. **Vi finns på de orter där behoven av vår verksamhet finns.**
3. **Det är antalet medarbetare som driver vårt behov av affärer, inte tvärtom.**
4. **Vi säger inte upp medarbetare på grund av arbetsbrist.**
5. **Vi vill att våra medarbetare ska hitta nya jobb utanför Samhall.**



VÅR VISION

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

Visionen sätter riktningen för Samhalls långsiktiga mål och ambition. Den innebär att vi fokuserar på att bygga konkurrenskraft och arbetsförmåga hos våra medarbetare. Samtidigt visar vi samhället, på ett tydligt sätt, den dolda kraft och de förmågor som finns hos våra medarbetare. Vi gör det genom att leverera hållbara och högkvalitativa tjänster. Alla kan jobba utifrån sina egna förutsättningar med rätt stöd och handledning.

VÅR MISSION

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.

Samhall erbjuder ett rikt och högkvalitativt utbud av tjänster inom personalintensiva branscher som städ, omsorg, tvätt, lager, logistik och tillverkning. Vi ser möjligheter där andra ser hinder och genom att erbjuda våra medarbetare riktiga jobb och yrken skapar vi konkurrenskraft och anställningsbarhet.

25 002
Medarbetare

1 452
Personer till nytt jobb utanför Samhall 2021

3,28
Miljarder kronor intäkter

4 352
Kunder på närmare 600 orter

PÅ TVÄTTERIET i Västberga, söder om Stockholm, arbetar ca 40 personer med tvätt- och textilservice.

Vi fortsätter att leverera förstklassiga tjänster till våra kunder

Sara Revell Ford
Ålder: 49 år.
Bor: I Nacka.
Tidigare erfarenhet: Generalsekreterare för Mentor International och Mentor Sverige, nationell chef för Svenska Röda Korset samt generalsekreterare för Friluftsfrämjandet. Sara har också arbetat med affärsutveckling, försäljning och marknadsföring inom bland annat The Absolut Company och Canon.

När vi gick in i 2021 gjorde vi det med förhoppningar om att snart kunna lämna pandemin bakom oss och återgå till det normala. Ett år senare ser vi fortsatt hur smittspridning och hög sjukfrånvaro påverkar såväl Samhall som viktiga samhällsfunktioner. Även om det har utmanat oss både strategiskt och operationellt så har vi som företag växt med ansvaret. Vi är idag ett starkare företag med bättre förutsättningar att klara den dagliga driften och utföra vårt viktiga samhällsuppdrag – att bryta utanförskapet på arbetsmarknaden.

Trots fortsatt pandemi mötte vi under året de flesta av ägarens målsättningar och fortsatte att leverera högklassiga tjänster till våra kunder. Hela 6 059 nya medarbetare med funktionsnedsättningar kunde välkomnas till bolaget. Vi hade också nöjet att önska 1 452 medarbetare lycka till när de lämnade oss för nya arbeten. Även om vi inte riktigt nådde målet om 1 500 övergångar till andra arbetsgivare så kan vi konstatera att årets resultat är det tredje bästa i bolagets 42-åriga historia. Detta är följd av ett långsiktigt arbete och bättre relationer till våra viktiga rekryteringspartners.

SAMHALL ÖVERTRÄFFADE under året ägarens mål om lönetimmar i skyddat i arbete. Det innebär att vi skapade en större samhälsnytta för den erhållna ersättningen än vad uppdraget stadgar. Målet om lönetimmar i uppdraget att erbjuda anställningar med lönebidrag för utveck-

ling i anställning nåddes dock ej, till följd av att Arbetsförmedlingen haft utmaningar med att anvisa medarbetare ur målgruppen i tillräcklig omfattning.

Samhalls ekonomiska måltal uppvisade under 2021 bättre resultat än på mycket länge. Rörelseresultatet ökade med 68 miljoner kronor jämfört med föregående år och landade på 340 miljoner kronor. Viktiga anledningar till detta är bolagets relativt goda tillväxt och en betydande statlig kompensation för sjuklönekostnader.

Det goda resultatet stärker Samhall och ger förutsättningar för en hållbar ekonomi där vi kan ta höjd för fortsatta osäkerheter på marknaderna. Då kapital inte lämnar Samhall i form av utdelningar stannar också hela vinsten kvar i bolaget och återinvesteras i våra medarbetare.

ALL MEDARBETARUTVECKLING utgår från våra kunduppdrag. Därför är jag glad över att vi under året tecknat nya tjänstekontrakt med viktiga kunder som Max Burgers, Försvarsmakten och IKEA. Samtidigt har vi sett en tuffare marknad inom branschlösningar och industri, där materialbrist och logistik påverkat de globala marknaderna och Samhalls affärssituation.

I arbetet med att söka morgondagens affärer och utvecklande arbeten möts vi även allt oftare av förhöjda kravbilder på både digitala lösningar och på medarbetarna. Exempelvis blir det allt vanligare att kunderna ställer krav på såväl medarbetarnas bakgrunder med säkerhetsklassningar och registerkontroll som på utbildningar och certifieringar. Detta är en utveckling som inte bara utmanar Samhall – utan som riskerar att stänga ute stora grupper från arbetsmarknaden.

SAMHALL HAR ETT KOMPLEXT uppdrag som kräver ständiga balanserade avvägningar mellan medarbetarnas, kundernas och samhällsekonomins intressen. Det ställer både krav på vårt dagliga beslutsfattande och på hur vi kommunicerar om vad vi egentligen gör och varför vi finns till.

Under året har Samhall varit föremål för större mediala granskningar, vilka jag i grund och botten välkomnar. En viktig samhällsaktör, som till stor del finansieras av skattemedel, ska granskas. Genomlysningar av verksamheten är också viktiga i arbetet med att stärka Samhall som arbetsgivare och arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

I granskningarna har det bland annat vittnats om arbetsmiljöbrister och en upplevd tystnadskultur. Jag vill vara tydlig med att Samhall ska vara ett bolag där det är både lätt och naturligt att påtala brister i verksamheten. Vi ska ha ett öppet ledarskap på alla nivåer och såväl brister som förbättringsförslag ska hanteras med den respekt som de förtjänar.

Vi arbetar därför aktivt med att utveckla organisationen kring de operativa arbetsmiljöfrågorna samt med att stärka den gemensamma kulturen och ledarskapet. Detta kommer att vara ett prioriterat arbete för mig och företagsledningen under 2022.

KORT SAGT KAN SAMHALLS 2021 sammanfattas med en hög måluppfyllelse och över 6 000 nya jobbchanser. I förlängningen innebär det ett bättre nyttjande av våra skattemedel samtidigt som sammanhållningen på den svenska arbetsmarknaden växer sig starkare. Vi har också tagit stora och viktiga steg framåt inom hållbarhetsarbetet – med såväl minskade utsläpp som mer hållbara arbeten med lägre sjukfrånvaro.

2021 VAR ett starkt år för Samhall. Nästan alla bolagets mål och uppdrag uppfyllides.

NÄR VI BLICKAR FRAMÅT ser vi dock större orosmoln. En svagare försäljning under pandemiåren gör att tillväxten under 2022 väntas vara begränsad. Sannolikt är också fortsatta effekter av pandemin, med smittspridning och högre sjuktal vilket belastar vår dagliga kundleverans.

Vi ser även hur Rysslands invasion av Ukraina påverkar såväl den globala ekonomin som tryggheten och säkerheten i vårt närområde. Samhall har säkerställt att bolaget inte har några affärsförbindelser med Ryssland eller Belarus. Vi arbetar också med att erbjuda stöd till medarbetare från de berörda länderna eller från andra krigsdrabbade områden.

TILLSAMMANS MED styrelsen och ledningen, och i samverkan med de fackliga organisationerna, har vi en tydlig plan framåt och beredskap att hantera fortsatta oroligheter. Med tryggheten i de befintliga uppdragen söker vi en ökad bredd i vårt affärsutbud för att säkra fortsatt möjlighet att erbjuda utvecklande arbeten. Jag ser fram emot att fortsätta den resan under 2022.

Stockholm i mars 2022
Sara Revell Ford

Att utvecklas genom arbete

Ett jobb på Samhall är så mycket mer än bara ett arbete. Det kan också vara en nystart i livet, en väg till egen försörjning och ett socialt sammanhang att verka i.

Få andra företag spelar en lika stor roll för det svenska samhället och sammanhållningen som Samhall gör. Detta blir särskilt tydligt i pandemins följder när vi ser hur långtidsarbetslösheten växer och biter sig fast på höga nivåer.

Jag är stolt över att vara en del av ett bolag som inte bara är en viktig del av den statliga arbetsmarknadspolitiken – utan som också tar ett tydligt ansvar för att den verksamhet som bedrivs är långsiktigt hållbar. Att ge tillbaka till samhället genom långsiktig och hållbart värdeskapande. Det är just det som Samhall handlar om.

När vi summerar 2021 kan vi konstatera att Samhall haft en hög måluppfyllelse under året och levererat stora värden till såväl våra kunder som till det svenska samhället. Vi välkomnade fler nya medarbetare i skyddat arbete än vad uppdraget stadgar och vad den statliga ersättningen täcker. Och trots rådande pandemi ser vi hur antalet medarbetare som tog steget och lämnade bolaget var bland de högsta i bolagets historia. Det är ett tydligt bevis på att Samhall aldrig förut har varit bättre på det som i grund och botten är vår kärnverksamhet – att utveckla medarbetare genom arbete.

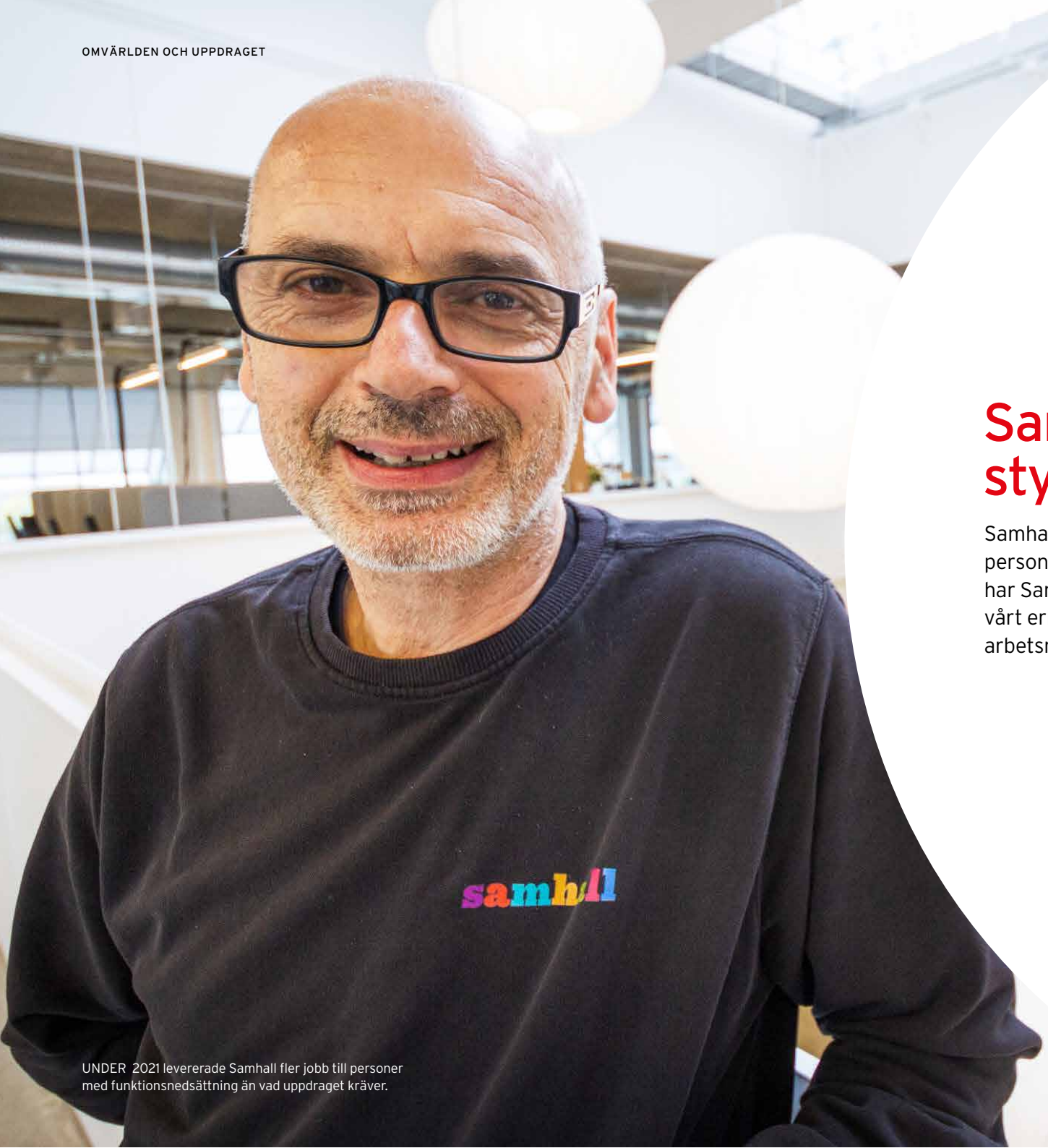
Under året har vi också tagit stora och viktiga kliv i arbetet för att minska vår klimatpåverkan. Genom att bland annat byta ut fossildrivna fordon mot elfordon och utveckla vår laddinfrastruktur har vi under året minskat våra koldioxidutsläpp med hela 24 procent jämfört med föregående år. Det är en stark siffra som tar oss en bra bit på vägen mot målen om att halvera våra utsläpp fram till år 2025 och en helt fossilfri fordonsflotta år 2030.

För att ännu fler ska kunna ta del av utveckling hos Samhall så har styrelsen under året arbetat med och diskuterat bolagets övergripande strategiska inriktningar och värdeskapande. Vi har lagt stort fokus på Samhalls viktiga arbetsmiljöarbete samt bolagets möjligheter att bredda verksamheten och hitta nya branscher och områden att växa inom. I ett bolag med omvänd affärsmodell – där medarbetarna kommer innan affärerna – är det viktigt att alltid ligga i framkant och söka affärsmöjligheter för framtidens arbeten.

Samtidigt som vi har blickat framåt så har Samhall fortsatt att ta ansvar i bekämpningen av den rådande pandemin genom att både producera desinfektionsmedel och olika sorters skyddsutrustning. När andra arbetsuppgifter pausats eller försvunnit har vi kunnat ställa om och erbjuda våra medarbetare utvecklande arbeten inom dessa viktiga områden.

Även om såväl kortsiktiga som långsiktiga effekter av pandemin i skrivande stund är svåra att överblicka så vet vi att behovet av Samhalls verksamhet och kundleveranser kommer att vara minst lika viktiga under 2022 som tidigare. Med ett starkt resultat i ryggen ser jag fram emot att tillsammans med den övriga styrelsen, företagsledningen, medarbetarna och de fackliga organisationerna fortsätta att stärka och utveckla Sveriges viktigaste företag.

Cecilia Schelin Seidegård
Mars 2022



UNDER 2021 levererade Samhall fler jobb till personer med funktionsnedsättning än vad uppdraget kräver.

2.

Samhällsutvecklingen styr vårt uppdrag

Samhalls uppdrag är att skapa utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning. Under drygt 40 år har Samhall anpassat sig efter omvärlden och förnyat vårt erbjudande för att på sätt bryta utanförskapet på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknaden förändras och Samhall med den

Från skyddade verkstäder till publika tjänste- och servicejobb. Samhall har gjort en omfattande resa sedan bolaget grundades. I dag är den stora utmaningen att hitta arbeten på en arbetsmarknad som ställer allt högre krav – och att försöka förutspå var framtidens jobb finns.

SAMHALLS UPPDRAG är skapa nya vägar till arbete för personer med funktionsnedsättning. När det statliga bolaget grundades för över 40 år sedan bestod en stor del av arbetsmarknaden av fabriksjobb och andra fysiska och manuella arbeten. Samhalls medarbetare arbetade i skyddade verkstäder och tillverkade bland annat batterier till Ericssons mobiltelefoner och möbler åt IKEA. Sedan dess har globaliseringen fått en stor del av industriproduktionen att flytta utomlands och Sverige har i stor utsträckning förändrats från ett industriland till ett tjänsteland.

Det är en utveckling som även Samhall har följt, vilket har inneburit en stor omställning. Numera erbjuder bolaget jobb inom 25 olika yrkeskategorier, och hela 96 procent av medarbetarna arbetar i kundernas verksamheter i stället för i Samhalls lokaler. I takt med omställningen mot att erbjuda fler service- och tjänsteyrken har också antalet medarbetare som kunnat lämna Samhall för ett nytt jobb ökat kraftigt.

Samhall möter arbetsmarknadens allt högre krav

I dag ställs andra krav på Samhalls medarbetare än tidigare eftersom näringslivet och arbetsmarknaden ser annorlunda ut. Tröskeln för att komma in på arbetsmarknaden har höjts rejält, men konkurrensen om de jobb som finns har också ökat. Sverige har en arbetsmarknad som ställer höga krav på både kvalifikationer och produktivitet, vilket också har lett till att den svenska arbetsmarknaden har lägst andel okvalificerade arbeten i hela EU.

Samhall möter de allt hårdare kraven på arbetsmarknaden genom ett utvecklat matchningsarbete där man bland annat bygger arbetslag som låter medarbetarna komplettera varandra. På så sätt skapas också en större mångfald på arbetsplatserna. Genom att bryta ner arbetet i flera separata moment kan Samhall lättare hitta arbetsuppgifter för medarbetare med mycket låg arbetsförmåga eller behov av stora anpassningar. På så sätt kan också medarbetarna komplettera och varje medarbetares unika kompetens och förmåga kan tas om hand.

Ökad synlighet bidrar till integration

En annan stor förändring är att Samhalls medarbetare syns betydligt mer i samhället. I dag finns Samhalls medarbetare på Max, Bauhaus, Hemköp, Clas Ohlson och andra stora företag, men också på organisationer, kommuner och myndigheter runtom i landet. Den ökade synligheten skapar en större medvetenhet i samhället om människor med funktionsnedsättningars möjligheter att delta och bidra i arbetslivet. Att Samhalls medarbetare jobbar sida vid sida med andra anställda bidrar också till en ökad integration i samhället i stort.

96 PROCENT av Samhalls medarbetare jobbar i våra kunders lokaler.

Svensk arbetsmarknad och Samhall under fem decennier

70-80-tal

Med målet om full sysselsättning
Fram till 1970-talets oljekriser var full sysselsättning ett mål för den ekonomiska politiken i hela Västeuropa. Efter 1974 övergavs detta mål och arbetslösheten i eurozonen steg från under 3 procent till 10 procent i slutet av 1990-talet. Stora grupper exkluderades från arbetsmarknaden, till exempel människor med funktionsnedsättning.

I Sverige fortsatte full sysselsättning att vara ett mål för den ekonomiska politiken under 1970-och 80-talen. Efterfrågan på arbetskraft var stor, inte minst inom industrin.

80-tal

Den lägsta arbetslösheten någonsin
I slutet av 1980-talet nådde efterfrågan på arbetskraft sin kulmen. Andelen sysselsatta steg de sista åren på 1980-talet till 87 procent av alla i åldrarna 20–64 år. Aldrig hade en så stor andel av befolkningen i arbetsför ålder varit sysselsatta i Sverige. 1989 var arbetslösheten under 2 procent i hela landet. I Stockholm var arbetslösheten 0,5 procent.

Arbetslösheten sjunker till 2% i hela landet och 0,5 procent i Stockholm

Stora möjligheter för personer med funktionsnedsättning att få jobb
Aldrig tidigare hade funktionsnedsatta haft så stora möjligheter att få jobb. Företag som anställde människor med en begränsad arbetsförmåga eller med en högre sjukfrånvaro behövde inte betala sjukpenning under frånvaron eftersom sjukförsäkringen svarade för minst 90 procent av lönen under de första 90 dagarna.

Samhall bildas som en industrikoncern
Samhall etablerades som statlig företagsgrupp 1980 under namnet Samhällsföretagen genom att ta över 375 verkstäder för skyddat arbete, som tidigare bedrivits i regi av bland andra landsting och kommuner. Syftet var att samordna och effektivisera en tidigare mycket splittrad verksamhet. Under 1980-talet var Samhall en industrikoncern med uteslutande egna produktionsenheter. Företaget bedrev då såväl legotillverkning som betydande produktion av egna produkter, såsom möbler, träskor och arbetskläder.

90-tal

Lågkonjunkturen slår hårt på arbetsmarknaden
Under 1990-talskrisen steg arbetslösheten snabbt. 1991 kom lågkonjunkturen och 1997 var nästan en tiondel av den svenska befolkningen i arbetsför ålder utan arbete. När näringslivet varslade stora delar av sin personal var det de som senast blivit anställda som fick gå först och bland dem fanns många med funktionsnedsättning.

Lågkonjunkturen kommer och 10 procent av dem i arbetsför ålder blir arbetslösa

Globaliseringen tar fart och enklare jobb försvinner
Under 1990-talet började också globaliseringen ta fart. Kina och länder i Östeuropa började konkurrera om de enklaste jobben och en stor del av industrin flyttade utomlands. När efterfrågan började vända i slutet av 1990-talet hade många av de gamla jobben försvunnit och helt nya kunskaper efterfrågades hos arbetskraften.

Antalet personer som får arbete med stöd ökar
Under 1990-talet omvandlades arbetsmarknadspolitiken alltmer till en socialpolitisk verksamhet för grupper som stod långt från arbetsmarknaden. Under det här decenniet ökade också antalet personer som fick arbete med stöd, till exempel lönebidrag eller anställning hos Samhall.

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

00-tal

Förtidspensioneringen ökar
Efter 1990-taletskrisen växte arbetsmarknaden och fler kom i arbete. Under tidigt 2000-tal ökade dock återigen arbetslösheten, den här gången på grund av IT-krisen. Andelen som varit långtidssjukskrivna sköt i höjden. Förtidspensionerade steg till den högsta nivån någonsin 9,6 procent av befolkningen i arbetsför ålder.

En arbetsmarknad i omställning
Under senare halvan av 2000-talet utsattes låglönejobb för en större konkurrens än tidigare, detta på grund av Finanskrisen 2008 och den kraftigt minskade globala efterfrågan. Anslutningen till fackförbund sjönk kraftigt för arbetare, samtidigt som anslutningen för tjänstemän i stället ökade, vilket pekade på en omställning av svensk arbetsmarknad.

Bemannade lösningar utvecklas
Sedan 2002 bedrivs all verksamhet inom ramen för ett bolag. Samhall bedriver enbart verksamhet på den svenska marknaden. Under 2000-talet kom en allt större del av Samhalls verksamheter att förläggas ute hos kunderna i form av entreprenader och bemannade lösningar. För att skapa största möjliga nytta för medarbetare, samhälle och kunder fortsätter bolagets omställning från industri- och förpackningsverksamhet i egna lokaler till att erbjuda tjänster och bemannade lösningar till svenskt näringsliv och offentlig sektor.

10-tal

Fler med funktionsnedsättning i Arbetsförmedlingens program
Under 2010-talet ökade antalet personer inskrivna med funktionsnedsättning i Arbetsförmedlingens program. Det nådde en kulmen under mitten av årtiondet och kom sedan att minska, vilket sammanföll med att den internationella ekonomin började att återhämta sig efter finanskrisen. Sverige får i mitten av årtiondet en hög ekonomisk tillväxt på 3 procent per år.

Minskad arbetslöshet, men inte för alla
I slutet av årtiondet minskade arbetslösheten återigen. En majoritet av de som varit arbetslösa i mer än sju av de senaste tio åren utgjordes nu av personer med funktionsnedsättning, vilket stod för nästan en femtedel av alla öppet arbetslösa. Samtidigt fortsatte trösklarna in på arbetsmarknaden att höjas och en allt mer tudelad arbetsmarknad befästes.

Samhall stärker tjänste- och övergångsverksamheten
Under 2010-talet fortsatte Samhall att utveckla sin tjänsteleverans och 96 procent av medarbetarna arbetade i kunders lokaler och verksamheter. Samhall blev en än viktigare samarbetspartner till det svenska näringslivet och den offentliga sektorn och flera nationella avtal tecknades. Bolaget utvecklade också övergångsarbetet och fick högre målsättningar från ägaren, vilka överträffades.

Källa: Den svenska arbetsmarknaden under tre decennier – Med utblick mot 2050 av Jan Edling

FINLANDS ARBETSMINISTER Tuula Haatainen besökte Samhall i Västberga i södra Stockholm inför starten av den finska motsvarigheeten Jobbkanalen.

Stort internationellt intresse för Samhall

Intresset för Samhalls verksamhet är mycket stort utanför Sveriges gränser. De senaste fem åren har 65 länder i form av regeringar, företag eller organisationer besökt eller varit i kontakt för att lära sig mer om den framgångsrika Samhall-modellen.

Den svenska arbetsmarknaden har lägst andel okvalificerade arbeten i hela EU.

UNDER HÖSTEN 2021 besökte Finlands arbetsminister Tuula Haatainen och hennes medarbetare en av Samhalls kunder, Grönsakshallen i Västberga. Besöket var ett led i förberedelserna av "Jobbkanalen", en arbetsmarknadsinsats med Samhall som förlaga, som blir verklighet i Finland under 2022. "Jobbkanalen" är ett resultat av en lång process där fler finländska organisationer tagit intryck av Samhall och bedrivit lobbyverksamhet gentemot sin regering.

Verksamheter med uppdrag att skapa arbetstillfällen för personer med funktionsnedsättning finns i många olika länder, men då ofta som lokala eller regionala verksamheter, eller satsningar inom vissa branscher. Samhalls nationella uppdrag är världsunikt i sitt slag, vilket gör att den finländska satsningen nu ser ut att bli den första att starta upp enligt Samhalls modell.

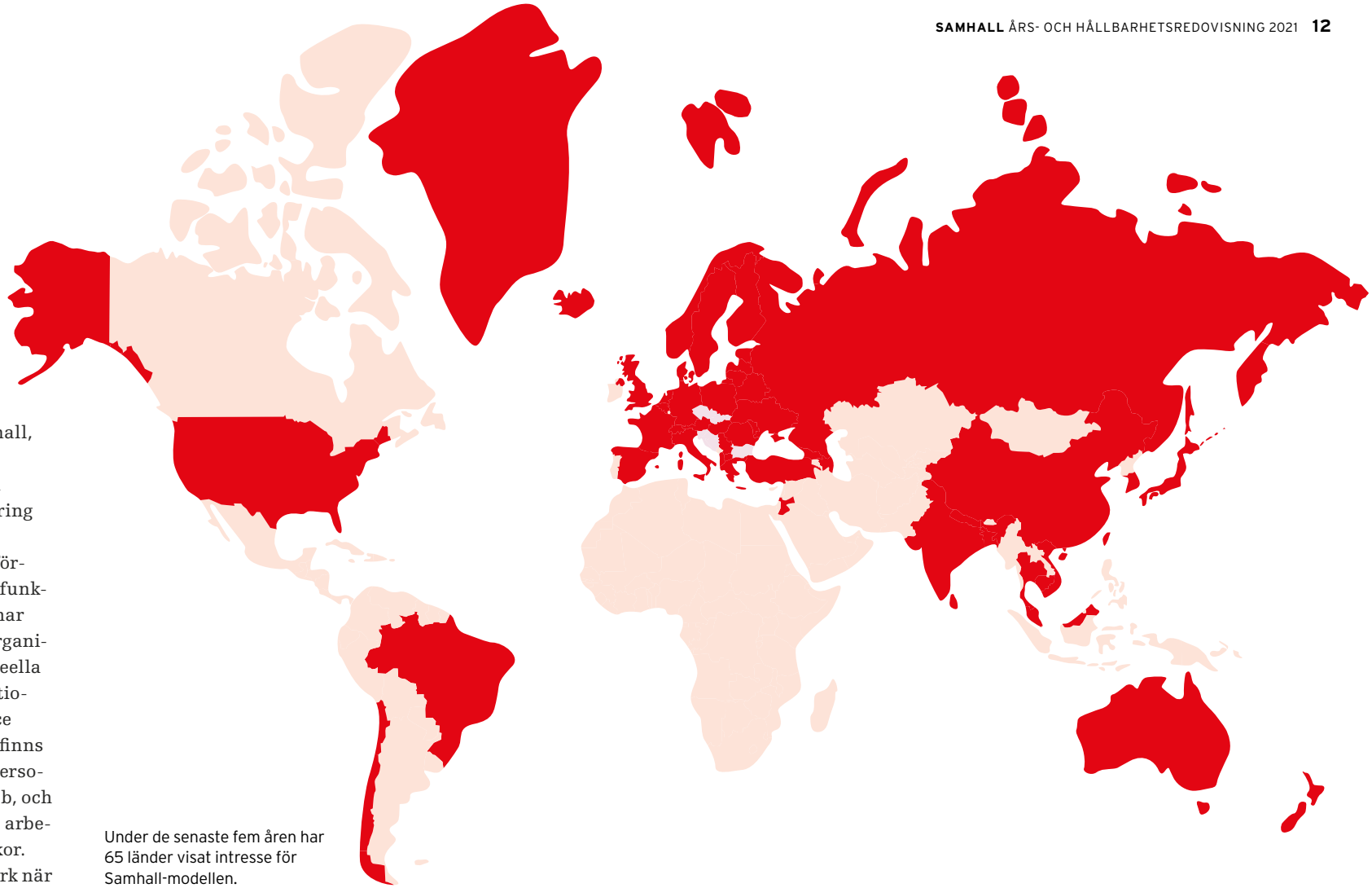
Många länder har däremot intresserat sig för Samhall och velat lära sig mer om hur Samhall fungerar. Särskilt stort är intresset från Asien, där länder som Japan och Sydkorea brottas med demografiska utmaningar med färre personer i arbetsför ålder.

Det internationella intresset för Samhalls unika modell handlar framför allt om två aspekter. Dels hur det går till att identifiera medarbetares förmågor och vilka kompetenser som efterfrågas, och dels hur processen för övergångar till andra arbetsgivare ser ut.

I EN INTERNATIONELL jämförelse lyckas Samhall uppnå en betydligt större genomströmning av medarbetare än genomsnittet. De senaste åren har 5-7 procent av medarbetarna gått vidare till jobb utanför Samhall, medan motsvarande organisationer som arbetar med samma målgrupp i Europa som bäst redovisar siffror kring 2-3 procent.

Samhall medverkar också till att förbättra situationen för personer med funktionsnedsättning ute i världen, och har varit delaktig i grundandet av två organisationer. Redan 1987 bildades den ideella organisationen Workability International, där Samhall just nu innehar vice ordförande-posten. Organisationen finns till för verksamheter som erbjuder personer med funktionsnedsättningar jobb, och medlemmarna har globalt genererat arbete åt närmare fyra miljoner människor.

2017 skapades också ett nytt nätverk när flera europeiska organisationer och företag efterlyste mer forskning kring arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättningars. Det bildades av Samhall och liknande företag och organisationer i Spanien, Frankrike, Slovenien, Holland, och Belgien och beslutar om olika forskningsprojekt. Nätverket tittar på vilken lagstiftning som främjar målgruppen och vilka initiativ som bör tas av bland andra EU, i syfte att ta fram rekommendationer till EU-kommissionen.



Under de senaste fem åren har 65 länder visat intresse för Samhall-modellen.

ARBETSMARKNADSPOLITISKA UPPDRAG I ANDRA LÄNDER

Än så länge är det endast Finland som har skapat ett nytt bolag baserat på Samhall. Men i många andra länder pågår diskussioner om att starta försöksprojekt med Samhall som förlaga.

Förutom Finland har våra grannländer Norge och Danmark flera gånger besökt Sverige för att lära sig mer om hur Samhall fungerar. I Norge arbetar man just nu mycket med regionala/lokala motsvarigheter och i Danmark är det stort fokus på subventionerade anställningar.

I hela världen uppskattas närmare en miljard människor ha en funktionsnedsättning, och ca hälften av dem är i arbetsför ålder. Sättet att mäta och räkna skiljer sig kraftigt mellan olika länder, vilket för det svårt att räkna ut hur många som står utanför arbetsmarknaden.

UNDER PANDEMIN har Samhalls medarbetare bland annat producerat desinfektionsmedel, västar, visir och förpackat Covid-tester.

Pandemin visar att Samhalls uppdrag är viktigare än någonsin

När arbetsmarknaden försämras slår det hårt mot personer med funktionsnedsättning. Att fortsätta erbjuda nya vägar in på arbetsmarknaden kommer att bli än viktigare framöver.

UNDER DE SENASTE två åren har Sverige upplevt en av de mest utmanande situationerna på mycket länge. I en tid då trycket på myndigheter och centrala samhällsfunktioner ökat har Samhalls roll och uppdrag varit viktigare än kanske någonsin tidigare.

Personer med funktionsnedsättning har under de senaste två årens pandemi fått en betydligt svårare situation på arbetsmarknaden. Färre personer har fått ett jobb genom Arbetsförmedlingen och regeringen har tvingats att revidera ner prognoserna för antalet lönebidrag till arbetsgivare som väljer att anställa personer med funktionsnedsättning. I denna situation har dock Samhall, till följd av bolagets tydliga uppdrag, fortsatt att anställa. Det har gjort att en stor andel av de personer med funktionsnedsättning som fick ett jobb i Sverige under 2021 fick det hos Samhall. Samhall har därmed svarat upp mot pandemin och levererat viktiga arbetsplatser under en utmanande tid.

Snabb omställning

Samhall har också bidragit stort till att möta pandemin på andra sätt. När behoven av skyddsmaterial snabbt ökade under den initiala delen av pandemin under 2020 visade Samhall på en unik omställningsförmåga. På många av de orter där krisen slog hårt mot bolaget valde Samhall att ställa om verksamheten helt och producera skyddsmateriel och desinfektionsmedel i stället för att bedriva vår normala verksamhet.

Under 2021 har verksamheten i stort återgått till det normala – men på ett antal orter arbetar Samhalls medarbetare fortsatt med att producera desinfektionsmedel, skyddsvästar och skyddsvisir samt att förpacka Covid-tester.

Samhalls uppdrag

Samhall är ett statligt ägt bolag med uppdrag att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga.

GENOM STATENS ägaranvisning till bolaget fastställs årligen de antal arbetstillfällen som Samhall ska erbjuda personer med funktionsnedsättningar uttryckt i minsta volym lönetimmar. Det är Arbetsförmedlingen som bedömer om en person ska få ett arbete inom Samhall. Förutsättningarna för att få en anställning i Samhall regleras i förordningen 2017:462 om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Samhall erbjuder två olika anställningsformer inom ramen för det arbetsmarknadspolitiska uppdraget, Anställningar för skyddat arbete och LFU-anställningar (Lönebidrag för utveckling i anställning).

Anställningar för skyddat arbete i Samhall

Majoriteten av medarbetarna har en anställning för skyddat arbete i Samhall (i tidigare årsredovisningar benämnt kärnuppdraget). Målgruppen är personer vars arbetsförmåga är så nedsatt att personen inte kan få något annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra arbetsmarknadspolitiska insatser.

För 2021 var uppdraget att ge arbete åt personer med funktionsnedsättning under minst 32,84 miljoner lönetimmar. Årets utfall var 33,18 miljoner lönetimmar, vilket innebär att Samhall skapade fler arbetstillfällen och en större samhällsnytta än vad uppdraget stadgar.

Att Samhall under 2021 erbjudit fler lönetimmar än målet beror till stor del på den pågående pandemin, där bland annat en periodvis förhöjd sjukfrånvaro har gjort det svårare att planera och fördela resurser. Vid hög sjukfrånvaro måste Samhall anställa flera nya medarbetare för att klara volymmålet. När medarbetare sedan återvänder från sjukfrånvaro överstigs målet då Samhall har fler personer anställda.

Lönebidrag för utveckling i anställning (LFU)

Samhall erbjuder också tidsbegränsade LFU-anställningar till personer med funktionsnedsättning och som under långa tider varit utan arbete. Unga vuxna under 30 år är prioriterade. Minst 25 procent av arbetstiden ska användas till olika utvecklingsaktiviteter, exempelvis introduktion i arbetslivet, utbildningar genom Samhallskolan och/eller praktik hos annan arbetsgivare.

Anställningstiden är normalt ett år och får inte vara längre än två år.

HUR MÅNGA anställda Samhall ska ha bestäms varje år av staten. 2021 skulle det vara motsvara 36,1 miljoner lönetimmar.

PERSONALOMSÄTTNING I DET ARBETSMARKNADSPOLITISKA UPPDRAGET 2021

Medarbetare som börjat under året

Anställda med skyddat arbete i Samhall & LFU
2 839

TPraktik inom Arbetsmarknadstjänster (Jobb- och utvecklingsgarantin)
3 220

Totalt
6 059

Medarbetare som slutat under året

Övergångar till nytt arbete
1 452

Tidsbegränsad anställning upphört (LFU)
1 067

Avslutad praktik inom Arbetsmarknadstjänster (Jobb- och utvecklingsgarantin)
3 078

Pensioner och övriga avgångar
1 946

Totalt
7 543

Antal medarbetare vid årets slut

Anställda med skyddat arbete i Samhall
20 390

Tidsbegränsad anställning (LFU)
1 835

Praktik inom Arbetsmarknadstjänster (Jobb- och utvecklingsgarantin)
1 357

Totalt
23 582

För anställda med lönebidrag för utveckling i anställning var uppdragets omfattning 3,26 miljoner lönetimmar och antalet genererade lönetimmar var 3,24 miljoner lönetimmar under 2021. Att Samhall inte nådde målsättningen är bland annat en följd av att Arbetsförmedlingen inte har kunnat anvisa personer till en LFU-anställning i Samhall i tillräcklig omfattning.

Övergångar till annan arbetsgivare

I Samhalls uppdrag ingår att rusta medarbetarna så att minst 1 500 personer ur det arbetsmarknadspolitiska uppdraget lämnar Samhall för ett nytt jobb på den ordinarie arbetsmarknaden, så kallade övergångar. Övergångsarbetet är viktigt för att minska inlåsningseffekterna av uppdraget och öka genomströmningen av medarbetare. När någon lämnar Samhall för nytt jobb får Samhall utrymme att anställa nya personer som står utanför arbetsmarknaden.

Pandemin har haft en stor negativ påverkan på arbetsmarknaden i stort, något som också kraftigt har försvårat övergångsarbetet. Trots pandemin gjorde 1 452 medarbetare en övergång från Samhall till en annan arbetsgivare under 2021, vilket är en stor ökning jämfört med 2020, då antalet övergångar till anställning utanför Samhall uppgick till 1 137.

Av de som gjort en övergång avser 682 (535) personer anställda inom LFU. Samhall ska enligt ägaranvisningen verka för andelen kvinnor som lämnar bolaget för ett nytt jobb ska öka. Andelen kvinnor av samtliga övergångar uppgick till 31 (29) procent.

Tillsvidareanställda medarbetare som lämnar Samhall för övergång har rätt att komma tillbaka till Samhall inom ett år, så kallad återgång. Anställda inom LFU har en tidsbegränsad anställning och saknar återgångsrätt. Samhall ska verka för att antalet personer som återvänder till bolaget ska minska. Antalet återgångar under året uppgick till 346 (389) personer.

De flesta återgångar berodde på att visstidsanställningen upphörde.

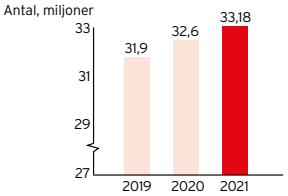
Arbetsmarknadstjänster som bryter utanförskap

I ägaranvisningen, dock inte som en del av uppdraget, står angivet att Samhall får erbjuda Arbetsförmedlingen platser för arbetsträning. Arbetslösa personer med funktionsnedsättningar kan, via Arbetsförmedlingen, ta del av förstärkt arbetsträning och fördjupad bedömning i Samhalls regi. Under 2021 har 3220 personer tagit del av arbetsträning i Samhalls regi.

Uppdragets omfattning och utfall

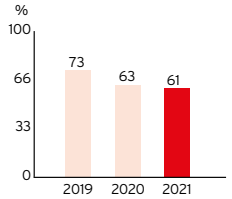
32,84
miljoner lönetimmar

Lönetimmar för anställda med skyddat arbete i Samhall
2021 skulle Samhall erbjuda anställningar i skyddat arbete under minst 32,84 miljoner lönetimmar. 2021 var utfallet 33,18 miljoner lönetimmar. Mellan 2018 och 2020 utökades uppdraget med cirka två miljoner lönetimmar.



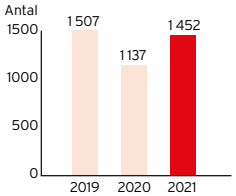
>40%
ur prioriterade grupper

Prioriterade grupper
Alla Samhalls medarbetare har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Minst 40 procent av de som anvisas till skyddat arbete inom Samhall ska komma från prioriterade grupper och vara de som har störst behov av en anställning i Samhall. Grupperna beskrivs på sidan 17. Utfallet 2021 var 61 %.



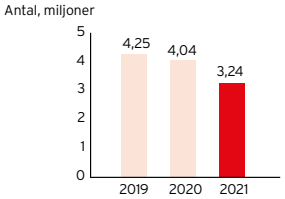
1 500
personer

Övergångar
I Samhalls uppdrag ingår att se till att minst 1 500 personer övergår till arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Samhall ska också verka för att andelen kvinnliga anställda som lämnar bolaget för ett reguljärt arbete ökar, och att andelen personer som återvänder till bolaget efter att ha prövat arbete på den reguljära arbetsmarknaden minskar. Utfallet för 2021 var 1 452 övergångar.



3,26
miljoner lönetimmar

Lönetimmar för anställda med lönebidrag för utveckling i anställning
2021 skulle Samhall erbjuda anställningar med lönebidrag för utveckling i anställning under minst 3,26 miljoner timmar. Före 2019 uttrycktes omfattningen i antal anställda. 2021 var utfallet 3,24 miljoner lönetimmar.



Året i siffror

	2021	2020	2019
Nettoomsättning (MSEK)	3 282	3 119	3 050
Statlig merkostnadsersättning (MSEK)	6 612	6 293	6 080[1]
Rörelsemarginal, %	10	9	1
Soliditet, %	41	39	35
Räntabilitet på genomsnittligt eget kapital, %	16	16	6
Årets resultat	**284**	**232**	**74**

1) Från och med 2019 ingår ersättningen för LFU i merkostnadsersättningen.

Samhällets behov styr vår verksamhet

Personer med funktionsnedsättningar och nedsatt arbetsförmåga är en grupp som möter särskilda svårigheter på arbetsmarknaden.

Prioriterade grupper

Enligt ägaranvisningen ska minst 40 procent av de som anvisas till skyddat arbete i Samhall tillhöra någon av de prioriterade grupper vars funktionsnedsättning innebär särskilt stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden och som gemensamt definierats av Samhall och Arbetsförmedlingen.

Prioriterade grupper omfattar:

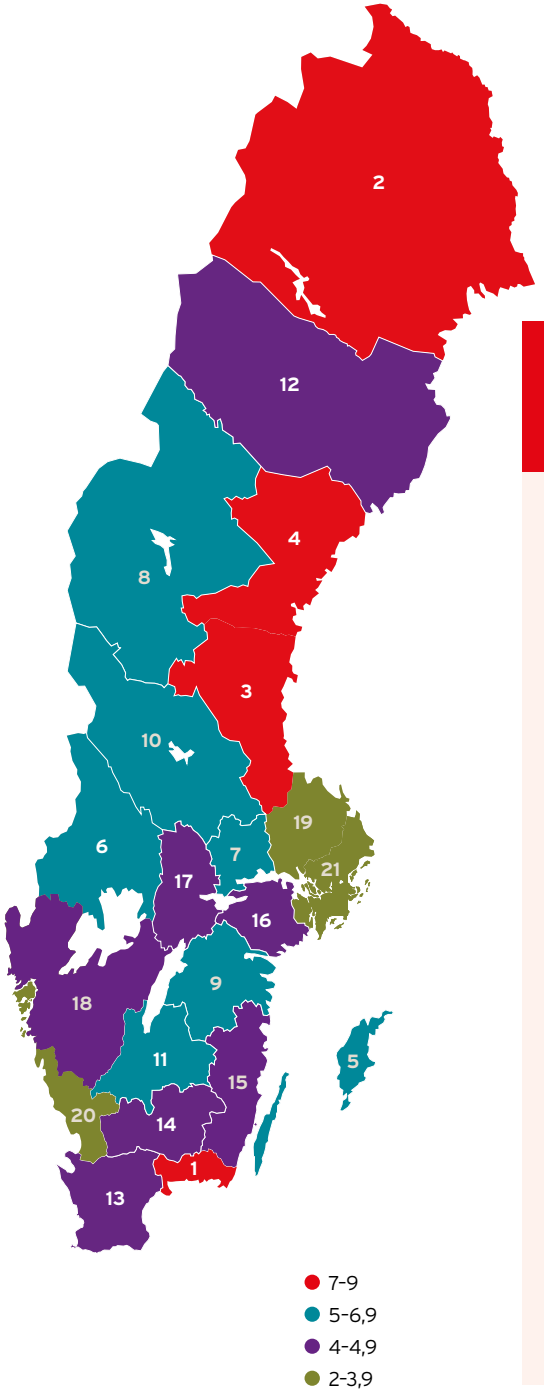
- personer med psykisk funktionsnedsättning, personer med generellt nedsatt inlärningsförmåga
- personer med specifik kognitiv funktionsnedsättning i kombination med hörselskada, synnedsättning eller psykisk funktionsnedsättning
- personer med mer än en funktionsnedsättning som tillsammans medför omfattande nedsättning av arbetsförmågan enligt särskild specifikation.

Under 2021 fick Arbetsförmedlingen i uppdrag av regeringen att utvärdera såväl målsättningen som målgrupperna för de prioriterade rekryteringarna. Arbetsförmedlingen menade i sin återrapport att 40 procent är en bra målnivå, varför ingen rekommendation om förändring lades fram till regeringen. Myndigheten anförde dock att Arbetsförmedlingen själv bör ha som ambition av minst 51 procent av de anvisade ska tillhöra de prioriterade grupperna.

Arbetsförmedlingen gör bedömningen av vilka som tillhör de prioriterade grupperna. Även denna fråga har utretts av Arbetsförmedling under 2021, med slutsatsen att nuvarande grupper fortsatt bör utgöra målgruppen. Andelen anställda från prioriterade grupper uppgick vid årets slut till 61 (63) procent av antalet nyanställda personer inom skyddat arbete.

Samhall finns där behovet finns

Samhall finns i hela landet och där behovet finns. Den geografiska fördelningen beslutas årligen av Arbetsförmedlingen i samråd med Samhall. Den länsvisa fördelningen av medarbetarna i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag per den 31 december 2021 framgår av kartan till höger. Då Samhall ska undvika att säga upp medarbetare på orter med svag arbetsmarknad har den geografiska fördelningen varit relativt stabil över tid och speglar till viss del förutsättningarna på 1980- och 1990-talets arbetsmarknad. Men när vakanser uppstår och nya medarbetare anvisas till Samhall så sker det till de orter där behoven är som störst.



FÖRDELNINGEN I LANDET

Antal anställda i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag, efter fördelning i Sveriges 21 län

1. Blekinge län	8,7
2. Norrbottens län	8,6
3. Gävleborgs län	7,9
4. Västernorrlands län	7,1
5. Gotlands län	6,8
6. Värmlands län	6,8
7. Västmanlands län	5,9
8. Jämtlands län	5,6
9. Östergötlands län	5,5
10. Dalarnas län	5,5
11. Jönköpings län	5,1
12. Västerbottens län	4,9
13. Skåne län	4,9
14. Kronobergs län	4,9
15. Kalmar län	4,9
16. Södermanlands län	4,7
17. Örebro län	4,7
18. Västra Götalands län	4,0
19. Uppsala län	3,9
20. Hallands län	2,9
21. Stockholms län	2,4
Riket	5,5

Per 1 000 sysselsatta, antal

Samhalls affärsmodell

Samhall fungerar i mångt och mycket som ett helt vanligt företag. En viktig skillnad är att bolaget kompenseras av staten för de merkostnader som det arbetsmarknadspolitiska uppdraget innebär.

SAMHALL ÄR ETT statligt ägt bolag och uppdraget innebär att bolaget ska tillhandahålla tjänster av allmänt ekonomiskt intresse. Samhall verkar inom många olika branscher, men gemensamt för dem alla är att Samhall offererar på samma sätt som konkurrenterna inom samma bransch.

Det som skiljer Samhall från andra företag är det arbetsmarknadspolitiska uppdraget. I uppdraget står det att Samhall ska skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga. För att möjliggöra detta och fullfölja uppdraget, kompenseras Samhall av staten för de merkostnader som uppstår. Det handlar till exempel om att det inom Samhall krävs mer arbetsmaterial, anpassade arbetsmiljöer eller att en viss arbetsuppgift delas upp och utförs av fler medarbetare, varför totalantalet timmar blir högre.

Statlig ersättning

Den differens som blir mellan kostnaderna för om ett vanligt företag skulle utföra tjänsten jämfört med när Samhall utför den, kompenseras av staten med en så kallad merkostnadsersättning. Merkostnadsersättningen uppgick till 6 612 miljoner för 2021.

Från och med 2019 ingår ersättningen för LFU i merkostnadsersättningen. Inget lönebidrag eller annan statlig ersättning förekommer för det arbetsmarknadspolitiska uppdraget. Villkoren och förutsättningarna för bolagets verksamhet och ersättningen från staten framgår av förordningen (2018:1528) om statlig ersättning till Samhall Aktiebolag för en tjänst av allmänt ekonomiskt intresse samt av Samhalls ägaranvisning. I förordningen regleras bland annat en ersättnings- och kontrollmekanism för att säkra att ingen överkompensation sker samt att Samhalls uppdrag ska omprövas minst vart tionde år. Dessutom ställs särskilda krav på redovisningen.
Läs mer i not 6 på sidan 100.

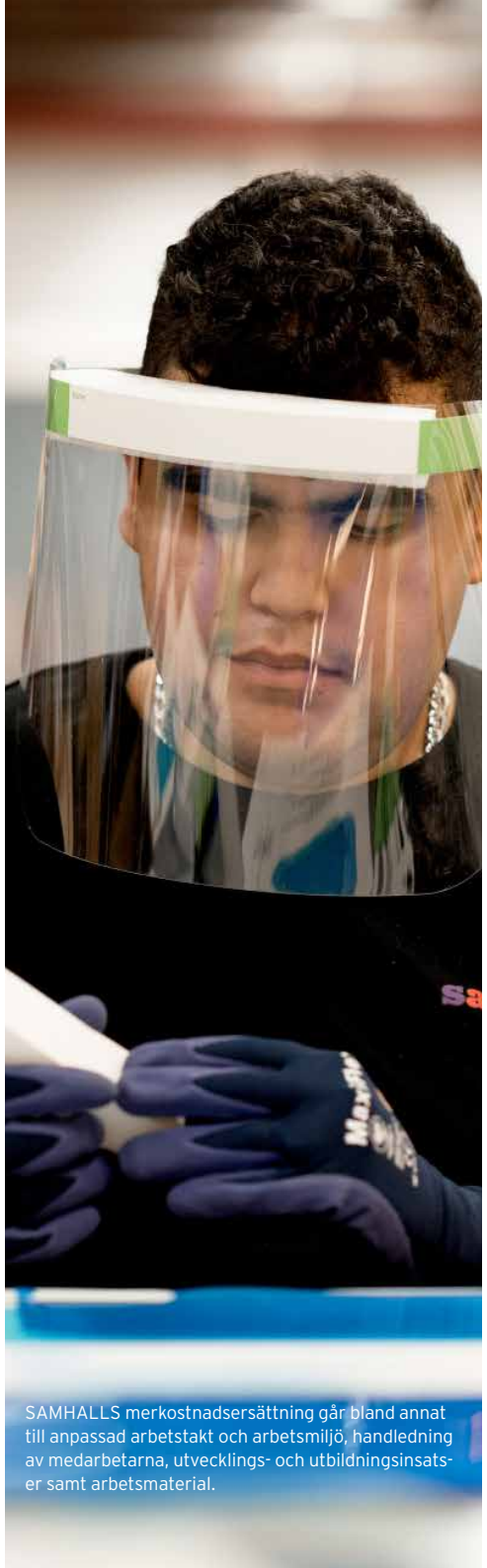
Konkurrensneutral prissättning

Samhalls uppdrag och affärsmodell är utformad så att bolaget producerar varor och tjänster i konkurrens med andra företag på en öppen marknad. Kunderna betalar ett marknadspris för den faktiska prestationen och merkostnadsersättningen får inte användas för att konkurrera med priset. Samhalls prissättning är därför noggrant reglerad genom riktlinjer, kalkyleringsverktyg och bevakningar av marknadspris. De senaste åren har Samhalls prissättning granskats av både EU-kommissionen och Konkurrensverket utan att de funnit några indikationer på att Samhall snedvrider konkurrensen. Under 2021 öppnade Konkurrensverket ett ärende om Samhalls prissättning och två ärenden avslutades.

I ett av de avslutade ärendena fick Samhall kritik från Konkurrensverket, som menade att det pris Samhall offererade för att utföra städtjänster i en livsmedelsbutik var under gällande marknadspris. Det aktuella ärendet är nu nedlagt av Konkurrensverket, som konstaterar att Samhall har gjort fel men som valt att inte ge några efterföljder.

Samhall delar Konkurrensverkets uppfattning att priset inte var marknadsmässigt men framhåller att prissättningen var en konsekvens av ett enskilt misstag. Städuppdraget i livsmedelsbutiken avslutades i mars 2021.

I syfte att undvika framtida brister av detta slag genomför Samhall ett omfattande arbete kring konkurrensneutral prissättning, bland annat genom att säkerställa kontrollmekanismer som ska göra misstag av liknande karaktär omöjliga att göra.



SAMHALLS merkostnadsersättning går bland annat till anpassad arbetstakt och arbetsmiljö, handledning av medarbetarna, utvecklings- och utbildningsinsatser samt arbetsmaterial.

ZLATKA SER TILL så att det alltid är rent och fräscht på Samhalls huvudkontor i Stockholm.

3.

Vi skapar värde

Samhalls skapar värde för våra medarbetare, kunder och samhället i stort. Vår strategi stakar ut vägen för vårt värdeskapande och hur vi ska nå våra mål. Under 2021 arbetade vi fram en uppdaterad strategi med tydligare fokus på våra intressenter som vi sjösätter under 2022.

Värdeskapande

Samhalls värdeskapande utgår från vårt viktiga samhällsuppdrag. Uppdraget är att skapa utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättningar och nedsatt arbetsförmåga genom att producera efterfrågade tjänster och varor. För att lyckas behöver vi utveckla medarbetares yrkeskunnande och arbetsförmåga, vårda och utveckla kundrelationer, möta marknadens efterfrågan och bedriva verksamheten på ett hållbart sätt. Allt för att skapa största möjliga nytta för medarbetare, kund och samhälle, det vi kallar Samhallnyttan.

SAMHALLS FÖRUTSÄTTNINGAR

Samhall har en omvänd affärslogik jämfört med andra företag. Vi ska skapa arbetstillfällen till ett visst antal medarbetare, medan det hos andra företag är affärsvolymen som styr hur många anställda man har.

Det arbetsmarknadspolitiska uppdraget driver också kostnader som andra företag inte har och för det får vi en statlig merkostnadsersättning.

Vi behöver hela tiden balansera de krav och förutsättningar som kommer med uppdraget och från våra intressenter.

Läs mer på sidorna 17 och 18.

DET VIKTIGA HUMANKAPITALET

Samhalls viktigaste tillgång är våra medarbetare.

Under åren har Samhall utarbetat en metod för att utveckla och matcha medarbetarnas yrkeskunnande och kompetens med kunduppdragen.

Samhalls viktigaste tillgång är våra medarbetare.

Läs mer på sidan 26.

STRATEGIER & ERBJUDANDEN

Samhalls strategier visar vägen för hur vi ska utföra uppdraget och öka vårt värdeskapande. Mål och indikatorer visar om vi är på rätt väg.

För att lyckas med uppdraget behöver vi ha en bred affärsmix som både matchar våra medarbetares förmågor, vår geografiska spridning och marknadens efterfrågan.

SAMHALLSERBJUDANDE	
Förpackning och montering	Fastighetstjänster
Servicetjänster	Lager och logistik
Återvinning	Städtjänster
Industri och produktion	Tvättjänster

Läs mer på sidorna 22 och 46.

MEDARBETARNYTTA

Att ha en utvecklande och meningsfull sysselsättning innebär inte bara en ekonomisk trygghet utan också kollegor, att bli sedd, ett sammanhang att finnas i och en stolthet över att kunna bidra i samhället.

6 059

personer har fått en ny väg in på arbetsmarknaden genom arbete eller praktik.

1 452

personer har fått ett nytt arbete på den ordinarie arbetsmarknaden.

Läs mer på sida 26.

KUNDNYTTA

Genom att utveckla och leverera hållbara erbjudanden tillgodoser vi kundernas behov och stärker deras konkurrenskraft. Våra kunder ser också affärsnyttan i större mångfald och ett mer inkluderande samhälle.

3,28 miljarder

Samhall har levererat kunderbjudanden till ett värde av 3,28 miljarder kronor.

4 352

kunder över hela landet har Samhall.

Läs mer på sida 43.

SAMHÄLLSNYTTA

Genom Samhall kan fler inkluderas på arbetsmarknaden och människors kompetens tas tillvara. Detta leder i sin tur till vinster i samhället i form av ökad produktivitet, ökad sysselsättning, minskade kostnader, högre skatteintäkter och bättre livskvalitet för fler. Det är särskilt viktigt på orter med en svagare arbetsmarknad.

36,42 miljoner

2021 erbjöds arbete motsvarande 36,42 miljoner lönetimmar.

23 582

medarbetare med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga i hela landet.

Läs mer på sida 36.

SAMHALLNYTTA

Samhallnyttan är det samlade värdet av den nytta som vi genererar för medarbetare, kunder och samhälle.

Tre år av stark framdrift

Vår strategi för perioden 2019 till 2022 är en viktig komponent i våra framgångar de senaste åren. De fem prioriteringarna och tre transformationerna har utgjort grundelementen i vår verksamhetsplan och bidragit att utveckla verksamheten.

Kultur och ledarskap

Samhalls kultur och ledaridé grundar sig i våra värderingar; alla människors lika värde, tilltron till alla individers förmåga och arbetets värde för individuell och samhällelig utveckling. Under perioden ser vi i vår medarbetarundersökning hur både kulturen och ledarskapet i bolaget har stärkts.

Fler jobb

Att kunna erbjuda våra medarbetare riktiga jobb, över hela landet och under hela dagen är avgörande för Samhall. Vår framgång har historiskt byggt på en unik förmåga att ställa om vår affärsinriktning mot nya branscher, yrkesroller och arbetsuppgifter. Under åren 2019–2021 har vi skapat flera jobb, hittat nya cirkulära uppdrag och utökat vår tvätteriverksamhet.

Kunden i centrum

Det är i arbete vi utvecklar våra medarbetare – utan våra kunder har vi ingen medarbetarutveckling. Med goda relationer och en kvalitativ leverans stannar våra kunder kvar hos oss över tid. Vi har sett en tydligt positiv förflyttning avseende kundlojaliteten under perioden.

Utveckling genom arbete

Grunden i all Samhalls verksamhet handlar om att utveckla våra medarbetares arbetsförmåga och yrkeskunnande. Det gör vi genom att våra medarbetare utför efterfrågat arbete. En bra matchning mellan medarbetare och kunduppdrag är avgörande. Under perioden har Samhall utvecklat det digitala lärandet, tagit fram flera nya och omarbetade yrkesroller och utecklat ett arbetssätt med långsiktiga rekryteringspartners.

Hållbar drift

Hållbar drift handlar om att tillvarata alla resurser på ett ansvarsfullt och långsiktigt hållbart sätt. För oss handlar det både om att värna vår viktigaste tillgång – våra medarbetares kompetens – och att bedriva en verksamhet inom ramen för planetens gränser.

Under de senaste åren har vi bland annat infört ett nytt planeringssystem för driftsorganisationen.

Tre transformationer

I strategin fanns även tre områden för transformation, framtagna för att säkerställa att verksamheten utvecklas: tillväxt, operationell transformation och digitalisering. Tillväxtstrategin syftar till att säkra att alla medarbetare har utvecklande arbeten under hela dagen. Den operationella transformationen handlar om att stärka och förbättra våra processer, och är nära sammankopplad med den digitala transformationen som möjliggör smartare arbetssätt och effektivare drift.

Nytt strategiskt ramverk 2022

Under 2022 lägger Samhall grunden för ett nytt och omarbetat strategiskt ramverk med stärkt fokus på jobb kunder och värdeskapande. Precis som tidigare så kommer Samhalls nya strategi att ta avstamp i visionen: Att bidra till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden.

UNDER 2022 arbetar Samhall fram ett nytt strategiskt ramverk som tar sin avstamp i bolagets vision om att alla ska ses som tillgångar på arbetsmarknaden.

Tydliga mål för vårt uppdrag

Samhalls målstyrning utgår dels från uppdragets omfattning, uppdragsmål och ekonomiska mål som beslutas av bolagsstämman samt bolagets mål för hållbart värdeskapande som beslutas av styrelsen. Målnivåerna för uppdragsmålen för 2022 och framåt är ännu inte fastställda utan kommer att beslutas på bolagsstämman i april 2022.

Uppdragets omfattning

I statens ägaranvsining till Samhall anges uppdragets omfattning. Där anges hur många lönetimmar som bolaget ska leverera inom de två anställningsformerna skyddat arbete och LFU, hur stor del av de anvisade till skyddat arbete som ska tillhöra en prioriterad grupp samt hur många medarbetare som ska lämna Samhall för ett nytt jobb, så kallad övergång. I uppdrage ingår även att arbeta för att öka andelen kvinnor som lämnar Samhall för ett nytt jobb och att minska antalet personer som återkommer till bolaget efter en övergång.

- Lönetimmar Skyddat arbete
- Lönetimmar LFU
- Prioriterade grupper
- Övergångar

För utfall se sidan 7

Uppdragsmål och ekonomiska mål

Under 2019/2020 genomfördes ett målprojekt för att ta fram nya uppdragsmål och ekonomiska mål för Samhall. De nya målen fastställdes på bolagsstämman i april 2020. Under 2021 har nulägesmätningar genomförts för engagemangsindex och sysselsättningsgrad. Målnivåerna kommer att fastställas på bolagsstämman i april 2022.

Soliditet Mål: Soliditet om minst 30 procent	**Utfall 2021:** 41 % **(2020: 39 %, 2019: 35 %)**
Avkastning Mål: Avkastningen på eget kapital ska långsiktigt uppgå till 5 procent	**Utfall 2021:** 16 % **(Över 5 år 5 %, över 10 år 2 %)**
Engagerade medarbetare Mål: Ej fastställt	Målnivå för engagemangsindex fastställs efter utvärdering av nollmätningar under 2021.
Sysselsättningsgrad Mål: Ej fastställt	Målnivå för sysselsättningsgrad fastställs efter utvärdering av nollmätningar under 2021.

Mål för hållbart värdeskapande

Utvecklande och inkluderande

Vi skapar utveckling genom arbete och visar vägen mot ett inkluderande samhälle.

Medarbetare i arbete (M.I.A.) Mål: 2,5 till 2024	**Utfall 2021:** 3,1 **(2020: 3,2 2019: 3,3)**	M.I.A. mäter vår förmåga att ge medarbetare möjlighet att utvecklas i riktiga jobb. Ju lägre M.I.A. är dessto högre är medarbetarutvecklingen.
Arbetsolyckor Mål: -50 procent i antalet 2023 jämfört med 2018	**Utfall 2021:** -10 % **(2020, - 45 % 2019: -19 %)**	Nyckeltalet mäter antalet allvarliga händelser där målet är att halvera dessa till 2023. Under 2021 har fler allvarliga händelser skett än 2020. Förstärkningar i arbetsmiljöarbetet har skett under året.
Rekryteringssamarbeten Mål: Minst 50 procent av övergångarna sker genom rekryteringssamarbeten 2025	**Utfall 2021:** 40 % **(2020: 24 % 2019: 15 %)**	Nyckeltalet innebär att minst 50% av övergångarna till nytt arbete ska ske genom långsiktiga rekryteringssamarbeten 2025. Arbetssättet är numera väletablerat med både nationella och lokala samarbeten.

Mål för hållbart företagande

Cirkulära och fossilfria

Vi bedriver vår verksamhet inom ramen för planetens gränser.

12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION

13 BEKÄMPA KLIMATFÖRÄNDRINGARNA

Halvera klimatpåverkan Mål: -50 procent i koldioxidutsläpp 2025 jämfört med 2018	**Utfall 2021:** -28 % **(2020: -5 %, 2019: -2 %)**	Nyckeltalet tar sikte på att halvera koldioxidutsläppen från egna fordon, el & uppvärmning samt tjänsteresor. Under året har en kraftig minskning av utsläppen skett från den egna fordonsflottan.
Fossilfri fordonsflotta Mål: 100 procent fossilfri fordonsflotta 2030	**Utfall 2021:** 31% **(2020: 27 % 2019: 25 %)**	Nyckeltalet mäter andelen rena el- och gasbilar i den egna fordonsflottan. En stor satsning på laddstationer ger ökade möjligheter för elbilar framöver.

Hållbara partnerskap

Vi är en pålitlig affärspartner som tar ansvar för vår värdekedja.

17 GENOMFÖRANDE OCH GLOBALT PARTNERSKAP

Kundlojalitet Mål: 8,5 till 2025	**Utfall 2021:** 7,9 **(2020: 7,8 2019: 7,7)**	Nyckeltalet beräknas som ett viktat medelvärde på en skala 0–10 i den årliga kundundersökningen, där ett högre värde innebär en lojalare kund. Under de senaste tre åren har en kontinuerlig förbättring skett.
Ansvarsfulla leverantörskedjor Mål: 100 procent till 2023	**Utfall 2021:** 78% **(2020: 77 % 2019: 55 %)**	Nyckeltalet mäter hur stor andel av Samhalls centrala leverantörer som genomgått hållbarhetsanalys de senaste tre åren.

HELA 6 059 nya medarbetare välkommnades till Samhall under 2021.

4.

Fokus på medarbetarna

På Samhall ska medarbetare utveckla sitt yrkeskunnande utifrån sina förutsättningar för att på sikt kunna få ett arbete utanför Samhall. För att lyckas med detta har Samhall utvecklat en metod som bygger på utbildning, matchning och utvecklande arbete i kunduppdrag.

Intervju med Annika Lantz Friedrich

Ta vara på allas olikheter

Lika leka inte alltid bäst. Det menar professorn Annika Lantz Friedrich, som vet hur man bygger ett fungerande team och skapar en organisation där funktionsnedsättningar inte ses som ett problem – utan som en tillgång.

ATT HÖRA TILL EN GRUPP och känna sig inkluderad är ett av människans basbehov. Det är också en förutsättning för välfungerande arbetsplatser.

– Om det inte finns en psykologisk trygghet på arbetsplatsen som gör att du vågar säga ifrån när du känner dig utanför är det ett allvarligt problem för hela gruppen, säger Annika Lantz Friedrich, professor i arbets- och organisationspsykologi vid Stockholms universitet.

– Det brukar leda till att ingen vågar gå emot strömmen och ifrågasätta till exempel rutiner, eller om det går att arbeta på ett mer effektivt sätt. Det påverkar också lärandeprocesserna i en grupp negativt.

Annika Lantz Friedrich påpekar att inkludering är en viktig ledningsuppgift som dessvärre ofta får stå tillbaka för mer operativa uppgifter.

– Som chef måste man vara en förebild och våga ta diskussioner om hur det är i arbetsgruppen och vilka som pratar med varandra runt fikabordet. Det är inget man kan lämna över till gruppen.

I sin forskning har Annika Lantz Friedrich särskilt intresserat sig för frågor kring hur man kan utforma och organisera arbetet så att det gagnar både medarbetarnas utveckling och verksamhetens produktivitet och kvalitet. Hon menar att brister i lagarbetet på arbetsplatsen ofta beror på en felaktig idé om att alla bör behandlas lika.

– Att inte låtsas om att vi är olika gör det bara svårare, för vi kan inte skapa bra arbetsuppgifter om vi inte vågar prata om våra olikheter. I stället måste vi gå laget runt, lyfta på tabun och våga fråga varje person vad den är bra på, vad den har för erfarenheter och förutsättningar. Så fort det kommer en ny arbetskamrat måste gruppen kollektivt definiera sig på nytt och fundera på hur arbetet ska utföras utifrån de nya förutsättningarna, enligt Annika Lantz Friedrich.

– Om det till exempel kommer en person med en viss funktionsnedsättning till en arbetsplats är det adekvat att ta en diskussion om rollerna bör fördelas annorlunda utifrån de nya förutsättningarna.

Annika Lantz Friedrich
Professor i arbets- och organisationspsykologi vid Stockholms universitet, har intresserat sig för frågor kring hur man kan utforma och organisera arbetet så att det gagnar både verksamheten och medarbetarnas utveckling. Hon har skrivit mycket om grupper och ledarskap, senast ett kapitel om gruppers olikheter och hur man kan handskas med dem i boken Problemen med teamarbete och hur du löser dem.

Hur skapas en organisation där personer med funktionsnedsättning ses som en tillgång?

– Den stora fallgropen är att utgå från den enskildes definierade funktionsnedsättning och därefter försöka finna en lämplig uppgift. I stället bör man utgå från vilka uppgifter inom organisationen som behöver göras och de kompetenser, färdigheter och personliga egenskaper som behövs för uppgifterna.

Ett kompensatoriskt synsätt där man först försöker skapa den optimala arbetssituationen tror hon inte leder till verklig inkludering.

– Vid en rekrytering kan man inte ställa krav på en person att den ska kunna fungera i alla roller, eller att det redan måste finnas optimala arbetsvillkor för att det ska vara möjligt att anställa. Det visar sig över tid vilka anpassningar som behöver göras för att medarbetaren ska fungera optimalt. Det gäller oss alla, oavsett om man har en funktionsvariation eller inte.

På Samhall är medarbetarna i fokus

Samhall har över fyrtio års samlad erfarenhet av att utveckla medarbetare och att matcha till riktiga jobb.

Utveckling genom arbete

Samhalls uppdrag är att skapa utveckling genom arbete. Företagets medarbetare ska utveckla sitt yrkeskunnande utifrån sina individuella förutsättningar och förmågor för att på sikt kunna få ett arbete utanför Samhall. Detta sker genom matchning och utveckling i tydliga yrkesroller. Utvecklingsresan ser olika ut för olika medarbetare men vårt arbetssätt är detsamma.

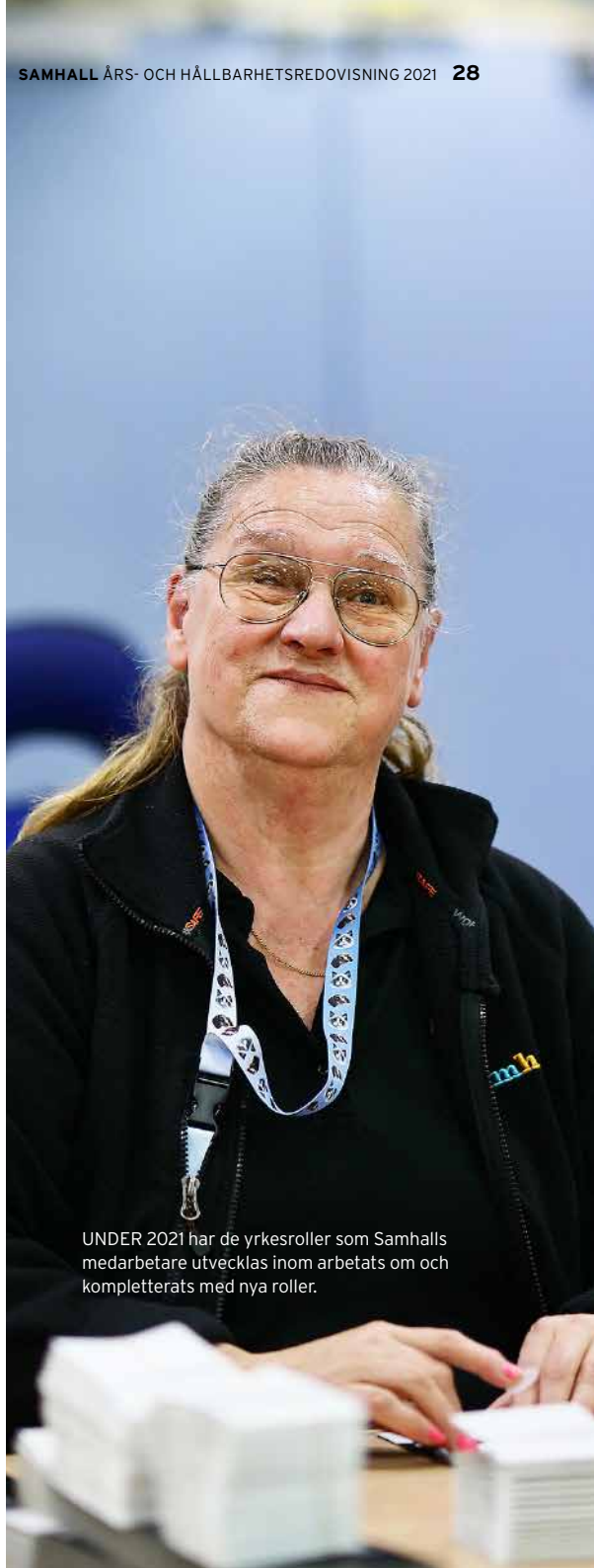
Yrkesroller

I takt med att arbetsmarknaden förändras anpassar vi de yrkesroller som våra medarbetare kan arbeta och utvecklas inom, för att på bästa sätt kunna möta våra kunders behov. I början av 2021 lanserades därför ett nytt ramverk med yrkesroller. De är nu 25 till antalet, en mer än föregående år, och består av en blandning av befintliga, omarbetade och helt nya yrkesroller. Flera av de nya yrkesrollerna, till exempel textilarbetare och återvinningsarbetare, är kopplade till våra satsningar inom hållbara tjänster och cirkulär ekonomi.

25

yrkesroller på Samhall

ADMINISTRATÖR	BUTIKSARBETARE	CHAUFFÖR	DRIFTLEDARE	FASTIGHETSSKÖTARE - YTTRE
FÖNSTERPUTSARE	INDUSTRIARBETARE	INSTRUKTÖR	INTERNLÄRARE	KUNDTJÄNST-MEDARBETARE
LAGERARBETARE	LOKALVÅRDARE	MASKINOPERATÖR	MONTÖR	MÅLTIDSVÄRD
OMSORGSASSISTENT	RECEPTIONIST	RENHÅLLNINGS-ARBETARE	SERVICEVÄRD	TEAMLEDARE
TEXTILARBETARE	TRUCKFÖRARE	TVÄTTERI-MEDARBETARE	VAKTMÄSTARE	ÅTERVINNINGS-ARBETARE



UNDER 2021 har de yrkesroller som Samhalls medarbetare utvecklas inom arbetats om och kompletterats med nya roller.

1. Introduktion och utbildning i yrkesroller

Våra medarbetare kan utbildas inom en eller flera yrkesroller. För varje yrkesroll finns flera olika utbildningssteg som utvecklar yrkeskunnandet. Dessa fyller också en funktion när vi ska visa vilken kompetens vi kan erbjuda kunder – både som leverantör och som samarbetspartner vid rekrytering.

Pandemin har inneburit en omställning för utbildningsverksamheten. Under året har vissa utbildningar börjat genomföras digitalt, vilket även inneburit en ökad kompetens hos våra internlärare.

Även instruktionsfilmer för vissa arbetsmoment har tagits fram som ett komplement. Det ger också en möjlighet för medarbetare att tillgodose sig kunskap på andra ställen än i klassrummet. Språk-appen Lingio har använts i utbildningen av yrkessvenska inom lokalvård, där medarbetare har deltagit i en kurs via mobilen.

Ytterligare en satsning som har genomförts under året är ett koncept för arbetsplatsnära utbildning, vilket ger en möjlighet att komplettera klassrumsundervisningen med praktiska moment under organiserade former.

2. Matchning

Samhall har utvecklat en matchningsmetodik som lyfter fram varje människas styrkor och förmågor för att kunna matcha rätt person till rätt arbetsuppgifter och skapa team där medarbetarna kompletterar varandra. För att öka möjligheten till utveckling erbjuds Samhalls medarbetare individuellt anpassade arbetsuppgifter och arbetstakt. Anpassningar är en viktig del i arbetet med att matcha rätt person till rätt arbetsuppgift. Samhalls grundfilosofi är att se till varje människas unika kompetens och att utifrån det ge förutsättningar för varje individ att lyckas. Med enkla anpassningar, till exempel genom att bryta upp en arbetsuppgift i flera mindre moment, skapar vi bättre förutsättningar för våra medarbetare att växa och utvecklas.

Arbetsanpassning är också ett viktigt verktyg i det förebyggande arbetet, likväl som i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Under året har en utbildningsinsats genomförts inom området arbetsanpassning i linje med arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2020:5 som trädde i kraft 1 juni. Målgrupp för utbildningen var samtliga chefer i Samhall samt HR-organisationen. Totalt deltog 940 personer.

3. Arbete i kunduppdrag

Det är i det dagliga arbetet i Samhalls kunduppdrag som medarbetare möter kunder, utför arbetsuppgifter, samarbetar med kollegor och får stöd och återkoppling. Samhalls breda och varierade utbud av tjänster skapar en mångfald av arbetsuppgifter tillika utvecklingsmöjligheter. Det ger kontakter i arbetslivet och möjligheter att visa sin kompetens vilket på sikt gör det möjligt att gå vidare till en anställning utanför Samhall.

4. Nytt jobb efter Samhall

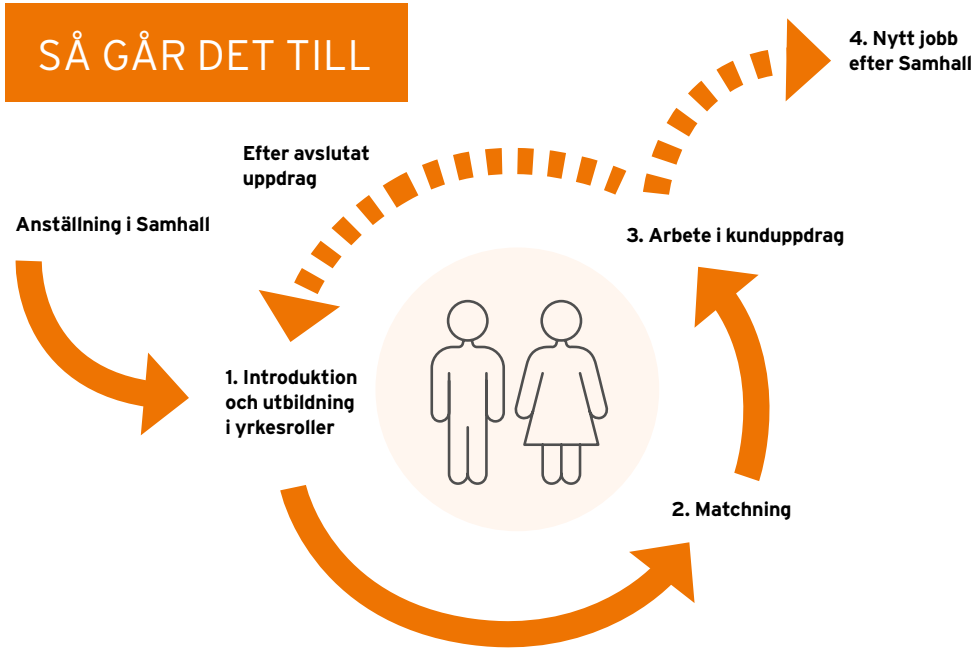
En viktig del i Samhalls uppdrag är att lotsa medarbetare vidare till nya jobb utanför Samhall. Vi arbetar därför med att etablera rekryteringssamarbeten med företag och organisationer som har behov av att rekrytera. Medarbetare som är redo att gå vidare till jobb utanför Samhall kan få hjälp med att skriva CV, hitta praktikplats samt få coachning inför och under rekryteringsprocessen. Vi hjälper även till i kontakten med Arbetsförmedlingen kring eventuellt lönebidrag.

2021 fick 1 452 personer ett nytt jobb utanför Samhall, vilket är cirka 6,5 procent av våra medarbetare. Det är betydligt fler än föregående år (1 137) då det var en markant pandemipåverkan på arbetsmarknaden. Då pandemin fortfarande i hög grad har präglat även 2021 får siffran anses som ett väldigt bra resultat.

Vårt mångåriga rekryteringssamarbete med företag som Max, Burger King och McDonalds tog ny fart när samhället började öppnas upp efter sommaren. Företagen kan erbjuda arbeten som till exempel restaurangbiträde, servicevärd och lokalvårdare och har god förmåga att anpassa arbetsuppgifter och arbetstider till våra medarbetare.

Under året har även en satsning på nätverksträffar genomförts, bland annat inom FM-branschen (Facility Management). Träffarna är ett sätt att lyfta rekryteringsbehovet inom olika branscher och samtidigt inspirera till ett utökat samarbete med Samhall.

Arbetet med att skapa möjligheter till övergångar är en viktig del i vår strategi för att synliggöra Samhall som en professionell samarbetspartner inom rekrytering och för att fler arbetsgivare ska få upp ögonen för våra medarbetares kompetens.



Fler kvinnor till nytt jobb

Arbetet med att få fler kvinnor att ta steget vidare till ett nytt jobb fortsätter. Kvinnorna står för 31 procent av årets övergångar och det är en siffra vi vill höja. Genom att förstärka vår samverkan med Arbetsförmedlingen vill vi säkerställa ett mer jämställt inflöde av medarbetare till Samhall, men också bidra till att fler kvinnor får nytt jobb utanför Samhall.

Utbildningar har genomförts under året för att öka kunskapen och synliggöra vad vi kan göra mer för att öka jämställdheten och mångfalden i övergångsarbetet. Ytterligare riktade insatser har genomförts med fokus på kvinnor, och arbetet med att säkerställa en jämställd matchning till övergångspraktik och nya jobb fortsätter.

Återgångsrätten

Medarbetare med skyddat arbete som får ett nytt jobb utanför Samhall har rätt att gå tillbaka till Samhall inom ett år, vilket benämns "återgång". Återgångsrätten är en viktig förutsättning för att fler ska våga prova ett arbete utanför Samhall och innebär en trygghet för den anställde. Samhall arbetar aktivt för mer långsiktigt hållbara övergångar där färre väljer att nyttja återgångsrätten.

MEDARBETARE SOM väljer att prova ett nytt jobb utanför Samhall har alltid rätt att komma tillbaka inom ett år.

PÅ MALMÖ UNIVERSITET arbetar Samhall med ultrarent vatten för att minska användningen av miljöfarliga kemikalier.

SAMHALLSKOLAN HAR UNDER ÅRET...

... genomfört

4 698

kurstillfällen med

31792

kursdeltagare

SAMHALL HAR...

... över

8 800

utbildade lokalvårdare

... cirka

2 900

butiksmedarbetare

och

2 300

lagerarbetare

UNDER PANDEMIN har e-handel av mat ökat. Medarbetare från Samhall arbetar med att packa matkassar åt flera företag inom dagligvaruhandeln

Arbetsmiljö och hälsa

Det är viktigt för Samhall att ha en säker och utvecklande arbetsmiljö som är tillgänglig och anpassad till medarbetarnas förutsättningar.

GOD ARBETSMILJÖ och bra hälsa bidrar till att verksamhetens mål nås och är en förutsättning för att skapa så stor medarbetarnytta som möjligt. Att vi nu levt i en pandemi i snart två år har gjort att arbetsmiljöarbetet har försvårats. Samhall har också granskats medialt under året med fokus på arbetsmiljöfrågor.

Under 2021 har ett genomgripande arbete för att utveckla arbetsmiljöarbetet påbörjats, något som också kommer att bli ett stort fokusområde för 2022. En omfattande kartläggning av förutsättningarna för de chefer som arbetar närmast våra medarbetare påbörjades under året. Våra första linjen-chefer fick möjlighet att berätta om sin arbetssituation under pandemin, vilka behov som uppstått och hur de löst svårigheter. En djupare analys av första linjen-chefernas situation har därefter påbörjats, med syfte att identifiera förbättringsområden. Som ett led i satsningen har ytterligare en HR-strateg anställts centralt. Dessutom tillsätts fyra arbetsmiljöspecialister som ska arbeta med att förbättra arbetsmiljön och stötta första linjens chefer i respektive marknadsområde. Samhall har under 2021 också stärkt fokuset på arbetsmiljö vid bearbetning och planering av nya affärer.

Medarbetarnas hälsa och säkerhet i fokus

Coronapandemin har aktualiserat vikten av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I Samhall samordnas arbetsmiljöarbetet genom den centrala HR-organisationen. Det är många som är involverade i arbetsmiljöarbetet, från den enskilde medarbetaren, till chefer och skyddsombud, till fackliga parter och företagsledning.

Samhall genomför årligen uppföljning av arbetsmiljöarbetet där resultatet behandlas både företagsövergripande och vid inplanerade förbättringsdagar samt i lokala arbetsmiljökommittéer. Förbättringsförslag och åtgärdsplaner tas fram utifrån situationen i den lokala verksamheten. Samhall har under pandemin kontinuerligt arbetat med riskbedömning och information om att följa arbetsinstruktioner med därtill hörande skyddsutrustning.

Under 2021 har ett stort fokus legat på att säkra skyddsutrustning till medarbetare. Tydliga riktlinjer och rutiner avseende smittrisker har uppdaterats löpande under pandemin, och Samhall har utgått ifrån och baserat samtliga beslut på svenska myndigheters riktlinjer och rekommendationer.

Allvarliga händelser

Samhall har som mål att halvera antalet allvarliga händelser som ska rapporteras till Arbetsmiljöverket till 2023 jämfört med 2018 års nivåer. Under 2019 och 2020 minskade antalet allvarliga händelser. Under 2021 såg vi dock en ökning till 120 fall av inrapporterade allvarliga händelser jämfört med 73 fall under 2020. En av anledningarna till denna ökning är att Covid-19 klassats som en allmänfarlig sjukdom, vilket innebär att om en medarbetare kan ha utsatts för smitta räknas detta som en allvarlig händelse. Av de 120 anmälningar som gjorts är 32 relaterade till Covid-19.

Arbete mot hot och våld

Under 2021 har Samhall haft ett förstärkt fokus på arbetsmiljö, där säkerhet kring hot och våld ingår. Ett nytt rikstäckande arbetssätt för att hantera uppkomna ärenden kring hot och våld har införts. Arbetssättet möjliggör att säkerhet, arbetsmiljö och arbetsrätt tillvaratas i varje ärende. Den eller de utsatta medarbetarna får även ett ökat stöd.

> **Vi ska se till varje människas unika kompetens och utifrån det ge förutsättningar för varje individ att lyckas.**

Under 2021 har det skett en ökning av anmälningar av allvarliga händelser som omfattar området hot och våld. Under 2021 har det gjorts 23 anmälningar jämfört med 2020 då det gjordes nio anmälningar.

Stor påverkan på sjukfrånvaron under året

Pandemins framfart under 2021 avspeglas fortsatt i sjukfrånvaron. Under topparna av pandemin var sjukfrånvaron väsentlig högre i många distrikt. Under året har den totala sjukfrånvaron minskat bland kvinnor till 17,6 (18,1) procent och minskat bland män till 14,6 (14,9) procent. Sjukfrånvaron totalt har under året minskat till 15,9 (16,3) procent. Sjukfrånvaron mäts i procent av tid enligt anställningsavtal.

Förstärkt facklig samverkan

Alla anställda i Samhall omfattas av kollektivavtal. Dialogen med arbetstagarorganisationerna är viktig för bolaget och under hela pandemin har Samhall förstärkt den fackliga samverkan.

Under året har totalt 28 möten genomförts med Företagsrådet, vilket är betydligt fler än ett vanligt år då vi genomför fem ordinarie möten och fem digitala avstämningar.

ARBETSMILJÖARBETET HAR varit ett särskilt prioriterat område för Samhall under 2021. Under 2022 fortsätter arbetet med bland annat fokus på första linjens chefer.

UNDER PANDEMIN har medarbetare som normalt sett jobbar med andra arbetsuppgifter ställt om och istället tillverkat skyddsutrustning.

Jämställdhet och mångfald

I SAMHALL ARBETAR cirka 150 olika nationaliteter. Vi är stolta över vår mångfald och ser den som en konkurrensfördel. Genom att leda och arbeta i mångfald visar vi vägen för andra företag.

Samhall har en tydlig policy som innebär nolltolerans mot diskriminering och trakasserier och vi arbetar i enlighet med bolagets mångfalds- och jämställdhetsplan. Arbetet är indelat i fyra prioriterade områden:

- Kompetensbaserad rekryteringsprocess
- Arbetsförhållanden som främjar jämställdhet och mångfald
- Samma förutsättningar
- Inga osakliga löneskillnader

Inom ramen för detta analyseras resultaten i den årliga medarbetarundersökningen noggrant, såsom fördelningen mellan kvinnor och män som gör en övergång, fördelningen av sjukfrånvaro mellan kvinnor och män samt könsfördelning i olika yrkesroller. Baserat på analysen genomförs årligen aktiviteter, exempelvis utbildningar, särskilda rekryteringssatsningar, hälsoaktiviteter och liknande. Dessutom genomförs en årlig lönekartläggning, där inga osakliga löneskillnader noterats under 2021.

Medarbetarengagemang

Under 2021 har Samhall fått ett nytt uppdragsmål som rör medarbetarengagemang. För att kunna följa utvecklingen över tid har ett engagemangsindex bestående av elva frågor tagits fram. Frågorna besvarades i den medarbetarundersökning som genomfördes i februari, vilket resulterade i ett engagemangsindex på 66 procent för Samhall totalt. En nyhet i årets medarbetarundersökning var möjligheten att svara på frågorna digitalt, något som utvecklar våra medarbetares digitala kompetens och ger dem bättre förutsättningar för att kunna vara delaktiga i såväl samhälle som arbetsliv.

2022 kommer medarbetarundersökningen att bestå av 30 frågor som summeras i fyra index, Engagemang, Trygg och säker arbetsmiljö, Kultur och samarbete samt Gott ledarskap.

Fördelning män och kvinnor i LFU

32 % Kvinnor

68 % Män

Fördelning män och kvinnor i skyddat arbete

44 % Kvinnor

56 % Män

Möt vår medarbetare Abir

Jag känner mig mäktig när jag kör truck

När Abir Al Moughabat rattar trucken över verkstadsgolvet på Volvo Cars i Torslanda är hon alltid glad. Hennes väg in i arbetslivet har varit allt annat än rak, men tack vare Samhall har hon nu hittat rätt.

NÄR ABIR AL MOUGHABAT, 44, glider in på sätet i trucken uppstår ett slags samförstånd. Här är det Abir som bestämmer och det klumpiga fordonet böjer sig fogligt under hennes instruktioner.

– Jag känner mig mäktig när jag kör truck. När jag jobbar glömmer jag bort mina bekymmer, säger hon.

Hon må verka självklar i sin roll som en av Samhalls medarbetare på Volvo Cars i Torslanda, men livet har inte alltid följt en spikrak väg för Abir. Hon föddes i Libanon men kom till Sverige redan som tolvåring tillsammans med sin familj. Som näst yngst i en syskonskara med sju bröder och en syster fick hon sparsamt med uppmärksamhet.

– Jag gifte mig tidigt och fick fem barn. Nu är min man och jag separerade, men barnen bor fortfarande hemma med mig, säger hon.

När Abir pratar om sina barn – eller om truckkörning – tittar solen fram i den mörka verkstadslokalen. Hennes stora leende får även andra i rummet att dra på smilbanden.

Samhalls samarbete med Volvo Cars består i att ta hand om och hantera alla tomma emballage från produktionen. Allt ska sorteras och packas för att därefter kunna hämtas upp av leverantörerna ute på lastgården.

När Abir började för sju månader sedan var hon noga med att lära sig alla arbetsuppgifter för att få en helhetsbild och samtidigt kunna rycka in där det krävdes arbetskraft.

– Även om det var truckkörningen jag var inriktad på var det viktigt för mig att lära mig hela verksamheten, säger hon.

Abir har en bakgrund som tolk på Migrationsverket, under ett par år efter den stora flyktingvågen 2015 jobbade hon mycket. Men de senaste åren har hon gått arbetslös under långa perioder, delvis på grund av en skada i axeln som gjort att hennes arbetsförmåga varit nedsatt.

Under ett möte på Arbetsförmedlingen fick hon erbjudande om ett jobb via Samhall.

– Eftersom jag har körkort fick jag frågan om jag ville lära mig att köra truck. Det lockade mig, säger hon.

De vuxna barnen oroade sig för att deras mamma skulle in i verkstadsindustrin. Äldsta sonen gick så långt att han liknade truckkörning vid ett ”mansjobb” och tyckte att hon skulle välja något annat.

Men Abir stod på sig.

– Nu känns det som jag har fått revansch. Truckkörning är väldigt, väldigt roligt och jag kan rekommendera det för alla, säger hon och ler.

Abir Almoughabat
Ålder: 44 år.
Arbetsuppgifter: Truckförare på Volvo Cars i Torslanda.
Gör på fritiden: Sköter om hemmet och sina fem barn
Drömmer om: Att barnen ska utbilda sig och få en bra framtid.

SAMHALL SKA ska halvera sina klimatutsläpp till år 2025.

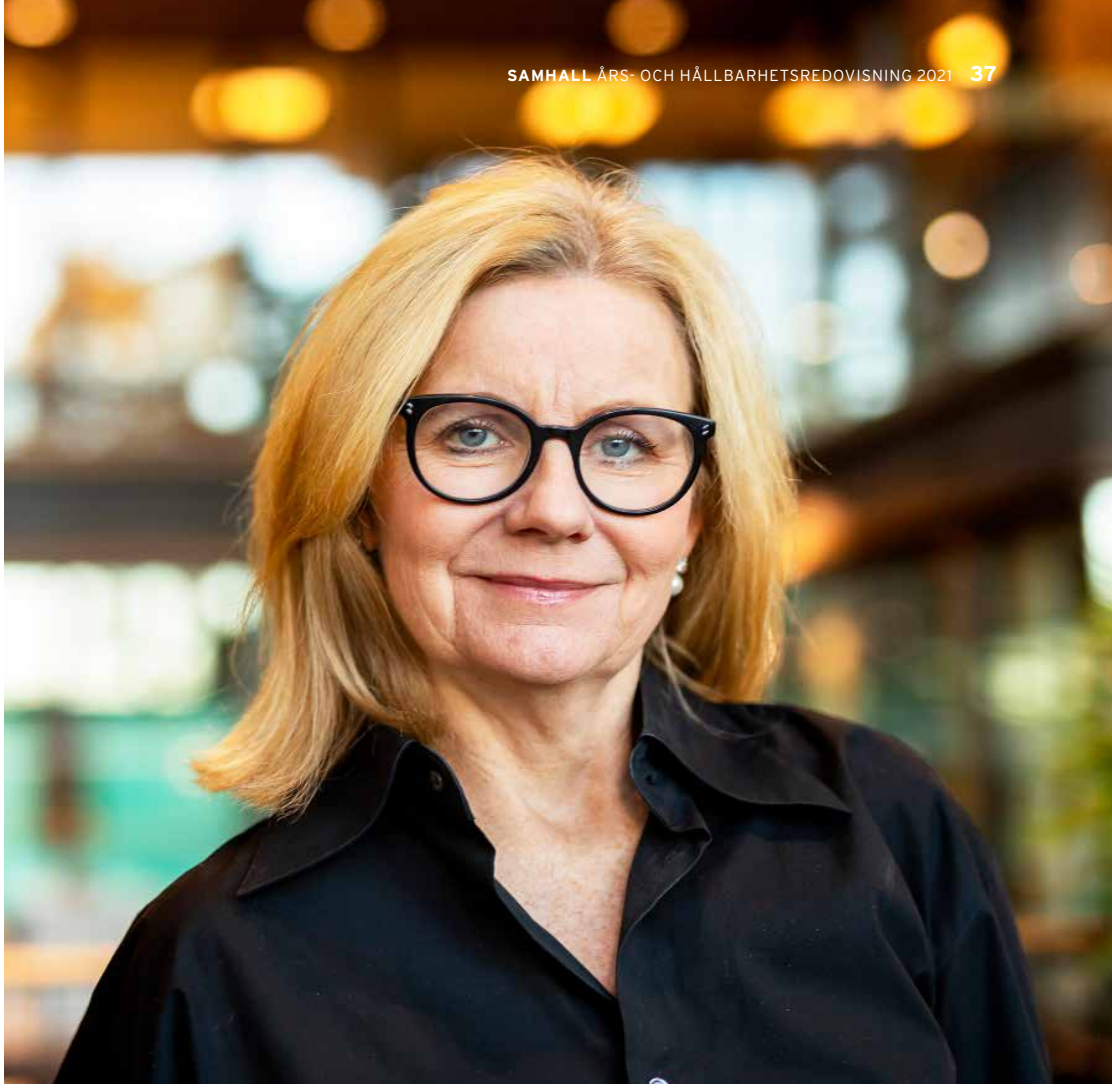
5.

Samhällsnytta

Utöver den direkta nytta Samhall skapar för medarbetare och kunder bidrar vi även till samhället. Genom att synliggöra kompetenser och bereda plats för fler på arbetsmarknaden minskar vi utanförskapet för personer med funktionsnedsättning.

Intervju med Hélène Barnekow

Inkludering på företagsnivå gynnar hela samhället



Efter 25 år som kvinna i en mansdominerad IT-bransch vet Hélène Barnekow, VD för Microsoft Sverige, hur det är att vara den som inte hörs, syns eller bjuds in i samtalet. Nu jobbar hon aktivt för att inkludera alla talanger på arbetsmarknaden.

HÉLÈNE BARNEKOW är en av tech-branschens mäktigaste personer. Under sina 25 år inom IT- och telekom har Barnekow bland annat hunnit med ledarroller inom Sony Ericsson och Telia Sverige. Jämställdhet har varit hennes drivkraft sedan hon som ung produktchef på Ericsson insåg att trots att det fanns en massa duktiga kvinnor, så var det bara män som befordrades och kom till tals. Nu har hon tagit ett bredare grepp om mångfald och inkludering – och vill att såväl företag som organisationer följer hennes exempel.

– För mig har detta alltid varit en stor del av företagandet, hur jag kan vara med och göra det bättre. Jag har utövat lagsport och då handlar det om hur man får med alla i laget. Är du ett lag med elva spelare, och bara åtta är inkluderade, förlorar du matchen. Det är genom inkludering vi kan vinna som fotbollslag, företag, och på makronivå som samhälle.

Något som Hélène ofta återkommer till är att förändringsarbetet måste börja på högsta ledningsnivå. Som exempel lyfter hon att Microsofts globala koncernchef Satya Nadella var i Sverige under en enda dag i våras. Då valde han att åka till Samhall Innovation Days, ett hackaton där representanter från flera företag och organisationer med olika kompetenser samlades för att utveckla och komma på lösningar för att underlätta arbetslivet för personer inom autismspektrumet.

– Det visar att koncernchefen på ett av världens största företag brinner för detta. Jag måste börja med mitt team och välja att göra saker som visar att detta är en viktig fråga.

Enligt Hélène Barnekow har tech-bolagen både ansvar och möjlighet att göra den nya tekniken tillgänglig för alla – och på så sätt föra utvecklingen framåt på samhällsnivå.

– Vi anställer en mångfald av talanger i våra utvecklingsteam. Vi har synskadade personer som utvecklar funktioner som gör våra tjänster mer tillgängliga, och en av våra hörselskadade utvecklare kom på idén att ”blurra” bakgrunden i Teams, eftersom det då blir lättare att fokusera för de som läser på läpparna. Nu använder alla den funktionen – det visar på nyttan med mångfald.

För Hélène Barnekow startar inkluderingsarbetet redan på rekryteringsnivå. Microsoft jobbar aktivt med att locka till sig – och behålla – talanger från alla delar av samhället, med olika bakgrunder och förutsättningar. Fördelarna är många enligt Hélène, bland annat bättre arbetsklimat, en roligare, mer kreativ och innovativ arbetsplats.

– Det blir högt i tak, en modigare organisation. Man vågar inte kasta ut galna idéer om alla tänker på samma sätt och man själv känner att man tänker helt galet, säger Hélène.

Hon poängterar också att forskning visar att de företag som lyckas med mångfald och inkludering också är de mest lönsamma, eftersom mångfald ger helt andra perspektiv.

Hélène Barnekow ser näringslivet som sin plattform för förändring, men menar samtidigt att de beslut som enskilda företag gör har stora effekter på samhället i stort.

– Vi måste hela tiden flytta oss framåt för att nå större grupper i samhället.

26 PROCENT av de som tog del av särskilda insatser för personer med funktionsnedsättningar och nedsatt arbetsförmåga 2021 var anställda inom Samhall.

En arbetsmarknad där fler kommer till sin rätt

Personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga utgör en stor del av de arbetslösa i Sverige. Men under rätt förutsättningar skulle de allra flesta kunna arbeta. I arbetet med att synliggöra kompetenser och möjligheter hos personer med funktionsnedsättning spelar Samhall en viktig roll.

TOTALT FINNS DET cirka 429 000 personer i åldrarna 16–64 år som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga i Sverige. Av dessa var 48 procent utan sysselsättning under 2020. Bland de personer med funktionsnedsättning som har ett arbete är tidsbegränsat arbete och deltidsarbete vanligare än bland resten av befolkningen.

Behov av anpassade arbetsförhållanden

Bland sysselsatta personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga har 80 procent behov av anpassningar eller stöd för att utföra sitt arbete. Det vanligaste behovet av anpassning är ett anpassat arbetstempo. Bland de som inte är sysselsatta uppger hela 57,5 procent av personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga att de skulle kunna utföra ett arbete om de fick en eller flera anpassningar eller stöd.

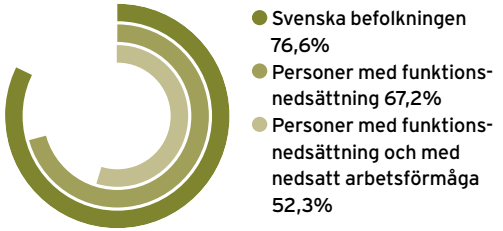
Inom Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag ges personer med behov av anpassat tempo och arbetsmiljö en möjlighet att arbeta utifrån sina egna förutsättningar.

Källa: Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, 2020, SCB.

Anpassade arbetsförhållanden kan innebära många olika saker, och görs utifrån individens egna förutsättningar. Det kan handla om fysiska arbetsmiljöanpassningar för att underlätta för en rörelsenedsatt person eller hjälpmedel och anpassningar för att underlätta för en person med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Det kan också innebära att rutiner och processer görs om och anpassas, att arbetstiden justeras eller att arbetsuppgifter delas upp till flera kortare moment.

Sysselsättning 2020

Andelen personer med funktionsnedsättning som har ett arbete skiljer sig stort från den övriga befolkningen (16–64 år).



Källa: SCB 2021

429 000

Totalt finns det cirka 429 000 personer i åldrarna 16–64 år som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga i Sverige.

En av flera åtgärder

Samhall utgör en betydande del av den statliga arbetsmarknadspolitiken. Av det totala antalet personer som vid slutet av 2021 tog del av särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga var 26 procent anställda i Samhalls uppdrag med skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning hos Samhall.

Som andel av de arbetsmarknadspolitiska stöden för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga har Samhalls uppdrag minskat i omfattning sedan 1990-talet. Samtidigt har andra insatser etablerats som riktar sig till per-

soner med funktionsnedsättning, vilket ger målgruppen fler och bättre anpassade stöd.

Samhalls uppdrag är att hitta meningsfullt arbete till de personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga där Arbetsförmedlingen bedömer att det finns en arbetsförmåga. För personer med funktionsnedsättning som saknar arbetsförmåga finns andra insatser i exempelvis kommunal regi.

Närvarande i samhällsdebatten

Alla har att vinna på ett samhälle där fler ges möjligheter att delta och där färre lämnas utanför. Därför arbetar Samhall aktivt med att sprida kunskaper och att visa på goda exempel där personer med funktionsnedsättning getts möjlighet att bidra på arbetsmarknaden för att påverka negativa attityder och fördomar gentemot personer med funktionsnedsättning. Arbetet bedrivs bland annat genom att vara närvarande i samhällsdebatten då dessa frågor diskuteras samt genom att arrangera seminarier och evenemang som syftar till att belysa positiva sidor av en ökad mångfald i arbetslivet. Samhall undersöker även, genom enkätundersökningar, såväl näringslivets som allmänhetens attityder till att anställa eller arbeta tillsammans med personer med funktionsnedsättningar. Med utgångspunkt i svaren verkar Samhall för att synliggöra vinster och möjligheter av en mer inkluderande arbetsmarknad.

Arbetsmarknadspolitiska insatser för personer med funktionsnedsättning

Skyddat arbete i Samhall
I skyddat arbete i Samhall blir arbetstagaren tillsvidareanställd. Arbetsförmedlingen avgör vilka som ska anvisas.

Anställning med lönebidrag
Arbetsgivare kan få lönestöd för en arbetstagare med funktionsnedsättning. Anställningsvillkoren ska vara på samma nivå som för andra på arbetsplatsen.

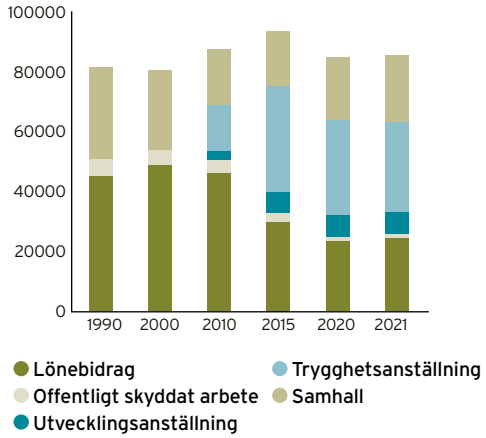
Offentligt skyddat arbete
Arbetsgivare inom offentlig sektor kan få lönestöd för arbetstagare med funktionsnedsättning. Anställningsvillkoren ska vara på samma nivå som för andra på arbetsplatsen.

Anställning med lönebidrag för trygghet i anställning
En trygghetsanställning möjliggör lönestöd till arbetsgivare som anställer personer med särskilda behov av trygghet på arbetsplatsen.

Anställning med lönebidrag för utveckling i anställning
En utvecklingsanställning möjliggör arbete kombinerat med andra utvecklande aktiviteter samtidigt, såsom utbildning eller vägledning. Samhall har i uppdrag att erbjuda tidsbegränsade utvecklingsanställningar.

Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Arbetsmarknadspolitiska program med anställning för personer med funktionsnedsättning



Källa: Arbetsförmedlingens veckostatistik 52, 2021

Sveriges viktigaste fika

Som ett led i att bli mer närvarande i samhällsdebatten har Samhall under 2021 lanserat Sveriges viktigaste fika, ett tillfälle för Samhalls VD Sara Revell Ford och andra representanter för bolaget, att bjuda in beslutsfattare och viktiga röster i samhällsdebatten till ett samtal över en kopp kaffe. Under våren och hösten kunde Samhalls kaffemoppe ses bland annat på Mynttorget i Stockholm, där Samhallmedarbetarna och tvillingarna Pontus och Linus Nilsson bjöd på kaffet. Bland de inbjudna gästerna fanns riksdagsledamöterna Anna Johansson och Marianne Pettersson (S), Michael Anefur (KD) och Ali Esbati (V), men även företrädare för Samhalls viktiga kunder. Samtalen har bland annat handlat om Samhalls roll i samhället, viljan att göra mer för fler och vikten av att öppna upp för nya perspektiv och lösningar.

Visa vägen-priset

För att hylla och lyfta arbetsgivare och enskilda individer som agerar föredömen på arbetsmarknaden genom att göra skillnad för personer med funktionsnedsättning delar Samhall ut Visa vägen-priset. Priset delas upp i en regional och en nationell omgång, där de regionala vinnarna utses genom röstning och de nationella vinnarna utses av den namnkunniga juryn bestående av bland andra Prins Daniel.

På grund av pandemin ställdes Visa vägen-prisets nationella prisutdelningsceremoni 2020 in, men under hösten 2021 kunde pristagarna äntligen hyllas under en känslosam ceremoni där juryn, inbjudna talare och stora delar av svenskt näringsliv var på plats. Samhall ser priset som ett viktigt bidrag i arbetet med att bryta fördomar, att genom inspirerande berättelser och goda exempel sprida kunskap som kan leda till att fler får en chans att komma in på arbetsmarknaden.

VINNARE AV VISA VÄGEN-PRISET

Årets Eldsjäl: Ulf Schön
Ica-handlaren Ulf Schön, som driver Ica Kvantum i Sollefteå, tog emot priset för Årets eldsjäl. Juryn motiverade valet med att Ulf Schön är ”en person som med både värme och stolthet visat att både medarbetare och samhälle mår som allra bäst när fler får vara med och bidra. Med en grundmurad tro på allas förmågor ser årets eldsjäl bortom begränsningar och fördomar och visar vägen mot en bättre arbetsmarknad.”

Årets Arbetsgivare: Inpac
Företaget Inpac, som producerar och paketerar bland annat probiotiska läkemedel och kosttillskott, har en arbetsstyrka där cirka hälften är personer med funktionsnedsättning. Juryn motiverar priset med att hos Inpac ”ses mångfald som en självklar tillgång och alla ges möjlighet att bidra utifrån sina egna talanger och förmågor. Alla är olika – men lika viktiga.”

Årets Hederspris: Malin Wernersson
Det prestigefyllda hederspriset gick i år till entreprenören Malin Wernersson som utvecklat en app som ska hjälpa personer med funktionsnedsättning att hitta nya vänner. Motiveringen lyder: ”Visa vägen-juryns hederspristagare 2020 har visat hur en enda människa, med engagemang och handlingskraft, kan skapa nya möjligheter i livet för så många andra. Genom att hela tiden tänka nytt, tänka fritt och tänka rätt har hederspristagaren skapat förutsättningar för andra att frigöra sina talanger och förmågor.”

Hållbar verksamhet inom planetens gränser

SAMHALLS ÖVERGRIPANDE ambition är att bedriva en verksamhet inom ramen för planetens gränser. Samhall har som mål att halvera klimatutsläppen till 2025 och ha en fossilfri fordonsflotta till 2030. Under 2021 gjordes betydande framsteg i omställningen av våra produktionsbilar, vilket innebär att koldioxidutsläppen minskat med 24 procent under 2021 jämfört med 2020.

Förutom fordonsflottan uppstår en stor del av miljöpåverkan i produktionen av varor som används i Samhalls tjänsteutbud, i form av bland annat plast, kemikalier, elektronik och arbetskläder. Samhall har ett pågående projekt för att ta fram en helt ny kollektion hållbara och cirkulära arbetskläder. Ny design och innovativa materialval ska ge en lång livslängd, minskad miljöpåverkan och möjliggöra reparation, återbruk eller återvinning i så stor utsträckning som möjligt. Genom att Samhalls medarbetare har kunskap inom tvätt och sömnad minskar behovet av nytillverkning.

Samhalls bidrag till Agenda 2030

För Samhall innebär en långsiktigt hållbar utveckling att vi ska bidra till uppfyllandet av FN:s globala hållbarhetsmål, bedriva en verksamhet inom de planetära gränserna samt minska vår klimatpåverkan i enlighet med Parisavtalet. Agenda 2030 betonar att ingen ska lämnas utanför och Samhalls kanske viktigaste uppgift är att se till att alla kan inkluderas.

EN AV UTMANINGARNA för genomförandet av Agenda 2030 i Sverige är att ojämlikheterna mellan olika grupper i samhället inte minskar och att vissa grupper har större risk för utanförskap och därmed också en sämre livskvalitet.

SCB:s lägesbild av genomförandet av Agenda 2030 i Sverige visar att personer med funktionsnedsättningar är särskilt utsatta på arbetsmarknaden och har en högre risk för ekonomisk utsatthet. Unga som varken arbetar eller studerar är en grupp med generellt sämre förutsättningar än andra att komma in på arbetsmarknaden och därmed riskerar ett långvarigt utanförskap.

Den rådande situationen på arbetsmarknaden som orsakats av pandemin innebär att de som redan hade en svag position får det ännu svårare i konkurrensen om jobben.

INGEN SKA LÄMNAS UTANFÖR

När människor lämnas utanför innebär det inte bara bortslösad mänsklig och produktiv potential och ökad risk för ohälsa utan det kan även påverka tilliten i samhället. Samhall fyller därför en viktig funktion för Sveriges möjligheter att uppnå målen i Agenda 2030, varje dag, året om och i hela landet.

Verkar mot samma mål

I mångt och mycket sammanfaller flera av de globala hållbarhetsmålen med de mål och det uppdrag som regeringen har satt upp för Samhalls verksamhet. Grunden för Samhalls arbete handlar om att bidra till att öppna upp arbetsmarknaden för de personer som i dag står längst ifrån den, och ge personer med funktionsnedsättningar bättre förutsättningar till social och ekonomisk trygghet. Här nedan listar vi de tre delmål i Agenda 2030 som tydligast korrelerar med de mål vi redan arbetar mot.

VIKTIGA DELMÅL I AGENDA 2030

Utvalda delmål	Hur Samhall bidrar
4.4 Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet	Samhall bidrar till måluppfyllelsen genom vårt omfattande arbete med att utbilda och träna våra medarbetare i våra olika yrkesroller samt genom att ta emot och erbjuda arbetsträning till personer med funktionsnedsättning.
8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla	Samhall bidrar till måluppfyllelsen genom att skapa produktiv sysselsättning för personer med funktionsnedsättningar som annars inte hade haft ett arbete och genom att utveckla medarbetarnas arbetsförmåga så att de kan hitta ett arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. Sedan Samhall bildades har över 200 000 personer med funktionsnedsättningar fått ett arbete i Samhall och 40 000 personer har fått ett nytt jobb på den ordinarie arbetsmarknaden.
10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering	Samhall bidrar till måluppfyllelsen genom att ta tillvara på den kompetens som Samhalls medarbetare har och genom att lyfta fram personer och företag som visar vägen för en inkluderade arbetsmarknad och samhälle samt sprida kunskap om frågorna nationellt och internationellt.

LÄS MER OM HUR VI BIDRAR TILL ANDRA DELMÅL PÅ SIDAN 56

Källa: SCB, Lämna ingen utanför, Statistisk lägesbild av genomförandet av Agenda 2030 i Sverige, oktober 2020

Möt vår medarbetare Mats

Jag har fått en andra chans i livet

När Mats Fundin drabbades av utmattningsdepression förlorade han fotfästet. Tack vare Samhall har han hittat tillbaka till arbetsmarknaden och fått tillbaka livsglädjen.

MATS FUNDIN var en framgångsrik egenföretagare i byggbranschen. Livet och uppdragen rullade på, Mats jobbade mycket men trivdes och var lycklig. Sen kom kraschen. En skilsmässa blev startskottet för vad som skulle bli många år av psykisk ohälsa och utanförskap.

– Jag var nyskild och hade fått ett litet barn med min nya kvinna. Hon ville flytta till sin hemstad, 100 mil från där min familj bodde. Det var som att hon bad mig välja mellan mina barn, och det klarade jag inte av. Jag gick sönder mentalt, säger Mats.

Han berättar hur den tidigare så driftiga Mats plötsligt inte längre kunde resa sig ur soffan, inte kunde ta sig för någonting. Han drabbades av utmattningsdepression och fick allt svårare att ta hand om såväl sig själv som sin firma. Ekonomin blev allt sämre.

– Det tog lång tid för mig att acceptera att jag behövde hjälp, och ännu längre tid att kunna prata om det som hänt och komma vidare. Det hugger fortfarande till i magen när jag ser en byggbil.

Med en privatekonomi körd i botten hamnade Mats utanför arbetsmarknaden. Han försökte i många år komma på rätt köl, men det var först när han via Arbetsförmedlingen fick erbjudande om att pröva ett jobb inom Samhall som bitarna föll på plats. För drygt tre år sedan började Mats jobba på fastighetsavdelningen på Samhall i Strängnäs. Det var ett fysiskt krävande jobb som innebar yttre fastighetsskötsel i form av trädgårdsarbete, häckklippning, gräsklippning och liknande sysslor. Men det tog inte lång tid innan Mats började känna suget efter att återigen börja ta mer ansvar.

– När jag först fick frågan om att ta ett jobb på Samhall visste jag knappt vad det var, nu har jag jobbat i drygt tre år och avancerat till driftledare. Ju mer ansvar jag fått, desto roligare är det att gå till jobbet. Jag stod utanför samhället i många år, men nu känns det som att jag har fått en andra chans i livet!

Hans närmaste chef, områdeschefen Martin Lärnestad, har följt hans utveckling och har med tiden också kommit att se Mats som lite av sin högra hand.

– Mats utveckling har gått från noll till hundra. Numera så klarar jag inte min vardag utan honom, han sköter om den dagliga driften och arbetsleder kollegorna. Det är en otrolig resa, och det är precis det här som Samhall är till för, säger Martin Lärnestad.

Mats själv menar att hans egen väg tillbaka är mycket tack vare att Samhall kunnat erbjuda en trygg miljö och ett sammanhang där varje individ får möjlighet att växa i sin egen takt.

– Det är ett gott samhällsbetyg att det finns någonting som heter Samhall i ett land, säger Mats Fundin.

Mats Fundin
Ålder: 61 år.
Arbetsuppgifter: Driftledare, yttre fastighetsskötsel.
Gör på fritiden: Tränar, Netflixar, umgås med särbon.
Drömmer om: Att jag och mina barn får fortsätta att vara friska och att jag hittar en sysselsättning efter Samhall – jag är inte beredd på att bara stänga av allt efter 65.

SAMHALL HAR cirka 8 800 utbildade lokalvårdare – men jobbar också inom många andra branscher.

6.

Mer än bara tjänster

Samhall har ett brett affärserbjudande med fokus på arbetskraftsintensiva verksamheter. Vår framgång bygger på att vi ständigt vidareutvecklar oss. Utöver högklassiga tjänster är det många kunder som väljer oss för att de delar våra värderingar och ser nyttan av ett mer inkluderande samhälle.

Intervju med: Christoffer Bergfors

Samarbetet ger både mångfald och trygghet

Mångfald, inkludering och socialt ansvar kan gå hand i hand med affärsnytta. Det visar Samhalls samarbete med Max Burgers.

ALLA KAN BIDRA och alla är bra på något. Det är den svenska hamburgerkedjan Max Burgers fasta övertygelse. Det är också en av drivkrafterna bakom företagets långa samarbete med Samhall.

– Vi är väldigt breda i hur vi söker nya talanger till Max, och Samhall som har i uppdrag att hitta utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning passar väl in i våra värderingar om ett samhälle för alla och allas lika värde, säger Christoffer Bergfors, vice VD för Max Burgers.

Samarbetet har inneburit att Samhall i dag är leverantör av all lokalvård till företagets restauranger. Genom åren har dessutom många medarbetare gått från en anställning på Samhall till en fast tjänst på Max.

Christoffer Bergfors lyfter fram att medarbetare från Samhall bidrar positivt på många sätt, från att få gäster att känna sig välkomna till att höja stämningen i restaurangernas arbetslag. De utmaningar som förekommit längs vägen har funnit lösningar, till exempel har anpassade instruktioner och rutiner tagits fram som underlättar arbetet.

– Genom att vi jobbat så länge tillsammans växer en anda fram som innebär en känsla av att allt går om man vill. Att prata med varandra och ha en dialog gör att man löser utmaningar.

För Max Burgers handlar partnerskapet med Samhall även om affärsnytta. Här är kompetensförsörjning och rekrytering av rätt talanger en viktig del. En annan aspekt av affärsnyttan är att ha en bra mix av människor som utvecklar företaget och bidrar till en bra helhet, förklarar Christoffer Bergfors.

– Vi är också väldigt glada och tacksamma för att medarbetare som vi har rekryterat från Samhall stannar kvar hos oss länge. När det gäller uppdraget med att städa våra lokaler så är det viktigt för oss att få kontinuitet och pålitliga leveranser. Att jobba med ett företag av Samhalls storlek gör att det känns tryggt, säger Christoffer Bergfors.

I familjeföretaget har helhetstänkande och en bred syn på hållbarhet gått som en röd tråd sedan starten 1968, då familjen öppnade en grillkiosk i Gällivare. Redan 1969 återvanns wellpapp och genom åren har snabbmatskedjans menyer blivit allt grönare. Utöver målet att minska klimatpåverkan finns också en vision om global rättvisa och social hållbarhet, där exempelvis rekrytering av personer med olika bakgrund och förutsättningar ingår.

Christoffer Bergfors berättar att engagemanget för hållbarhet kommer från hans pappa Curt Bergfors, företagets grundare och huvudägare.

– Det har alltid funnits där som en stark värdering om att göra skillnad på riktigt för människor och för jorden vi lever på. Globalt sett är vi ett litet företag så det viktigaste vi kan göra är att vara en förebild och inspirera andra att göra mer.

FAKTA MAX BURGERS

Samarbetet med Samhall startade 2003 för att skapa nya vägar in på arbetsmarknaden för personer med funktionsvariationer.

I dag arbetar cirka 900 av Samhalls medarbetare med lokalvård, yttre fastighetsskötsel och andra kringtjänster i snabbmatskedjans 142 restauranger runt om i Sverige.

Under 2020 tecknades ett nytt samarbetsavtal. Utöver servicetjänsterna innebär avtalet en gemensam strategi för hur fler Samhall-medarbetare kan göra en så kallad övergång, det vill säga få en anställning hos Max Burgers.

Cirka 200 Samhall-medarbetare har hittills gjort en övergång till en tillsvidaretjänst på Max Burgers.

Hållbart kunderbjudande

Samhalls framgångsfaktor bygger på att vi ständigt utvecklar attraktiva kunderbjudanden för att skapa riktiga jobb till våra medarbetare.

SAMHALL ÄR INRIKTAT på arbetskraftsintensiva tjänsteverksamheter och varuproduktion. Vi har en bred affärsmix för att kunna möta vårt uppdrag att erbjuda olika typer av arbetsuppgifter över hela landet, men även för att motverka konjunktursvängningar. Vi täcker allt från städ-, tvätt- och servicetjänster inom handel och omsorg till fastighetsskötsel, logistik och tillverkning och är stolta över vårt breda utbud. Precis som andra företag behöver Samhall ha ett stort fokus på kundens behov och förväntningar. Uppdragen utförs som tjänst eller branschlösningar hos kund alternativt genom industriell verksamhet och förpackning/montering i egen regi.

Ett medvetet val

Många av våra kunder väljer att samarbeta med oss för att de delar våra värderingar och ser affärsnyttan av ett mer inkluderande samhälle. Men grunden för ett samarbete med Samhall är alltid att vi tillgodoser kundens konkreta behov och bidrar till att stärka deras konkurrenskraft, oavsett om det handlar om att anlita eller att rekrytera personal från oss.

Samhall ska enligt uppdraget från staten erbjuda konkurrensmässiga tjänster, men för många av våra kunder innebär ett samarbete så mycket mer än den affärsmässiga nyttan. Våra kunder ser nämligen, precis som vi, våra medarbetares kompetens. Många kunder vittnar om att våra medarbetare skapar engagemang och bidrar till en positiv kultur på arbetsplatsen som i sin tur stärker varumärket och skapar stolthet bland personalen.

Svenska företag och organisationer börjar också få upp ögonen för nyttan med ett aktivt arbete kring social hållbarhet. Forskning visar att företag som jobbar med mångfald och inkludering blir mer lönsamma, eftersom det öppnar upp för nya perspektiv, innovativa lösningar och en mer tillåtande arbetsmiljö.

Ett hållbart kunderbjudande

Samhalls strategi är att integrera miljötänkandet i bolagets kunderbjudanden, något som också är en viktig del i bolagets tillväxtstrategi. Våra tjänster ska passa in i ett cirkulärt och miljömässigt hållbart samhälle vilket innebär både att våra tjänster utformas så att de har en låg miljöpåverkan och att vi skapar nya erbjudanden som kan bidra i omställningen till en cirkulär ekonomi.
Viktiga steg har bland annat tagits i utvecklingen av tjänster för att stötta omställningen till en mer hållbar matproduktion i linje med Regeringens livsmedelsstrategi. Det kommande textilproducentansvaret är ytterligare ett intressant tillväxtområde, där Samhall kan erbjuda tjänster kopplade till insamling, sortering och förädling av textil i syfte att minska förbränning och öka återbruksandelen.

Miljöfrågor ingår i utbildningen för olika yrkesroller, till exempel hur man städar miljövänligt och använder kemiska produkter på rätt sätt.

SAMHALL STÄDAR på IKEA:s samtliga varuhus. Samhall arbetar också i IKEA:s second handbutik i Eskilstuna.

SAMHALLS STÄDTJÄNST är Svanenmärkt och vi arbetar hela tiden med att säkra kvaliteten.

En bred affärsmix

Samhall erbjuder ett stort utbud av tjänster inom städ, tvätt, omsorg, fastighetsskötsel, återvinning, logistik och tillverkning över hela landet.

Städtjänster

Vi erbjuder städtjänster över hela Sverige. Utöver vanlig städning täcker vår erfarenhet golvvård, storstädning och fönsterputs. Det har under den pågående pandemin blivit tydligare än någonsin hur viktigt renhållning och lokalvård är för att ett samhälle ska fungera och allt fler kunder värdesätter en högkvalitativ städleverans. Vi arbetar i de flesta miljöer: från kontor, shoppingcenter och skolor till vårdenheter, trapphus och hotell. Vår städkår är en av Sveriges bäst yrkesutbildade tack vare Samhallskolans grund- och påbyggnadsutbildningar.

Samhalls städtjänst och golvvård är Svanen-märkt vilket innebär att den har en låg miljöpåverkan. Vi använder Svanen-märkta rengöringsprodukter, doserar rätt och arbetar för att minska användningen av plastpåsar. Arbetet med att integrera hållbarhet i allt vi gör fortsätter och vi har under året fokuserat mycket på att utbilda vår personal i vad vår Svanen-licens innebär och säkra efterlevnad genom uppföljning.

Vi arbetar ständigt för att utveckla städtjänsten och ser att hållbarhet och digitalisering är viktiga områden för våra kunder. För att garantera en god kvalitet använder vi oss av INSTA800 eller Samhalls egen modell för kvalitetsuppföljning, en modell som vi ser att fler och fler kunder nu också börjar använda.

Städtjänster är Samhalls största produktområde. Vår marknadsandel i städbranschen är cirka fem procent.

5%

är Samhalls marknadsandel i städbranschen

I slutet av 2021 tecknades ett fördjupat samarbetsavtal med IKEA. Avtalet innebär ett utökat samarbete där Samhalls medarbetare kommer att tillhandahålla städtjänster på 18 orter och i 40 olika anläggningar inom Ingka Group. Det nya avtalet innehåller också fler tjänster än tidigare, bland annat tvätt av restaurangpersonalens kläder, samt skötsel av grönytor, parkeringar och kaffemaskiner.

Tvätt & textilservice

Samhall är ett av få företag, som erbjuder nationell täckning inom tvätt-området, då vi driver ett 20-tal tvätterier över hela landet. Vi hanterar allt från hushållstvätt i kommunal omsorg till arbetskläder åt olika företag och annan textilservice. Samhall är medlem i Sveriges tvätteriförbund. Det innebär att våra anläggningar uppfyller Tvätteriförbundets alla krav på yrkesmässig kunskap, god företagsamhet och effektivt resursnyttjande. Vi följer noga vår vatten- och energiförbrukning och väljer i huvudsak miljömärkta tvättmedel. Alla nya tvätterier är utformade för att klara kraven i nordisk miljömärkning. I tvätterierna arbetar medarbetare med yrkesutbildning från Samhallskolan. Vi utför också lagningar och andra sömnadsarbeten i anslutning till tvätterierna. Genom att förlänga livet på våra kunders kläder minskar vi den miljöpåverkan som textilproduktion innebär.

Ett gott betyg till vår relativt nya satsning inom området är att fler och fler företag nu väljer Samhall för att sköta tvätt- och textilservice över hela Sverige.

Fastighetstjänster

Regelbundet underhåll skapar en välskött fastighet, minskar behovet av större kostsamma reparationer och skapar välkomnande miljöer för anställda och besökare. Vi har egenutbildade fastighetsskötare med erfarenhet inom de flesta arbetsuppgifter på området. Vi kan bland annat hjälpa till med trädgårdsskötsel, underhåll av parkeringar och vägar, hjälp med återvinning och enklare reparationer. Vi har också bred erfarenhet av olika typer av inspektionsronder, till exempel inom belysning och brandskydd. Fastighetstjänster är ett produktområde under utveckling där vi succesivt under 2022 kommer att investera såväl tid som resurser för att identifiera ytterligare potential.

I uppdraget gentemot Förpacknings- och tidskriftsinsamlingen, FTI, ingår yttre skötsel, renhållning och hantering av cirka 5 000 återvinningsstationer i hela Sverige.

Servicetjänster inom kontor, butik och omsorg

Samhall utför ett brett utbud av servicetjänster inom olika branscher runt om i hela Sverige. Den gemensamma nämnaren är att vi skapar mervärde för våra kunder genom att hjälpa dem att lösa flera utmaningar i sin vardag.

Genom våra servicetjänster för butik hanterar vi allt från varuplock till korghantering och inventering. Vi kan också ta hand om miljön utanför, till exempel att hantera kundvagnar. Inom kontors- och konferensservice har vi många uppskattade medarbetare med vana att ta emot besökare i receptionen eller vara våningsvärdar.

När Samhall får ta hand om servicetjänsterna inom omsorgen kan vårdpersonal fullt ut ägna sig åt vad de är utbildade för. Vi utför städning, tvätt, handling och levererans av mat och andra varor, samt kökssysslor eller lagning och strykning av kläder. Det har flera positiva effekter, både för personal och för brukare.

SAMHALL TVÄTTAR och reparerar arbetskläder åt företag och organisationer i hela landet.

MÅNGA AV Samhalls medarbetare har en unik förmåga att leverera med hög noggrannhet vilket ger en bra matchning inom både lager & logistik och förpackning & montering.

Under pandemin har förutsättningarna för flera av våra servicetjänster förändrats, till exempel har behoven inom vård och omsorg sett annorlunda ut, och behoven av kontors- och konferensservice har i vissa fall minskat på grund av restriktioner och ökat hemarbete.

Dessa tjänster är under ständig utveckling för att på ett agilt sätt kunna möta våra kunders behov. Vi tittar ständigt på nya lösningar för att möta framtidens trender och behov samtidigt som vi utvecklar nya och meningsfulla arbetsuppgifter till våra medarbetare.

Inom erbjudandet "Fler händer" erbjuder vi kommuner och regioner tjänster som fungerar som ett komplement till vården, som ytterligare bidrar till att Sveriges växande äldre befolkning känner sig trygga, ihågkomna och omhändertagna.

Branschlösningar inom lager & logistik

Samhall arbetar i dag med ett stort spann av e-handels- och tredjepartslogistiklager. Många kunder anlitar oss med gott resultat vid personalintensiva moment som styckplock och packning, returhantering och förädlingstjänster.

Många av våra medarbetare har en unik förmåga att leverera med hög noggrannhet vilket ger en bra matchning mellan medarbetare och kunduppdrag. Tack vare den automatiseringstrend som sker inom branschen har nya arbetsuppgifter skapats som passar många medarbetare. Utöver praktisk lagerhantering har Samhall också utvecklat mer strategiska kunskaper inom tredjepartslogistik, e-handel, detaljhandelslogistik, återvinningslogistik och konsumentförpackning vilket gör att vi kan vara med och utveckla kundernas verksamhet.

Under pandemin har utmaningarna med materialbrist och svårigheter med containerfrakt påverkat hela världen. Även Samhalls kunder har påverkats av detta, och vi ser nu ett ökat behov av lagerverksamhet för att undvika leveransproblem.

Under 2021 har returhantering inom e-handel och tredjepartslogistiklösningar varit sto-

ra fokusområden för Samhall, något som visat sig ligga helt rätt i tiden, då det av många ses som ett hållbart alternativ för framtiden.

Samhall har under 2021 haft en fin tillväxtresa tillsammans med kunden Systembolaget. Affären bedrivs numera på tre orter i landet och innefattar företrädesvis emballagehantering i kundens lagerdepåer.

Branschlösningar inom återvinning

Samhall samarbetar i dag med ett flertal återvinningsföretag och ser en stor potential för fler jobb givet det pågående skiftet för att öka materialåtervinning och återbruk. Förutom de traditionella återvinningsbolagen växer det fram fler företag som reparerar, demonterar eller på annat sätt tar vara på resurser. Inom branschen finns många arbetsmoment som kräver manuell hantering, där Samhall kan bidra till en mer cirkulär ekonomi.

Under sommaren 2021 inleddes ett samarbete kring återvinning inom telekom. Uppdraget bedrivs i kundens lokaler och innebär att vi sorterar och demonterar telekomutrustning för återbruk av elektronik samt återvinning av allehanda metaller.

NEDDE SER varje medarbetares förmågor. Han är driftledare för ett 20-tal medarbetare som packar och märker matvaror åt en matgrossist.

Branschlösningar i tillverkningsindustrin

Samhall levererar branschlösningar till svensk industri. Bredden inom tillverkningskompetensen gör att Samhall kan möta kundernas behov inom ett flertal områden. Uppdragen sträcker sig från basindustrin till högteknologisk tillverkning. Ofta jobbar vi inom våra kunders stödprocesser inom för- och delmontering, kittning, emballagehantering samt kvalitetsmontering.
Inför större samarbeten går våra produktionstekniker igenom hur vi bäst lägger upp arbetet och hur flöde, layout och utrustning ska se ut. Vi bedömer eventuella investeringar och tar fram förslag på kostnader, kravbilder, KPI:er och säkerhet. Inom industriproduktion i våra egna uppdrag arbetar vi målmedvetet med att hela tiden utveckla produktiviteten och kvaliteten. Vi har ett eget diplomeringsprogram för att certifiera våra uppdrag på kundernas produktionsenheter. Under pandemin har materialbristen, till exempel på halvledare, påverkat cirka 75 procent av alla svenska företag. Tack vare en

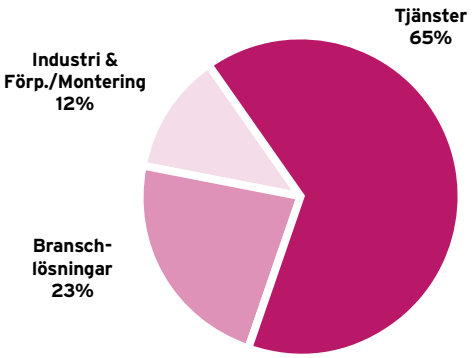
Under året har Samhall lanserat Projekt Närproducerat, som syftar till att stötta de företag som vill flytta hem sin tillverkning till Sverige igen. Där kan Samhall erbjuda skräddarsydda lösningar som skapar industriella förutsättningar som matchar dagens automatiserade tillverkningsindustri. Samhalls medarbetare kan i dag till exempel vara maskinskötare eller resa kartonger för paketering av färdiga produkter.

skalbar och flexibel samverkansmodell har Samhall kunnat möta kundernas förändrade behov på ett snabbt och effektivt sätt, vilket har bidragit till att såväl Samhall som våra kunder ser ut att komma ur krisen bra.

Industri och förpackning/montering

Samhall har lång erfarenhet av tillverkning, förpacknings- och monteringsverksamhet, både i egen regi och på plats hos kunder. Vid industrienheterna sker exempelvis montering av kablage, förpackning av medicinska produkter och monteringsarbeten till industriföretag. Sedan början av 2000-talet har industri och förpackning/montering minskat och utgör en mindre del av Samhalls verksamhet. Under 2021 syns dock en stark tillväxt inom industrin och Samhall arbetar med att stärka sig som partner för företag som vill flytta hem verksamhet till Sverige.

Under 2021 har efterfrågan från Samhalls största kunder inom Industrin ökat igen efter pandemin. Samtidigt har vi sett en tilltagande efterfrågan för enklare uppdrag inom ramen för förpackning/montering, både från nya och befintliga kunder.



FÖRDJUPAT SAMARBETE MED IKEA

Fördjupat samarbete mellan Samhall och IKEA

Samhall och Ingka Group har samarbetat sedan 2008 och därmed erbjudit tusentals personer med funktionsnedsättning nya vägar in på arbetsmarknaden. Numera täcker avtalet 18 orter och 40 anläggningar.

UNDER ÅREN HAR AVTALET med IKEA växt och i och med det senaste avtalet som sträcker sig till 2026 kommer 800 av Samhalls medarbetare jobba i de varuhus som Ingka Group driver. Det gör IKEA till en av Samhalls största och viktigaste samarbetspartners.

Avtalet innehåller bland annat tjänster som städ, att köra kundvagnar, tvätt av restaurangpersonalens kläder och skötsel av grönytor och parkeringar.

– Hos IKEA får våra medarbetare möjlighet att utvecklas i viktiga serviceyrken. IKEA är en nära samarbetspartner som alltid ser möjligheter och förmågor hos våra medarbetare, säger Jonas Rieck, vice försäljningsdirektör på Samhall.

Möt vår tidigare medarbetare Nathalie

Mitt jobb har gjort mig gladare och mer positiv till livet

Efter en övergång har Nathalie Andersson nu fått sin allra första anställning utanför Samhall. Det har skänkt henne en ny glädje i livet och servicebolaget Coor en flexibel och engagerad vaktmästare.

FÖR 26-ÅRIGA NATHALIE Andersson börjar arbetsdagen redan fyra på morgonen. Det är då hon går upp för att hinna med morgonbussen som tar henne till jobbet på det enorma varulagret i Västerås, 3,5 mil från hennes hem i Sala. Där arbetar hon som vaktmästare på Coor och tjänsten fick hon efter att hon visade framfötterna i det av de uppdrag Samhall har för Coor.

– Det är klart att det är tufft, men det är viktigt för mig med rutiner och att ha någonstans att gå varje morgon. Jag mår bra av att träffa folk och ha någonting att göra, säger hon.

Men hon behöver inte bara vara morgonpigg. Hennes nya yrkesroll är mycket omväxlande och kräver framför allt flexibilitet och mångsidighet.

– Jag delar ut frukt, lagar och fixar grejor, flyttar möbler, skottar snö och sandar. Bäst tycker jag om att plocka skräp ute, det låter tråkigt men är ganska rogivande, säger hon.

Enligt Coors platschef Ludvig Karlsson är jobbet som klippt och skuret för Nathalie som genast blev en naturlig del av arbetslaget.

– Hon visade stort engagemang och nyfikenhet från dag ett. Hon är snabblärd och det har varit en tydlig kurva rakt upp, säger han.

Men så har det inte alltid sett ut för Nathalie som brottats mycket med social ångest och depression. Problemen började redan i skolan och grundar sig i en sent upptäckt adhd-diagnos. Efter att hon hoppat av gymnasiet följde många jobbiga år. Bland annat var hon en vända på Samhall, men Nathalie hade mycket sjukfrånvaro och hon berättar att hon saknade rätt motivation. Det ändrades dock när hon fick psykiatrisk samtalshjälp och bättre medicinering.

– 2020 fick jag ett nytt erbjudande om att jobba på Samhall och då gick det mycket bättre, säger Nathalie.

Efter en tid i trappstädningslaget matchades hon till Coor som redan efter tre månader ledde till en övergång. Nathalies första anställning utanför Samhall.

– Det betyder jättemycket. Jag har självklart dippar, men jag är både gladare och mer positiv till livet nu, säger hon.

För Ludvig Karlsson på Coor är nyckeln till en lyckad rekrytering inte vad som står i meritförteckningen. För honom handlar det om att få tag på rätt individ.

– Många medarbetare på Samhall har större motivation till att börja nytt arbete. Det är bara chansen som många gånger saknas, säger Ludvig.

Nathalie Andersson

Ålder: 26 år.

Arbetsuppgifter: Laga och fixa saker, flytta möbler, dela ut fruktkorgar, skotta, sopa, plocka skräp.

Gör på fritiden: Besöker och fotograferar ödehus. Har två dvärgpudlar på foder.

Drömmer om: Fortsatt arbete och körkort.

SAMHALL HAR ett pågående projekt för att ta fram en helt ny kollektion hållbara och cirkulära arbetskläder.

7.

Rapportering och styrning

Samhall arbetar aktivt med bolagets styrning och uppföljning av nyckeltal. Med en aktiv intressentdialog och ett stort fokus på vår hållbarhetsrapportering utvecklar vi bolaget mot ett större värdeskapande.

Fördjupad hållbarhetsinformation

Intressent- och väsentlighetsanalys

Intressentdialog

Vårt mål är att ständigt utvecklas för att skapa så stor nytta för såväl medarbetare som kunder och för samhället i stort. Samhall har ett komplext uppdrag och arbetet kräver balanserade avvägningar, då våra intressenter värderar resultat och aktiviteter olika. Att kartlägga och analysera våra intressenters förväntningar är en förutsättning för att vi ska nå våra mål och skapa största möjliga nytta. Intressentgrupperna har identifierats och avgränsats, dels utifrån de olika delarna i bolagets samhällsuppdrag från staten, dels utifrån generella förutsättningar för ett tjänstebolag. Samhalls viktigaste intressenter är medarbetare, kunder, staten i form av ägare och finansiär, Arbetsförmedlingen, leverantörer, och intresseorganisationer. På övergripande nivå har intressentgrupperna inte förändrats de senaste åren, men vilka undergrupperingar som är mest väsentliga inom dessa ses löpande över för att kunna skapa relevanta dialoger. Intressenternas förväntningar fångas upp genom intressentdialoger som sker kontinuerligt, både i formella och informella forum och i form av medarbetarundersökning, kundundersökning och varumärkesmätning. I matrisen på nästa sida listas våra intressenter, de frågor som har varit i fokus, samt de olika forum och verktyg för dialog som använts.

MED FOKUS på att utveckla och stärka verksamheten har Samhall kontinuerliga dialoger med bland annat myndigheter, kunder, politiker och funktionssrättsrörelsen.

Intressentkategori	Frågor i fokus	Typ av dialog och respons
Medarbetare	Samhall som en attraktiv arbetsgivare. En trygg, säker och anpassad arbetsmiljö för medarbetarna. Möjligheten till personlig utveckling. Pandemins påverkan.	För att utveckla vår verksamhet och våra arbetssätt genomförs en årlig medarbetarundersökning och återkommande arbetsplatsträffar. Under 2021 har vi även genomfört medarbetardialoger i hela bolaget kring pandemin, arbetsmiljö och arbetsförhållanden. Alla medarbetare har individuella mål- och utvecklingsdialoger. Inom ramen för olika utvecklingsinsatser och strategiarbeten förs även dialoger med berörda personalgrupper för att fånga deras perspektiv.
Fackliga organisationer	Medarbetarnas arbetsvillkor och arbetsförhållanden. En trygg, säker och anpassad arbetsmiljö. Samhalls roll på arbetsmarknaden.	Samhall träffar löpande de fackliga huvudorganisationerna, har centrala och lokala samråd och förhandlingar, samt regelbundna centrala och lokala arbetsmiljökommittéer.
Kunder	Kvalitet och service i kundleveransen. Samhalls hållbarhetsarbete med fokus på att bryta utanförskap, en trygg och säker arbetsmiljö för Samhalls medarbetare, samt miljövänliga tjänster och omställning till en cirkulär ekonomi.	För att kunna utveckla våra kunderbjudande och möta kommande kundkrav genomför vi en årlig kundundersökning och löpande kvalitetsuppföljningar. Vi för löpande dialogen om vår leverans och vårt hållbarhetsarbete.
Staten som ägare	Hur väl Samhall uppfyller samhällsuppdraget. Hållbart företagande; en trygg och säker arbetsmiljö, konkurrensneutralitet, affärsetik, miljö- och klimatpåverkan Pandemins påverkan på bolaget.	Samhall har en kontinuerlig ägardialog och deltar i nätverksträffar för att säkerställa att vi uppfyller ägarens förväntningar och krav. Områden som har diskuterats under året är bland annat samhällsuppdraget, uppdragsmålen, ekonomiska målen och de strategiska målen för hållbart företagande.

Intressentkategori	Frågor i fokus	Typ av dialog och respons
Riksdagspartier och förtroendevalda Fastställer arbetsmarknadspolitiken genom lagar och förordningar och beslutar om Samhalls merkostnadsersättning genom statsbudgeten.	Hur väl Samhall uppfyller samhällsuppdraget och Samhalls roll på arbetsmarknaden.	Samhall träffar löpande partiernas representanter samt riksdagens arbetsmarknadsutskott för dialog om Samhalls uppdrag och verksamhet nationellt och lokalt.
Arbetsförmedlingen	Samhall och Arbetsförmedlingens samarbete och respektive organisations roll. Samhalls roll på arbetsmarknaden och målgruppen för Samhalls insatser samt den geografiska fördelningen.	Samhall träffar regelbundet Arbetsförmedlingen genom central, regional och lokal samverkan.
Intresseorganisationer	Hur väl Samhall uppfyller samhällsuppdraget. Samhalls roll på arbetsmarknaden och målgruppen för Samhalls insatser. Social hållbarhet, möjligheten att bryta utanförskap, ökad mångfald och inkludering.	Samhall träffar löpande företrädare för olika funktionsrättsorganisationer och andra sociala företag som arbetar med personer med funktionsnedsättningar samt deltar i rådet för arbetslivsorienterad rehabilitering. Samhall deltar också i seminarier och nätverk för hållbar utveckling.
Affärspartners	Kvalitet i leveransen till Samhall och leverantörens hållbarhetsarbete.	Samhall genomför regelbundna uppföljningar och dialoger med våra leverantörer.

Väsentlighetsanalys

Samhall vill lägga mest kraft där vi kan göra störst skillnad. Därför bygger vårt hållbarhetsarbete på en analys av vad som är viktigast för våra intressenter och inom vilka områden vi har störst påverkan på en hållbar utveckling ur ett socialt, miljömässigt eller ekonomiskt perspektiv och orienterar oss efter Agenda 2030 och de globala målen.

Under året har Samhall haft fördjupade diskussioner med ägaren, förtroendevalda, fackliga parter och kunder samt i interna forum vilka legat till grund för att validera och identifiera väsentlighetsanalysen. Samhalls väsentliga hållbarhetsfrågor finns inom tre strategiskt viktiga områden: Utvecklande & inkluderande, Cirkulära & fossilfria samt Hållbara partnerskap. Inom varje område finns tillhörande ambitioner och målsättningar som syftar till att maximera vår positiva påverkan och minimera risk för negativ påverkan så att vi kan skapa så stor nytta som möjligt för medarbetare, kund och samhälle. Samtliga intressenter bekräftar tydligt att Samhalls väsentligaste bidrag till en hållbar utveckling kopplas till utförandet av samhällsuppdraget, möjligheten att skapa vägar till arbete för personer med funktionsnedsättningar och minska utanförskapet i samhället. Det beskrivs på sidorna 14-18 och 28-30. Årets analys visar på vissa förflyttningar av våra hållbarhetsområden där områdena arbetsmiljö och konkurrensneutralitet har fått en ännu högre prioritering.

Totalt har 12 GRI upplysningar bedömts som väsentliga att rapportera på.

Väsentliga frågor	Agenda 2030		GRI-aspekt	Företagsspecifikt nyckeltal	Upplysningar
Utvecklande och inkluderande Vi skapar utveckling genom arbete och visar vägen mot ett inkluderande samhälle.	4.4	Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet	Arbetsmiljö	Personalomsättning i det arbetsmarknadspolitiska uppdraget	401-1 403-9 404-1 404-3 405-1
	5.5	Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande	Utbildning & medarbetar utvekling	Mål- och utvecklingsdialog	
	8.5	Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla	Mångfald	Utbildningstillfällen	
	8.6	Främja ungas anställning, utbildning och praktik		Medarbetare i arbete	
	8.8	Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla		Arbetsolyckor	
	10.2	Främja social, ekonomisk och politisk inkludering		Sjukfrånvaro	
				Övergångar & Kvinnliga övergångar	

Väsentliga frågor	Agenda 2030		GRI-aspekt	Företagsspecifikt nyckeltal	Upplysningar
Cirkulära och fossilfria Vi bedriver vår verksamhet inom ramen för planetens gränser.	12.2 13.	Hållbar förvaltning och användning av naturresurser Bekämpa klimatförändringarna	Energiförbrukning Utsläpp av koldioxid	Andel fossilfri fordonsflotta Utsläpp av koldioxid	302-1 305-1 305-2 305-3
Hållbara partnerskap Vi är en pålitlig affärspartner som tar ansvar för vår värdekedja.	16.5 17.7	Bekämpa korruption och mutor Uppmuntra effektiva partnerskap	Ekonomiskt resultat Anti-korruption Konkurrensneutralitet	Nöjd kund Ansvarsfulla leverantörskedjor	201-4 205-3 206-1

Utvecklande och inkluderande

MEDARBETARE & MÅNGFALD PER 31/12 2021

	Totalt antal	Kvinnor	Män	Ålderspann under 30 år	Ålderspann 30-50 år	Ålderspann över 50 år
Ledning						
Styrelsen	9	56%	44%	0%	11%	89%
Företagsledningen	7	43%	57%	0%	14%	86%
Anställda						
Skyddat arbete	20 054	44%	56%	5%	39%	56%
LFU	1835	32%	68%	64%	36%	0%
75% sjukersättning	337	71%	29%	2%	30%	68%
Tjänstemän	1420	52%	48%	4%	54%	41%
Totalt antal anställda	**23 646**					
Praktikanter inom AMT	1357	46%	54%			
Totalt antal medarbetare	**25 003**					

Av stor relevans för intressenterna är de faktorer som påverkar medarbetarutvecklingen såsom yrkeskunnande och ökad anställningsbarhet samt genomströmningen (nyanställning och övergångar) som ger möjlighet till fler att komma in och utvecklas på arbetsmarknaden och därmed minska utanförskapet.

En viktig del i Samhalls medarbetarprocess är mål- och utvecklingsdialogen mellan medarbetare och chef, där konkreta mål för anställningen sätts. Tillsammans kommer medarbetare och chef överens om vilka aktiviteter som ska genomföras under året och följer upp att utvecklingen går åt rätt håll. Våra medarbetare förbereds genom utbildningar i våra yrkesroller och har möjlighet till praktik för att få rätt förutsättningar vid övergång till annan arbetsgivare. För medarbetare med anställning med lönebidrag ska minst 25 procent av arbetstiden användas för olika utvecklingsaktiviteter.

MEDARBETARUTVECKLING & UTBILDNING

	Kvinnor	Män	Totalt
Mål- och utvecklingsdialog	94%	94%	
Utbildning, skyddat arbete (tim/anst)			12
Utbildning, LFU (tim/anst)			246
Övergångspraktik, skyddat arbete (tim/anst)	6	9	
Övergångspraktik, LFU (tim/anst)	93	104	
Övergångar, skyddat arbete	258	512	
Övergångar, LFU	196	486	

Avgränsningar, mät- och beräkningsmetoder

I redovisningen används begreppet medarbetare vilket inkluderar samtliga anställda samt praktikanter som deltar i arbetsträning eller är på utredningsplatser inom arbetsmarknadstjänster per den 31/12 2021. Begreppet tjänstemän avser alla anställda som inte ingår i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen. Här ingår inte medarbetare som omfattas av särskilt kollektivavtal för tjänstemän i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag.

Utbildningsinsatser för tjänstemännen redovisas inte eftersom det bedöms som mindre väsentligt samtidigt som mycket av de insatser som görs för tjänstemännen sker i former som inte redovisas som avgränsade utbildningar.

Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

Samhalls arbete med arbetsmiljö och hälsa beskrivs på sidorna 32-33. Vår övergripande vision är att ingen ska skadas på arbetet och en god arbetsmiljö är i stort fokus för Samhalls ledning. Under 2021 har arbetsolyckorna har ökat från föregående år vilket till viss del beror på att risk för smitta av Covid-19 räknas som en allmänfarlig händelse som ska rapporteras till Arbetsmiljöverket. Under 2021 har en av Samhalls medarbetare drabbats av en mycket tragisk arbetsolycka med dödlig utgång på väg från ett arbete hos kund. Sjukfrånvaron har sjunkit under 2021 jämfört med 2020 men ligger fortfarande högre än innan pandemin.

Avgränsningar, mät- och beräkningsmetoder

Rapporteringen av arbetsolyckor baseras på antalet lönetimmar i skyddat arbete och LFU och på arbetad tid för tjänstemän. För praktikanter har en schablon per dag använts. I redovisningen ingår inte arbetssjukdomar och färdolyckor till och från arbetet. GRI:s definition av allvarliga olyckor används dock inte, i stället används arbetsmiljöverkets definition av allvarliga händelser vilket är en betydligt bredare definition än vad GRI avser. I rapporteringen ingår samtliga medarbetare, dvs även praktikanter inom arbetsmarknadstjänster.

ARBETSOLYCKOR OCH SJUKFRÅNVARO

MSEK	2021	2020	2019
Totalt antal arbetsolyckor	1 271	1 233	1 370
varav arbetsolyckor med frånvaro	471	405	446
varav allvarliga händelser anmälda till Arbetsmiljöverket	120	73	108
Olyckor med dödlig utgång	1	0	0
RTIF (frekvens av arbetsolyckor beräknad per 1 miljon timmar)	29,6	28,9	32,5
Sjukfrånvaro (totalt för alla) % av kontrakterad tid			
Kvinnor	17,6	18,1	16,5
Män	14,6	14,9	12,7
Sjukfrånvaro per grupp anställda			
Kärnuppdrag	16,7	17,0	14,9
LFU	16,4	17,7	15,7
Tjänstemän	3,8	4,1	4,0

Cirkulära och fossilfria

De senaste åren har medvetenheten kring miljö- och klimatfrågorna ökat i samhället. Det är tydligt att frågorna lyfts av allt fler av Samhalls intressenter som förväntar sig att Samhall levererar miljövänliga tjänster. Väsentlighetsanalysen tar även hänsyn till det vetenskapliga läget som visar att alla företag behöver minska sin klimat- och miljöpåverkan. Samhalls övergripande ambition är en verksamhet inom ramen för planetens gränser. I slutet av 2018 kartlade vi vårt ekologiska avtryck. Störst miljöpåverkan står våra egna utsläpp från transporter och tjänsteresor för men en stor del av miljöpåverkan uppstår i produktionen av varor som används i Samhalls tjänsteutbud i form av bland annat plast, kemikalier, IT-utrustning och arbetskläder. Samhall tillämpar försiktighetsprincipen.

Miljöarbetet är ISO 14001 certifierat och kretsar kring tre områden

1. Minska den egna miljöpåverkan.
2. Minska miljöpåverkan i värdekedjan.
3. Miljömässigt hållbara tjänster.

Samhalls strategi är att integrera miljötänkandet i bolagets tjänster och kunderbjudanden så att arbetet med dessa frågor blir en del av kärnverksamheten och den dagliga driften. Våra tjänster ska passa in i ett cirkulärt och miljömässigt hållbart samhälle vilket innebär både att våra tjänster utformas så att de har en låg miljöpåverkan och att vi skapar nya erbjudanden som kan bidra i omställningen till en cirkulär ekonomi.

Miljö ingår i utbildningen för alla yrkesroller, till exempel hur man städar miljövänligt och använder kemiska produkter på rätt sätt.

Samhalls övergripande miljömål är att halvera utsläppen av koldioxid till 2025 jämfört med 2018 och ha en fossilfri fordonsflotta 2030. Målen är satta för att ligga i linje med Parisavtalet. Alla distrikt har egna handlingsplaner och under 2021 har en stor satsning på eldrift genomförts. Över 150 laddstationer är under uppförande i hela landet. Utsläppen har minskat med 24 procent under året vilket också beror på en kraftigt ökad användning av biobaserade drivmedel.

IT-utrustning återanvänds och restaurerars och ett Samhall deltar även i innovationsprojekt för att skapa en cirkulär hantering av arbetskläder.

Samhalls energiförbrukning härrör främst från transporter. Antalet egenägda lokaler har minskat stadigt de senaste åren. Nästan all verksamhet bedrivs i hyrda lokaler eller hos kund. För att hålla nere koldioxidutsläppen från egna fastigheter och lokaler där Samhall ansvarar för elavtalet köper Samhall enbart certifierad miljöel och arbetar med energieffektiviseringsåtgärder baserat på de energikartläggningar som genomförs regelbundet

Avgränsningar, mät- och beräkningsmetoder

I scope 1 ingår egen energiproduktion, egna produktionsfordon och utsläpp från leasade tjänstebilar, samt läckage och förluster av köldmedia. I scope 2 ingår utsläpp från köpt

KLIMATPÅVERKAN OCH ENERGI

Energiförbrukning (Mwh)	**2021**	**2020**	**2019**
Icke förnybara bränslen			
Eldningsolja	329	477	466
Bensin	792	767	789
Diesel	8 513	13 651	13 321
Totalt	**9 634**	**14 895**	**14 576**
Förnybara bränslen			
Etanol	0	0	15
Biogas	3 136	3 028	2 677
HVO100	4 974		
Totalt	**8 110**	**3 028**	**2 692**
Inköpt el och värme			
El (100 % förnybar)	8 263	7 981	9 132
Fjärrvärme	2 814	2 636	3 102
Totalt	**11 077**	**10 617**	**12 234**
Total energiförbrukning	**28 821**	**28 540**	**29 502**

Utsläpp av CO_2 (ton)	**2021**	**2020**	**2019**
Scope 1 Egen förbränning av bränslen			
Stationär förbränning	88	128	125
Mobil förbränning från egna fordon	2 001	2 959	3 083
Köldmedia	31	31	31
Totalt	**2 121**	**3 118**	**3 239**
Scope 2 Inköpt el och värme			
El (100 % förnybar)	0	0	0
Fjärrvärme	57	52	102
Totalt	**57**	**52**	**102**
Scope 3 Tjänsteresor, godstransporter & uppströms utsläpp			
Tjänsteresor	858	960	1285
Godstransporter (centrala avtal)	54	78	107
Uppströms utsläpp el & mobil förbränning	1 252	1 467	1 132
Totalt	**2 164**	**2 504**	**2 524**
Alla scopes	**4 341**	**5675**	**5 865**
Minskning sedan 2018	- 27,5 %	- 5%	- 2 %

el & fjärrvärme som Samhall har dirkekta avtal med enligt market-based metodik baserad på data från respektive leverantör. Med en locationbased rapportering skulle utsläppen varit 50 ton CO2e från elproduktionen. I scope 3 ingår tjänsteresor med flyg, hyrbil, egen bil i tjänsten, godstransporter på centrala avtal samt nytt för årets redovisning, uppströms utsläpp från el och mobil förbränning. I redovisningen ingår inte de anställdas resor till och från arbetet. I årets redovisning ingår inte längre energiförbrukning från hyrda lokaler utan eget el- eller värmeavtal på grund av för otillförlitlig data.

För stationär förbränning har en emissionsfaktor på 268,01 kg CO2e/MWh använts. Beräkningar för bensin och diesel har gjorts utifrån den fossila referensen Diesel MK1: 2,54 CO2e/L Bensin: 2,36 CO2e/L, Naturgas 2,23 kg CO2e /nm3 samt andelen fossilfritt innehåll. För tjänstebilar har en genomsnittlig emisssionsfaktor på 0,17 kg CO2/km för bensin och 0,115 kg CO2/km för diesel använts. Emissionsfaktorn för flygresor över 50 mil uppgår till 0,32 kg CO2e/personkm och 0,19 kg/ CO2e/personkm för flygresor under 50 mil. Emissionfaktorer för köldmedia kommer från Base Carbone. Utsläppsdata för el, värme, hyrbilar och godstransporter kommer från Samhalls leverantörer. Underlag för beräkning av energi och utsläpp från resor och transporter hämtas från interna datasystem och från leverantörsstatistik.

Hållbara partnerskap

Ansvarsfulla leverantörskedjor

Vi arbetar för att skapa så stor nytta som möjligt i hela verksamheten. Det innebär att minska den negativa påverkan och maximera den positiva påverkan i hela värdekedjan. Samhall är i huvudsak ett tjänsteproducerande företag med inköp och leasing från grossister och återförsäljare som är verksamma i Sverige. Den miljöanalys som Samhall genomförde i slutet av 2018 visar tydligt att stor del av vår miljöpåverkan uppstår i produktionen av de varor som vi använder i vår tjänsteleverans. På samma sätt är det väl känt att leverantörskedjan inom exempelvis elektronik och textil är förknippad med risker för kränkningar av mänskliga rättigheter och undermåliga arbetsvillkor. De främsta hållbarhetsriskerna bedöms därför ligga uppströms i leverantörskedjan där produktionen sker. Arbetet med hållbara inköp ingår i den centrala inköpsavdelningens ansvarsområde och styrs av hållbarhetspolicyn och inköpsriktlinjer.

Samhall arbetar med utgångspunkt i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Genom att acceptera Samhalls uppförandekod för leverantörer förbinder sig leverantörerna att uppfylla kraven och ställa dem vidare i leverantörskedjan. Vi har en process för kvalificering och uppföljning av leverantörer. Systemet innehåller självskattningsenkäter, en landbaserad rating, stöd vid revision, uppföljning och åtgärdshantering. Alla centrala leverantörer ska utvärderas inför avtalstecknande och följas upp regelbundet, prioritering sker utifrån riskanalys och spend.

	Utfall 2021	**Prognos 2022**	**Mål 2023**
Andel centrala leverantörer som har genomgått hållbarhetsanalys	78 %	90 %	100 %

Affärsetik & konkurrensneutralitet

Samhall har en absolut nolltolerans mot mutor och korruption. I Samhalls hållbarhetspolicy framgår att verksamheten ska präglas av hög affärsmässig etik. Policyn kompletteras med särskilda riktlinjer mot korruption som utgår från Institutet Mot Mutors Näringslivskod. Eftersom vi är finansierade med statliga medel så råder hög restriktivitet kring alla typer av gåvor och representation.

Både värdegrund och regler kring affärsetik och korruption ingår i företagsintroduktion och ledarutvecklingsprogram.

Även om Samhall inte bedriver verksamhet där det generellt sett finns stora risker så är det viktigt att ständigt arbeta för en transparent kultur där etiska dilemman diskuteras regelbundet.

Eftersom Samhall är statligt finansierade har intressenterna höga förväntningar på oss som en pålitlig affärspartner. Transparens kring merkostnadsersättningen och konkurrensneutrala priser är särskilt viktiga och beskrivs på sidan 18.

Visselblåsarsystem

Samhall har ett externt system för vissel. I den här kanalen kan såväl anställda som externa parter, till exempel leverantörer, anonymt rapportera personer på Samhall i ledande ställning eller i nyckelposition som uppgiftslämnaren misstänker har begått allvarliga oegentligheter.

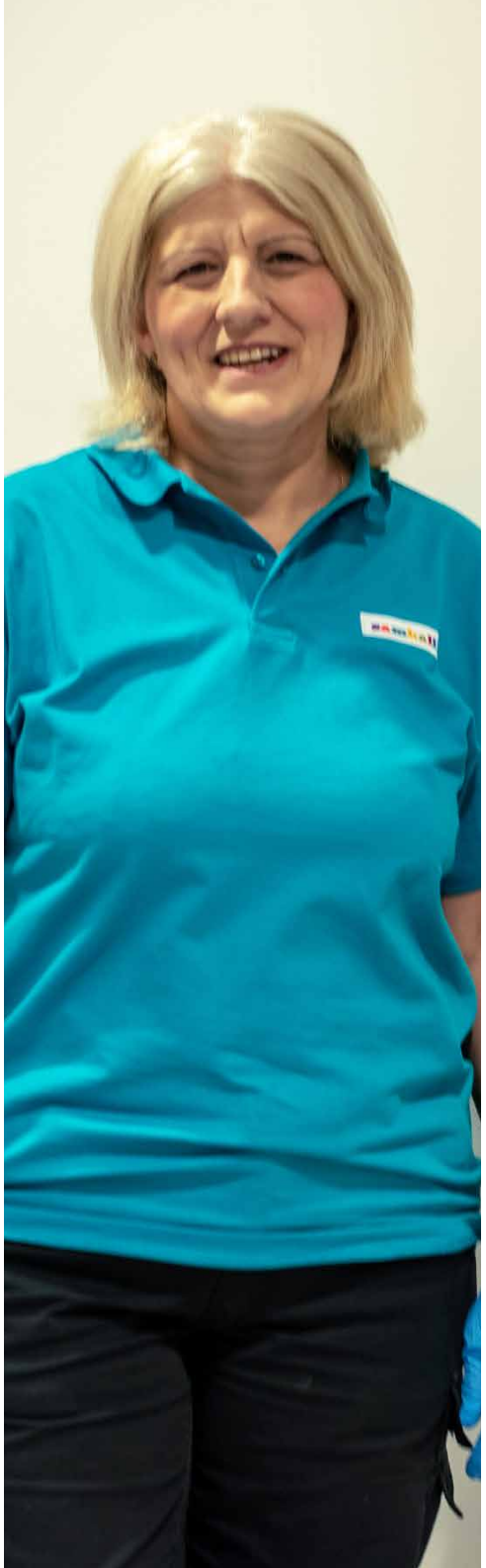
Enligt gällande rutiner kategoriseras alla inkomna anmälningar. Ärenden som inte kategoriseras som vissel hänvisas till ordinarie rapporteringsvägar. De som kvarstår som vissel utreds under ledning av en grupp bestående av Samhalls internrevisor, hållbarhetschef samt förhandlingschef. Internrevisorn informerar VD om inkomna vissel och rapporterar till revisionsutskottet. Under året inkom 62 ärenden i kanalen, varav fem ärenden utretts vidare. För händelser som inte omfattas av visselblåsarfunktionens område ska ordinarie rapporteringsvägar följas och det finns möjlighet att kontakta stödfunktioner såsom HR eller internrevisionen.

Om samhalls hållbarhetsredovisning

Hållbarhetsredovisningen är upprättad enligt riktlinjerna GRI Standards, tillämpningsnivå core. I GRI-index finns hänvisning till var i årsredovisningen informationen finns. Utformningen av rapporten har skett i enlighet med GRI:s principer, vilket innebär att den ska ge en komplett bild av verksamheten där innehållet bestäms utifrån de frågor som är mest väsentliga för Samhalls verksamhet och för företagets intressenter. Den genomförda väsentlighetsanalysen beskriven på sidan 58 har legat till grund för valet av GRI-upplysningar där varje väsentlig fråga har matchats mot minst en GRI-upplysning, vilket framgår av GRI-indexet på sidorna 62-63. Vi fortsätter att redovisa ickefinansiella nyckeltal som speglar den uppföljning vi gör i verksamheten och endast tillämpa GRI-indikatorer som tillför ett mervärde till vår hållbarhetsstyrning. Undantag eller avvikelser från GRI Standards framgår i redovisningen av respektive GRI-upplysning. För jämförbarhet över tid har, om inte annat anges, alla historiska värden räknats om enligt samma metoder som tillämpats 2021.

Datainsamling

Den data som förekommer i rapporten samlas in med hjälp av olika interna system beroende på uppgiftens natur. Ekonomisk data baseras på Samhalls redovisning. Personalrelaterad data kommer från Samhalls HR-system och affärssystem. Sammanställningen och kvalitetssäkringen av hållbarhetsredovisningens företagsspecifika nyckeltal och GRI-indikatorer görs av Samhalls controllers och Samhalls hållbarhetschef. Måltal och jämförelsesiffror redovisas i förekommande fall. I de fall jämförelsesiffror från tidigare årsredovisningar har ändrats redovisas detta under aktuell indikator.



Oberoende granskning och bestyrkande

Samhall har uppdragit åt Deloitte att översiktligt granska och bestyrka hållbarhetsredovisningen, se sidan 65.

Lagstadgad hållbarhetsrapport

Samhall omfattas av kravet på lagstadgad hållbarhetsrapportering i enlighet med krav i årsredovisningslagen. Den lagstadgade hållbarhetsrapporten återfinns i Års- och hållbarhetsredovisningen under följande rubriker och omfattar rapporteringskrav som miljö, socialt ansvar, medarbetare, mänskliga rättigheter och anti-korruption:

- Samhalls uppdrag, uppdragets omfattning och utfall s. 14-16
- Samhalls affärsmodell s. 18
- Värdeskapande s. 20-21
- Tydliga mål för vårt uppdrag s. 23-25
- Arbetsmiljö och hälsa, s. 32-33
- Jämställdhet och mångfald, s. 34
- Hållbar verksamhet inom planetens gränser s. 40
- Fördjupad hållbarhetsinformation, s. 53-61
- Intern styrning och kontroll s. 71-72
- Risker och riskhantering s. 73-74

GRI-index

Hållbarhetsredovisningen är framtagen i enlighet med riktlinjerna för Global Reporting Initiative (GRI) nivå core. Samtliga GRI-upplysningar avser publikationsår 2016 om inte annat framgår.

Standardupplysningar	**Sida**	**Kommentar**
Organisationsprofil		
102-1 Organisationens namn	121	
102-2 Verksamhet, varumärke, produkter och tjänster	14-18, 45-50	
102-3 Lokalisering av organisationens huvudkontor	66	
102-4 Länder där organisationen är verksam	70	
102-5 Ägarstruktur och företagsform	67	
102-6 Marknader som organisationen är verksam på	45-50, not 3	
102-7 Organisationens storlek	58, 89-92	
102-8 Medarbetare	58	
102-9 Leverantörskedja	60	
102-10 Väsentliga förändringar gällande organisation och leverantörskedja		Inga väsentliga förändringar
102-11 Försiktighetsprincipen	59	
102-12 Externa initiativ		Ingen anslutning till externa initiativ
102-13 Medlemskap i organisationer		Workability International
Strategi		
102-14 Uttalande från organisationens högsta beslutsfattare	7	
Etik och integritet		
102-16 Värderingar, principer och etiska riktlinjer	22, 60-61	
102-17 Visselblåsarfunktion	61	
Styrning		
102-18 Bolagsstyrning	66-72	

Standardupplysningar	**Sida**	**Kommentar**
Intressenter		
102-40 Lista över intressentgrupper	54-55	
102-41 Kollektivavtal	33	
102-42 Identifiering och urval av intressenter	53	
102-43 Förhållningssätt till intressentengagemang	53	
102-44 Viktiga frågor som lyfts av intressenter	54-55	
Redovisningsprofil		
102-45 Enheter som ingår i den finansiella redovisningen		Samhall Aktiebolag
102-46 Process för att definiera innehållet i rapporten	56	
102-47 Väsentliga hållbarhetsfrågor	56-57	
102-48 Förändringar av information	61	
102-49 Förändringar i redovisningen	61	
102-50 Redovisningsperiod	121	
102-51 Datum för publicering av den senaste redovisningen	121	
102-52 Redovisningscykel	121	
102-53 Kontaktperson för hållbarhetsrapport	121	
102-54 Rapportering i enlighet med GRI:s standarder	121	
102-55 GRI-index	62-64	
102-56 Extern granskning	65	
Väsentliga hälllbarhetsfrågor		
Finansiellt stöd från det allmänna		
103-1-3 Hållbarhetsstyrning	18, 54-57, 60	
201-4 Finansiellt stöd från det allmänna	Not 6	
Anti-korruption		
103-1-3 Hållbarhetsstyrning	54-57, 60-61	
205-3 Bekräftade incidenter av korruption och vidtagna åtgärder	60	
Konkurrenshämmande aktiviteter		
103-1-3 Hållbarhetsstyrning	54-57	
206-1 Konkurrenshämmande aktiviteter	18	

Standardupplysningar	Sida	Kommentar
Energianvändning		
103-1-3 Hållbarhetsstyrning	54-57, 59	
302-1 Energianvändning inom organisationen	60	
Utsläpp växthusgaser		
103-1-3 Hållbarhetsstyrning	54-57, 59-60	
305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	60	
305-2 Energi indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	60	
305-3 Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	60	
Anställda och nyanställda		
103-1-3 Hållbarhetsstyrning	14-15, 54-57	
401-1 Antal anställda och nyanställda	58	
Anställdas hälsa och säkerhet		
103-1-3 Hållbarhetsstyrning	32-33, 54-57	
403-9 (2018) Anställdas hälsa och säkerhet	59	
Utbildning och karriärutveckling		
103-1-3 Hållbarhetsstyrning	28-29, 54-58	
404-1 Utbildningstid	58	
404-3 Uppföljning och karriärutveckling	58	
Mångfald		
103-1-3 Hållbarhetsstyrning	34, 54-58	
405-1 Mångfald	58	

Revisors rapport från översiktlig granskning av Samhalls hållbarhetsredovisning samt yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i Samhall AB (publ) att översiktligt granska Samhalls hållbarhetsredovisning för år 2021. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning i anslutning till innehållsförteckningen i Samhalls Års- och hållbarhetsredovisning 2021.

Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 61 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av ramverket för hållbarhetsredovisning utgivet av GRI (Global Reporting Initiative) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga fel, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning och lämnat ett yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information. 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. Vi har utfört vår granskning avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. En översiktlig granskning och en granskning enligt RevR 12 har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i övrigt har. Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. Vi är oberoende i förhållande till Samhall AB (publ) enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning och granskning enligt RevR 12 gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medveten om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts.

Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning och granskning

enligt RevR 12 har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

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

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

Uttalanden

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

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 17 mars 2022
Deloitte AB

Anneli Pihl
Auktoriserad revisor

UNDER 2021 har Samhall haft ett stort fokus på att säkra skyddsutrustning till alla medarbetare.

Bolagsstyrning

SAMHALL ÄR ETT svenskt publikt aktiebolag med säte i Stockholm.

Till grund för styrningen ligger ett regelverk som omfattar Aktiebolagslagen, Årsredovisningslagen, Svensk kod för bolagsstyrning (Koden), Statens ägarpolicy samt lagar och regler som är relevanta för verksamheten. Inga väsentliga förändringar i bolagsstyrningen har skett sedan föregående år.

Viktiga externa och interna regelverk för samhall

Externa

- Aktiebolagslagen
- Årsredovisningslagen
- RFR 2
- Förordning (2018:1528) om statlig ersättning till Samhall Aktiebolag för en tjänst av allmänt ekonomiskt intresse
- Statens ägarpolicy
- Svensk kod för bolagsstyrning
- Global Reporting Initiative (GRI) Standards

Interna

- Bolagsordningen
- Statens ägaranvisning
- Styrelsens och utskottens arbetsordning
- Vårt Arbetssätt – Samhalls ledningssystem inklusive policys, riktlinjer och andra interna styrdokument.

Statens ägarpolicy anger att bolag med statligt ägande ska integrera hållbart företagande i bolagsstyrningen och agera föredömligt inom området.

Avvikelser från Koden

Enligt statens ägarpolicy ska Koden följas i tillämpliga delar. Det innebär att:

Kodens regler i punkt 1.1 om information om aktieägarens initiativrätt tillämpas inte eftersom det saknas skäl att tillämpa denna regel i statligt helägda bolag. Kodens regler i kapitel 2 och 4 om valberedning samt reglerna om val av styrelse och revisor tillämpas inte utan ersätts av reglerna i avsnitt 4.3 och 4.4 i statens ägarpolicy.

Kodregel 4.4–4.5 Styrelseledamots oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen samt gentemot större aktieägare. Syftet med denna regel är att skydda minoritetsägare. Eftersom Samhall ägs fullt ut av svenska staten saknas detta behov.

Ansvarsfördelning

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

1. Aktieägare

Samhall AB är helägt av svenska staten. Ägandet förvaltas av näringsdepartementet. Ägaranvisningen som fastställs av bolagsstämma innehåller bland annat det arbetsmarknadspolitiska uppdraget och dess omfattning, uppdragsmål och ekonomiska mål, samt specifika krav på rapportering och redovisning som kompletterar de allmänna reglerna om redovisning. Den statliga merkostnadsersättningen beslutas i statens budget.

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

2. Bolagsstämma

Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ. Riksdagsledamöter har rätt att närvara och ställa frågor vid bolagsstämman som också är öppen för allmänheten. I anslutning till årsstämman genomförs normalt ett seminarium med externa deltagare och ett tema med anknytning till Samhalls verksamhet. På grund av pandemin ställdes seminariet in 2021.

Årsstämma ägde rum den 22 april i Stockholm och livesändes via Samhalls webbplats.

Ersättningsprinciper

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

Årsstämman fastställer principerna för ersättning till ledande befattningshavare där Samhall följer regeringens gällande riktlinjer om anställningsvillkor för ledande befattningshavare, se not 9. De externa revisorernas granskning som redovisades på årsstämman visade att de av årsstämman 2020 fastställda riktlinjerna har tillämpats.

Ersättning till de bolagsstämmovalda styrelseledamöterna och de ledande befattningshavarna redovisas i Not 10.

3. Styrelsenominering

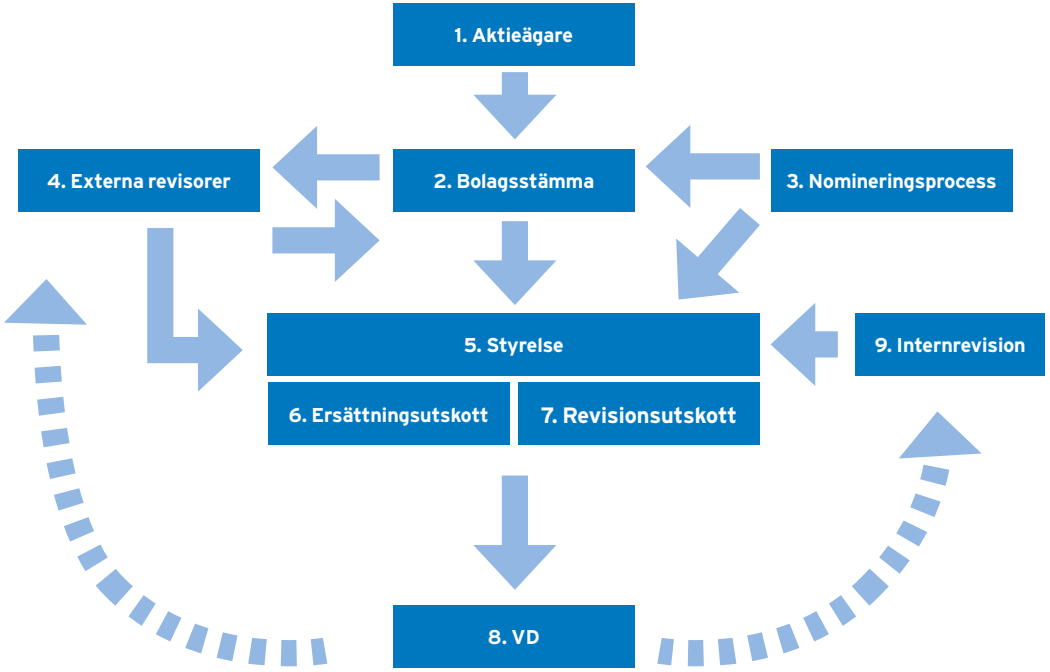
Som statligt ägt bolag har Samhall ingen valberedning. Beredningen av beslut om nominering sker genom en nomineringsprocess i enlighet med statens ägarpolicy. Arbetet koordineras av näringsdepartementet. Statens ägarpolicy klargör att nomineringar till styrelsen offentliggörs enligt Kodens riktlinjer, med undantag för redovisning av oberoende i förhållande till större aktieägare.

Enligt Koden och statens ägarpolicy skall styrelsen ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållande i övrigt ändamålsenlig sammanställning, präglad av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund. Även mångfaldsaspekter såsom etnisk och kulturell bakgrund skall vägas in, och en jämn könsfördelning skall eftersträvas. I ägarpolicyn anges att av bolagsstämman valda ledamöter skall finnas minst fyra personer av vardera kön.

4. Externa revisorer

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

Enligt statens ägarpolicy ligger ansvaret för val av revisor alltid hos ägaren och beslutas på årsstämman. Från och med årsstämman 2017 lämnar styrelsen förslag till val av revisor och revisorsarvode.



På årsstämman 2021 omvaldes det auktoriserade revisionsbolaget Deloitte AB till och med utgången av nästkommande årsstämma med auktoriserade revisorn Anneli Pihl som huvudansvarig revisor. Ersättning till revisorerna framgår av Not 7.

5. Styrelse

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

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

Vid årsstämman den 22 april 2021 valdes fem kvinnor och fyra män att utgöra Samhalls styrelse. Styrelsen har också tre ledamöter och tre ersättare som utses av arbetstagarorganisationerna. Av arbetstagarrepresentanterna är tre kvinnor och tre män.

Styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten redovisas på sidorna 60-61.

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

Ansvarsfördelning och arbetsformer styrs av följande dokument som årligen uppdateras och fastställs: arbetsordning, VD-instruktion, instruktion för rapportering till styrelsen, instruktioner för styrelsens utskott samt instruktion för internrevisionen.

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

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

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

Styrelsens arbete

Styrelsen har under året haft nio protokollförda sammanträden varav ett konstituerande möte. Styrelsen har därutöver fattat tre beslut per capsulam. Styrelsen får varje kvartal en utförlig rapport om bolagets resultat och ställning, kortare månadsvisa rapporter för mellan-liggande månader, samt vid behov VD-brev med rapporter om väsentliga händelser.

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

I årsplaneringen för styrelsen och dess utskott finns fasta återkommande punkter med koppling till hållbart företagande. Dessa områden ingår dessutom som en integrerad del i behandlingen av konkreta styrelseärenden exempelvis kopplat till tillväxtstrategier eller bolagets riskhantering. Styrelsen fastställer årligen mål för hållbart företagande, vilka framgår på sidan 19. Uppföljning av målen sker kvartalsvis och rapporteras i styrelserapporten. Styrelsen fastställer varje år den övergripande hålbarhetspolicyn. Av den framgår bland annat att Samhall stödjer och respekterar de internationella principer och riktlinjer som återfinns i de tio principerna i FN:s Global Compact, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och att verksamheten ska utformas så att den bidrar till Agenda 2030 och FN:s globala hållbarhetsmål.

Under året har särskilt uppmärksammats:

- Den 1 januari 2021 tillträdde Sara Revell ford som ny vd för Samhall.
- Samhalls hantering av Coronapandemin där styrelsen aktivt följt utvecklingen.
- Inom ramarna för Samhalls budgetunderlag och ägardialog har diskussioner förts avseende bolagets möjlighet att utveckla nya arbetssätt. Samhall har även föreslagit satsningar innehållande förstärkt stöd till medarbetare med särskilda behov, såsom behov av yrkessvenska.
- Under året har Samhall granskats av media. Styrelsen har löpande följt granskningarna och lyft vikten av proaktivitet i kommunikationsarbetet.
- Samhalls digitaliseringsstrategi och den pågående IT-transformationen har fortsatt följts upp vid flertalet styrelsemöten. Syftet är att öka effektivitet och resursutnyttjande, men också säkra fler jobb och hög sysselsättningsgrad i Samhall.
- Samhalls prissättning och deltagande i offentliga upphandlingar har fortsatt diskuterats. Styrelsen kan konstatera att Samhall under året har fått kritik från Konkurrensverket vid ett tillfälle och att åtgärder för att förebygga ytterligare brister vidtas.
- Styrelsen har diskuterat bolagets tillväxtstrategi i syfte att skapa fler utvecklande jobb de kommande åren. Det handlar både om att utveckla befintliga områden och om att etablera sig i nya branscher. Men även att förstärka och utveckla Samhalls organisation.

Enligt Koden, statens ägarpolicy och arbetsordningen för styrelsen ska styrelsen årligen göra en utvärdering av styrelsens arbete genom en systematisk och strukturerad process.

Årets styrelseutvärdering genomfördes genom en enkätundersökning. Enkäten innehöll bland annat frågor om samarbetsklimat, kompetens, styrelsearbetet och ordförandens roll. Resultatet av styrelseutvärderingen har presenterats för styrelsen och diskuterats på ett styrelsemöte. Utvärderingen visade att styrelsen är väl fungerande och har en hög grad av samsyn.

6. Ersättningsutskott

Ersättningsutskottet har bestått av Cecilia Schelin Seidegård (ordförande), Leif Ljungqvist samt Hillevi Engström. Ersättningsutskottet bistår styrelsen med att ta fram förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt med frågor om tillämpning av dessa riktlinjer samt i övriga frågor rörande förmåns- och incitamentsprogram. Utskottet har under året haft sju sammanträden samt tagit två per capsulam beslut. Verkställande direktören och HR-direktören delar på sammanträdena.

7. Revisionsutskott

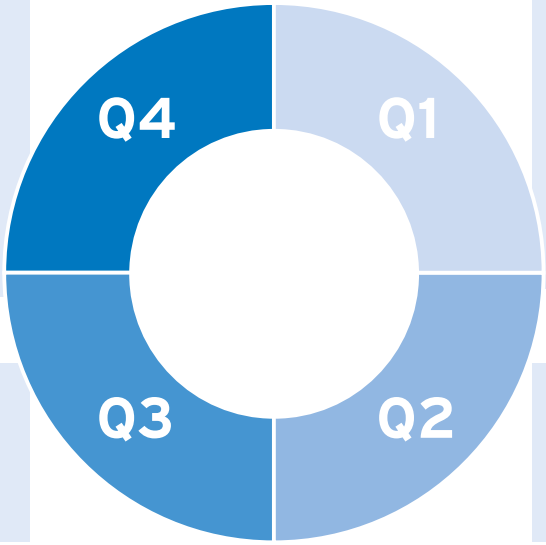
Revisionsutskottet har bestått av Bertil Carlsén (ordförande), Ylva Berg, Lars Engström, Leif Ljungqvist samt Cecilia Schelin Seidegård. Revisionsutskottet bistår styrelsen i frågor om bolagets finansiella rapportering samt i frågor om effektiviteten i den interna styrningen och kontrollen och riskhanteringen. Utskottets ansvar omfattar även att granska och övervaka revisorernas opartiskhet och självständighet, utvärdera interna och externa revisionsinsatser och medverka vid upphandling av externa revisorstjänster. Internrevisionschefen rapporterar löpande till utskottet. Verkställande direktören, direktören för Ekonomi och Finans, ekonomichefen, internrevisionschefen samt den ansvarige revisorn deltar på sammanträdena.

Utskottet har under året haft sex protokollförda sammanträden.

8. Verkställande direktör

Verkställande direktören ansvarar för den löpande förvaltningen av bolaget enligt styrelsens instruktioner. Ansvarsområden och uppdrag regleras i den av styrelsen årligen fastställda VD-instruktionen och i instruktionen om rapportering till styrelsen. Verkställande direktören håller styrelsens ordförande löpande informerad om väsentliga händelser samt förbereder och är föredragande vid styrelsens sammanträden. Verkställande direktören leder företagsledningens arbete. Den interna styrningen sker dels genom styrande dokument, dels genom verksamhetens ledningssystem. Huvudprocessen "Samhallprocessen" omfattar både medarbetar- och kundleveransprocesserna. Verkställande direktören delegerar befogenheter genom en delegationsordning som kompletteras av riktlinjer om ansvar och befogenheter.

STYRELSENS ARBETE 2021



Q4

- Delårsrapport
- Revisorernas granskningsrapport och möte med styrelsen (utan ledningen)
- Strategiska risker
- Verksamhetsplan
- Hållbarhetsfokus och hållbarhetsanalys
- Budget och hållbarhetsmål och verksamhetsplan
- Policydokument, utvärdering och fastställande
- Kundlojalitetsundersökning

Q1

- Årsbokslut
- Års- och hållbarhetsredovisning
- Revision
- Utvärdering av styrelsens arbete
- Budgetunderlag
- Inför årsstämman
- Kommunikation
- Prissättning
- Internrevision

Q3

- Delårsrapport
- Arbetsplats- och kundbesök
- Tillväxtstrategi
- IT-strategi

Q2

- Konstituerande styrelsemöte
- Delårsrapport
- Övergångsrapport
- Medarbetarutveckling

9. Internrevision

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

Funktionen är direkt underställd styrelsen och revisionsutskottet och utför sitt arbete enligt en fastställd internrevisionsplan som bereds av revisionsutskottet och beslutas av styrelsen. Internrevisorn rapporterar administrativt till vice VD.

10. Samhalls organisation och styrning

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

Verkställande direktören organiserar bolagets ledning och verksamhet för att uppnå ändamålsenlig styrning och kontroll. Samhall eftersträvar decentralisering och kostnadseffektivitet. Samhall har ett processorienterat ledningssystem som finns tillgängligt via Samhalls intranät. Ledningssystemet är certifierat enligt kvalitetsledningsstandarden ISO 9001 och miljöledningsstandarden ISO 14001. Både hållbarhetsarbetet och riskhanteringen integreras med verksamhetens processer och ingår i den operativa verksamhetsplaneringen. Varje processägare har ett ansvar att se till att relevanta hållbarhetsfrågor hanteras inom respektive organisation och att processen styr mot bolagets måluppfyllelse av de strategiska hållbarhetsmålen och ligger i linje med bolagets policys och riktlinjer. Samhalls krav och förväntningar på medarbetare, leverantörer och underentreprenörer finns i särskilda uppförandekoder. Samhalls hållbarhetschef ansvarar för att koordinera och utveckla det strategiska hållbarhetsarbetet. Inom Samhall finns också en miljö- och kvalitetsansvarig som samordnar och leder arbetet med Samhalls kvalitets- och miljöledningssystem. Det operativa ansvaret för att Samhalls styrande dokument efterlevs har chefer i linjeorganisationen. I varje marknadsområde finns en kvalitet- och miljöansvarig projektledare som stöttar linjeorganisationen med operativa frågor kring miljö, arbetsmiljö och kvalitet.

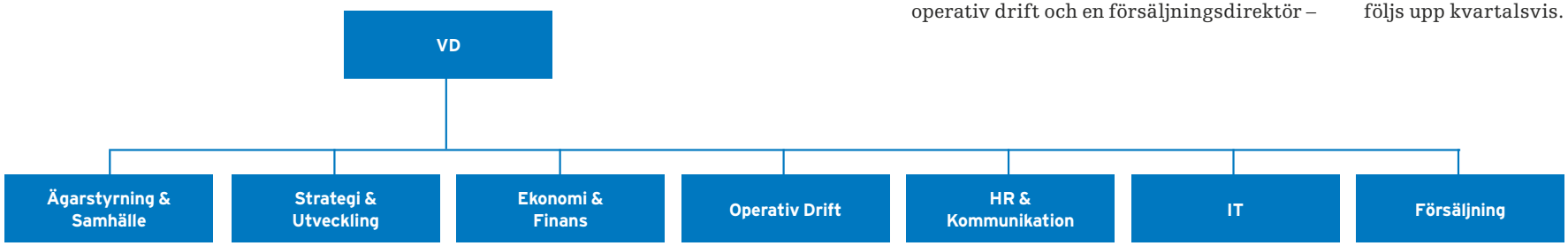
Samhall genomför varje år förbättringsdagar för att följa upp verksamhetens efterlevnad och utvecklingsmöjligheter. Extern granskning görs genom att års- och hållbarhetsredovisningen granskas av bolagets revisorer. Dessutom sker extern revison enligt ISO 9001 och ISO 14001.

Av bilden nedan framgår Samhall organisation. Antalet distrikt, som är nivån där den operativa driften utförs, är oförändrat sedan föregående år med 27 geografiska distrikt och ett industridistrikt.

Bolaget har en samlad ledningsgrupp som omfattar cheferna för de företagsövergripande stödfunktionerna samt försäljningsorganisationen och den operativa driften. Under året har förändringar i ledningsstrukturen gjorts, där driften och försäljningsverksamheten nu representeras av en direktör för operativ drift och en försäljningsdirektör – i stället för fyra marknadsområdesdirektörer och två affärsområdesdirektörer. Vidare har HR-avdelningen slagits ihop med marknads-avdelningen och en ny avdelning för strategi och utveckling har bildats. Dessutom har ledningen kompletterats med en stabsfunktion för ägarstyrning och samhällsfrågor. Förändringarna syftar till att stärka företagsledningens strategiska fokus samt för att möjliggöra ett bättre stöd till den operativa driften.

Hållbarhetsfrågor behandlas återkommande av företagsledningen, dels på bolagsövergripande nivå och som enskilda frågor, samt inom de olika delarna av organisationen. VD har det övergripande och samordnande ansvaret för hållbarhetsfrågorna i företagsledningen. Företagsledningen presenteras på sid 75-76.

Verksamheten styrs genom mål som följs upp genom månatliga resultatrapporter som finns nedbrutna för de olika delarna av organisationen och för de linjeansvariga chefernas ansvarsområden. Hållbarhetsmålen samt andra relevanta måltal och indikatorer följs upp kvartalsvis.



FÖNSTERPUTSARE ÄR är en av de 25 yrkesrollerna inom vilka Samhalls medarbetare kan utbildas och utvecklas.

Intern styrning och kontroll

Styrelsen är enligt aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning ansvarig för att bolaget har en god styrning och intern kontroll. Styrelsen ansvarar även för rutiner och processer för att säkerställa att fastlagda principer för finansiell rapportering och internkontroll efterlevs. Ansvaret innefattar även att bolagets finansiella rapportering är upprättad i överensstämmelse med lag, tillämpliga redovisningsstandarder samt övriga externa krav.

Den externa finansiella rapporteringen i Samhall omfattar kvartalsrapporter, bokslutskommuniké samt års- och hållbarhetsredovisningen. I revisionsutskottet bereds arbetet med att kvalitetssäkra bolagets finansiella rapportering, samt arbetet med att övervaka och utforma Samhalls processer för intern styrning och kontroll. Vid revisionsutskottsmöten deltar Samhalls interna och externa revisorer som ger statusuppdatering samt redogörelse för iakttagelser. VD omhändertar löpande information från ledningsmöten och rapporterar vidare till styrelsen och revisionsutskottet i enlighet med VD:s rapporteringsinstruktion.

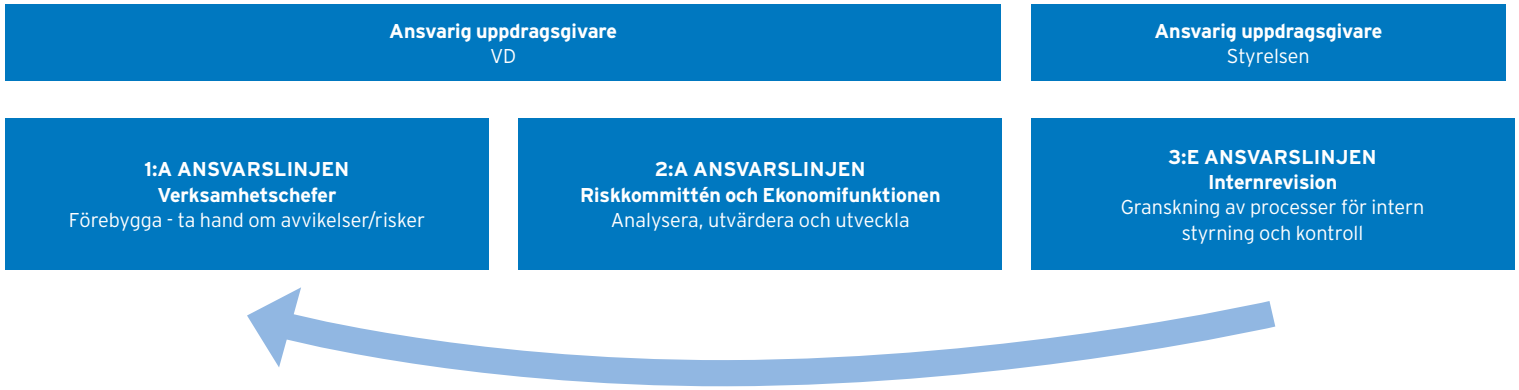
Samhall använder COSO:s (Comittee of Sponsoring Organizations of the Treadway Comission) ramverk för att främja utveckling av interna styr- och kontrollsystem. För att förtydliga roller och ansvar för riskhantering och intern styrning och kontroll har Samhall valt att arbeta enligt en modell med tre ansvarslinjer: första ansvarslinjen som äger risk och regelefterlevnad, andra ansvarslinjen som övervakar och kontrollerar och tredje ansvarslinjen i form av internrevisionen.

Kontrollmiljö

Basen för den interna styrningen och kontrollen utgörs av kontrollmiljön med organisation, instruktioner, processer, ansvar och befogenheter som dokumenteras och kommuniceras i styrande dokument samt den värdegrund som styrelse och företagsledning kommunicerar och verkar utifrån.

Samhall har ett processorienterat ledningssystem, Vårt Arbetssätt, som finns tillgängligt via Samhalls intranät. Principer och former för rapportering, intern styrning, kontroll och uppföljning finns samlade i interna policys, riktlinjer och rutiner.

Exempel på styrande dokument är arbetsordning för styrelsen och dess utskott, instruktion för verkställande direktören



samt delegationsordningen som fastställer ekonomiska befogenheter för medarbetare i företaget. Exempel på viktiga faktorer i kontrollmiljön är attest-regelverk för att förhindra avsiktliga eller oavsiktliga fel samt behörighetsregelverk som reglerar tillgången till system och information.

Kontrollaktiviteter

Kontrollaktiviteter syftar till att systematiskt upptäcka, korrigera och förebygga fel i den finansiella och rapporteringen. Inom ekonomifunktionen genomförs löpande nyckelkontroller för att säkerställa den finansiella rapporteringen. Exempel på områden som kontrolleras är skatter, moms, representation samt attest- och delegationsordningen.

Direktören för ekonomi och finans följer månadsvis upp och analyserar det ekonomiska utfallet och rapporterar detta till verkställande direktören och företagsledningen. Samhalls publika rapporter tas fram av direktören för ekonomi och finans och verkställande direktör för beredning i revisionsutskottet innan de fastställs av bolagets styrelse och därefter publiceras. Utöver års- och hållbarhetsredovisningen är minst en av delårsrapporterna granskad av bolagets revisorer, vars granskningsarbete avrapporteras till revisionsutskottet.

Verksamheten bedrivs utifrån styrda processer. I respektive process finns kontrollaktiviteter för att säkerställa att processerna följs. Exempel på områden som kontrolleras är HR-nyckeltal samt riskbedömning ur ett arbetsmiljöperspektiv på våra kunduppdrag. Samhall har ett gemensamt kvalitets- och miljösystem som är certifierat enligt ISO 9001 och ISO 14001. Verksamheten tar del av och följer upp revisionsrapporter från såväl externa revisorer som interna förbättringsdagar och revisioner, och är delaktiga att åtgärda eventuella brister.

Information och uppföljning

Samhalls kommunikationsprocess säkerställer att information sprids på ett strukturerat sätt inom hela organisationen. Information om policyer, styrande dokument, processer och rutiner finns på Samhalls intranät. Samhall når inte alla medarbetare via digitala verktyg, viktig kommunikation säkerställs även genom löpande arbetsplatsträffar med fastställd agenda.

Inom samtliga chefsled inom Samhall genomförs månadsvis dialogmöten, så kallade one-to-one. Genom dessa möten skapas en gemensam bild av nuläget och uppföljning mot mål och verksamhetsplan. Dialogerna flödar ända upp till ledningsnivå som löpande vidareförmedlar information till styrelsen. Ledningen har även kvartalsvis genomgång av resultat, nyckeltal och måluppfyllelse med respektive marknadsområde. På detta sätt erhålls en god bild över affärsläget och verksamhetsstyrningen säkerställs.

Samhalls styrelse får kvartalsvis rapportering av ekonomiskt resultat och affärsläge med analys och kommentarer av bolagets verkställande direktör samt kortare månadsrapporter. Internrevisionen avrapporterar löpande sitt arbete utifrån den fastställda revisionsplanen till revisionsutskottet.

Samhall har även en visselblåsarfunktion där medarbetare anonymt kan anmäla misstänkta oegentligheter. För att garantera visslares anonymitet mottas anmälningar av externt oberoende företag. Internrevisionen ansvarar för utredning tillsammans med hållbarhetschef och förhandlingschef, varefter rapport avges till revisionsutskottet.

Samhalls publika finansiella rapporter publiceras på bolagets webbplats.

Risker och riskhantering

RISKHANTERING

Samhalls metoder för riskhantering syftar till att säkerställa att risker identifieras och hanteras. Genom riskhanteringen ska företagets värden skyddas, styrningen och kontrollen förbättras och transparensen öka. Målet är att bidra till att verksamhetens mål uppnås och samtidigt undvika oönskade operationella eller finansiella effekter.

Samhalls riskkommitté, som är ett utskott till företagsledningen, har det övergripande ansvaret för företagets gemensamma strategiska risker, vilket omfattar såväl finansiella risker, som hållbarhetsrisker, IT-risker, varumärkesrisker och risker kopplade till den operativa driften. Processen med att identifiera de strategiska riskerna involverar alla affärs- och marknadsområden vilket ger en förankring och medvetenhet i organisationen. Riskerna bedöms och prioriteras av riskkommittén som lägger fram riskanalysen för styrelsen. Den operativa riskhanteringen har integrerats i verksamhetens processer och verksamhetsplan.

Risker inom de finansiella processerna hanteras av Samhalls centrala ekonomifunktion som även hanterar all redovisning för bolaget. Det är väsentligt att funktionen genom sin förståelse av processer och rutiner kan identifiera, analysera och besluta om hanteringen av eventuella fel i de finansiella processerna. Bedömning av risk för felaktigheter i den finansiella rapportering utvärderas löpande i det dagliga arbetet, genom de kontrollaktiviteter som utförs.

Samhalls internrevisor upprättar årligen en oberoende riskanalys, vilket utgör grunden för internrevisionens revisionsplan som fastställs av styrelsen. Utifrån denna plan genomförs oberoende och objektiva granskningsuppdrag, vilket resulterar i åtgärder och förbättringsprogram.

Strategiska risker som exempelvis ökad konkurrens, förändrade marknadsförutsättningar och övriga omvärldsförändringar som kan påverka Samhalls mål och uppdrag, hanteras och är en naturlig del även i styrelsens och ledningens löpande arbete.

Samhall har företagsövergripande försäkringar som omfattar bland annat egendom, avbrott, produktansvar, transport och ansvarsförsäkring för styrelseledamöter och ledande befattningshavare.

Inom Samhall finns planer för krishantering och en utsedd krisledning. Planerna ska säkerställa god beredskap i händelse av kris och att rätt åtgärder vidtas av utsedda nyckelfunktioner vid rätt tillfälle.

DET SYSTEMATISKA arbetsmiljöarbetet är väl etablerat i Samhall och riskanalyser genomförs i samband med nya eller förändrade kunduppdrag.

RISKER

Operativa och strategiska risker

Verksamhetsrisker

Att erbjuda och leverera efterfrågade tjänster är avgörande för Samhalls förmåga att utveckla medarbetarna. Den geografiska spridningen innebär också att Samhall måste skapa arbetstillfällen även i områden där kundunderlaget är svagare. Oförmåga att uppfylla kundernas förväntningar eller att utveckla och erbjuda de tjänster som efterfrågas kan leda till förlorade kunder och marknadsandelar vilket innebär risk för att Samhall inte kan leverera på uppdraget. Samhall arbetar med att ständigt utveckla kundupplevelsen och att säkra en kvalitativ leverans genom en god omvärldsbevakning och kund- och marknadskännedom.

Förutsättningarna för Samhalls verksamhet försämras också när Arbetsförmedlingen ej anvisar medarbetare i tillräcklig omfattning.

Externa händelser

Pandemin visar sårbarheterna i samhället och vår förmåga till anpassning. Samhalls breda mix av affärer är viktigt för att bolaget ska kunna parera snabba marknadssvängningar eftersom Samhall inte säger upp medarbetare i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen på grund av arbetsbrist.

Medarbetare

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs. Brister i arbetsmiljön kan leda till olyckor och fysisk eller psykisk ohälsa hos medarbetare vilket motverkar genomförandet av vårt samhällsuppdrag och påverkar bilden av Samhall som arbetsgivare negativt.

Att erbjuda en god och säker arbetsmiljö där medarbetarna kan utvecklas är därför av stor vikt för Samhall. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är väl etablerat i Samhall och riskanalyser genomförs i samband med nya eller förändrade kunduppdrag.

Regelefterlevnad

För Samhall är det av stor vikt att efterleva lagar och interna regelverk liksom att bedriva affärer enligt god affärssed. Samhall bedriver vissa uppdrag och verksamheter som omgärdas av särskilda bestämmelser som vi måste följa. På grund av den statliga merkostnadsersättningen är det särskilt viktigt att följa de regler och rutiner som finns kring prissättning. Samhall har en uppförandekod för leverantörer i syfte att motverka riskerna för negativ påverkan på människor och miljö i leverantörsledet.

Brott eller försummelse på dessa områden skulle kunna skada bolagets anseende och medföra såväl sanktioner som böter. I riskförebyggande syfte har Samhall därför upprättat ett antal policys, en väl fungerande intern kontroll och ett värdegrundsarbete för att etablera en kultur som motverkar oegentligheter. Leverantörernas arbete följs upp och kontrolleras inom ramen för Samhalls inköpsprocess.

Informationssäkerhet och digitalisering

Digitaliseringen medför stora möjligheter men innebär samtidigt en större risk och sårbarhet för att verksamhetskritisk data inte kan tillgängliggöras eller kommer i orätta händer. Informationssäkerhetsarbetet är därför viktigt. Arbetet styrs av vår informationssäkerhetspolicy och riktlinjer.

Sedan införandet av GDPR och svensk dataskyddslagstiftning har stort fokus lagts på att säkra en god hantering av personuppgifter. Samhall har bland annat utsett ett dataskyddsombud. Andra åtgärder som genomförts är exempelvis utbildning och information till Samhalls medarbetare och upprättande av nya rutiner.

Finansiella risker

Samhall är exponerad för finansiella risker i form av kreditrisker, likviditetsrisker, ränte- och valutarisker, samt övriga prisrisker. För att minimera Samhalls finansiella risker fastställer styrelsen årligen bolagets finanspolicy samt delegerar ansvaret till direktören för ekonomi och finans. Policyn ger mandat för löpande hantering samt reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning samt valutahantering. Policyn följs upp genom återrapportering till styrelsen kvartalsvis. För mer information om de finansiella riskerna, se not 25.

Klimatrelaterade risker

Risken för att Samhalls verksamhet ska direkt påverkas av klimatrelaterade händelser bedöms som relativt liten. Däremot innebär den miljömässiga omställningen att nya kundkrav kan komma att ställas på de tjänster som levereras samt att intressenternas förväntningar på bolaget som ett miljömässigt hållbart företag ökar. För Samhall kan också den miljömässiga omställningen innebära att nya tjänster kommer att efterfrågas vilket kan skapa fler jobb för Samhalls medarbetare.

ÅTERVINNINGSMEDARBETARE ÄR en av Samhalls nya yrkesroller, där bolaget bidrar till ett mer hållbart samhälle.

Företagsledning

SARA REVELL FORD

Verkställande direktör

Tillträdde som VD 2021-01-01

Född: 1972

Utbildning: Civilekonom

Tidigare arbeten: Generalsekreterare för Mentor International och Mentor Sverige, nationell chef för Svenska Röda Korset samt generalsekreterare för Friluftsfrämjandet. Affärsutveckling, försäljning och marknadsföring inom bland annat The Absolut Company och Canon.

Anställd sedan: 2020

PAUL LIDBOM

Direktör Ekonomi & Finans, vice VD (t.f. direktör operativ drift sedan 2021-09-30)

Född: 1961

Utbildning: Ekonom

Tidigare arbeten: Försvarsdepartementet och SVT.

Anställd sedan: 1991

ÅSA BRUNZELL

Tf. HR & Kommunikationsdirektör

Född: 1972

Utbildning: Linjen för Personal och Arbetsvetenskap

Tidigare arbeten: Bl.a. HR- och hållbarhetsdirektör på Stadium och i olika HR-chefsroller på AstraZeneca.

Anställd sedan: 2021

ALBIN FALKMER

Direktör Ägarstyrning och Samhälle

Född: 1985

Utbildning: Civilingenjörsstudier

Tidigare arbeten: Stabschef och sakkunnig på Arbetsmarknadsdepartementet samt vid Moderaternas riksdagskansli. Tidigare bl.a kommunikationschef i Samhall.

Anställd sedan: 2014

INGA-KARI FRYKLUND

Tf. Kommunikationschef

Född: 1962

Utbildning: Personalvetarutbildning

Tidigare arbeten: Bl.a. kanslichef Polisförbundet, förbundsdirektör Vårdföretagarna samt regionchef i Svenskt Näringsliv. Styrelseordförande i Särnmark-koncernen.

Anställd sedan: 2021

Företagsledning

TIPPU MAHMOOD

Strategi- och utvecklingsdirektör

Född: 1980

Utbildning: Civilingenjör

Tidigare arbeten: Ledande roll med fokus på strategi och rådgivning på PwC. Tidigare bl.a. VD på Nexure (Electrolux), Strategisk utveckling på Oriflame samt marknadschef och affärsområdeschef på Uniflex.

Anställd sedan: 2021

GÖRAN OLINDER

Försäljningsdirektör

Född: 1962

Utbildning: Byggnadsteknisk utbildning, Marinens Krigshögskola

Tidigare arbeten: Företagsledande roller på G4S, Proffice och i IT-branschen.

Anställd sedan: 2011

PÄR RASMUSSON

IT-direktör

Född: 1962

Utbildning: Dataingenjörsutbildning

Tidigare arbeten: Ledande roller med ansvar för bl.a. digital utveckling och transformation på Skatteverket, Riksantikvarieämbetet och Kronofogden.

Anställd sedan: 2017

I företagsledningen under 2021

Jonas Rieck
Affärsområdesdirektör Tjänster t.o.m. 2021-09-30

Charlotte Karlsson
Marknadsområdesdirektör Mitt t.o.m. 2021-09-30

Anna Kristell
Marknadsområdesdirektör Syd t.o.m. 2021-09-30

Kathrine Engman
Marknadsområdesdirektör Nord t.o.m. 2021-09-30

Erika Ahlqvist
Marknadsområdesdirektör Mälardalen t.o.m. 2021-09-30

Mats Eliasson
Marknadsdirektör t.o.m. 2021-12-01

Monica Höglind
HR-direktör t.o.m. 2022-01-31

Styrelse

CECILIA SCHELIN SEIDEGÅRD

Ordförande

Född: 1954

Ordförande sedan 2019.

Flertalet ordförande- och styrelseuppdrag i bl.a. Novare AB, Tofta intressenter AB, Cellcomb AB, Gustav V Jubileumsfond, Stockholm Science Center, Hushållningssällskapet, Stiftelsen Gotlands sjukhem, Stiftelsen Bergmancenter och Stiftelsen Körsbärsgården.

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

YLVA BERG

Ledamot

Född: 1973

Ledamot sedan 2021.

Civilingenjör. CIO Tyréns Group AB. Tidigare företagsledande roller inom Coor Service Management AB och Lawson software AB. Ledamot i Advania AB.

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

BERTIL CARLSÉN

Ledamot

Född: 1960

Ledamot sedan 2010.

Civilekonom. Företags- och finansrådgivare, C-Partners. Ledamot i Skandia fullmäktige. Tidigare CFO Anticimex Group, vice VD och CFO Polygon Group, CFO Billerud Korsnäs AB, vice VD och CFO Acando AB samt företagsledande roller inom AGA-koncernen.

Styrelsemöten, närvaro	9 (9)
Revisionsutskott, närvaro	6 (6)

HILLEVI ENGSTRÖM

Ledamot

Född: 1963

Ledamot sedan 2017.

VD Trygghetsstiftelsen. Tidigare bl.a. arbetsmarknadsminister, biståndsminister, riksdagsledamot, ordförande i riksdagens arbetsmarknadsutskott samt kriminalinspektör och ombudsman i Polisförbundet. Ledamot i PostNord AB.

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

LARS ENGSTRÖM

Ledamot

Född: 1963

Ledamot sedan 2019.

Civilingenjör. Tidigare företagsledande roller inom bl.a. Sandvikkoncernen, Munters och Atlas Copco. Ordförande i Botnia Exploration Holding och Örebro Hockey. Ledamot i Normet Group Oy, Alcadon Group AB och Boart Longyear Group Ltd.

Styrelsemöten, närvaro	9 (9)
Revisionsutskott, närvaro	6 (6)

Styrelse

ANGELICA FRITHIOF

Ledamot

Född: 1961

Ledamot sedan 2015.

Driver konsultverksamhet med inriktning på bemötande, kommunikation och ledarskap. Bred nationell och internationell erfarenhet från funktionshinder- och patienträttighetsområdet. Bland annat som rådgivare åt WHO. Ordförande för Strategiska patient- och närståenderådet på Karolinska Universitetssjukhuset.

Styrelsemöten, närvaro 8 (9)

LEIF LJUNGQVIST

Ledamot

Född: 1971

Ledamot sedan 2014.

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

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

YLVA THÖRN

Ledamot

Född: 1954

Ledamot sedan 2019.

Tidigare bl.a. Landshövding i Dalarnas län och ordförande i Svenska Kommunalarbetareförbundet. Ordförande i Världsarvsrådet i Falun, Länsstyrelsens insynsråd, Samhällsrådet Dalarna, Dalarnas Fornminnes- och Hembygdsförbund, Viltförvaltningsdelegationen i Mellersta förvaltningsområdet, Stiftelsen Knis Karl Aronssons minne samt ledamot i Kungliga Patriotiska Sällskapet och Strukturfondspartnerskapet Norra Mellansverige.

Styrelsemöten, närvaro 8 (9)

LARS TÄUBER

Ledamot

Född: 1967

Ledamot sedan 2021.

BSc. Control and Maintenance samt IHM Master. Divisionschef i Bravida. Tidigare företagsledande roller inom bl.a. ABB, YIT och ISS.

Styrelsemöten, närvaro 7 (7)

Styrelse

HANS ABRAHAMSSON

Arbetstagarrepresentant

Född: 1961

Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro 9 (9)

ANN-CHRISTIN ANDERSSON

Arbetstagarrepresentant

Född: 1960

Ledamot sedan 2008.

Styrelsemöten, närvaro 9 (9)

PIA LITBO

Arbetstagarrepresentant

Född: 1959

Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro 9 (9)

KENNY ANDERSSON

Arbetstagarrepresentant

Född: 1966

Ersättare sedan 2021.

Styrelsemöten, närvaro 6 (6)

KENNETH HASSELBERG

Arbetstagarrepresentant

Född: 1966

Ersättare sedan 2019.

Styrelsemöten, närvaro 9 (9)

MARIA SKÖLD

Arbetstagarrepresentant

Född: 1968

Ersättare sedan 2019.

Styrelsemöten, närvaro 9 (9)

I styrelsen under 2021

Helen Fasth Gillstedt

Ledamot t.o.m. 2021-02-22

Styrelsemöten, närvaro 2 (2)

Revisionsutskott, närvaro 3 (3

Ekonomisk rapportering

Läsanvisning	**81**
Förvaltningsberättelse	**85**
10-årsöversikt	**85**
Resultaträkning	**89**
Kommentarer till resultaträkningen	**90**
Balansräkning	**91**
Kommentarer till balansräkningen	**91**
Förändringar i eget kapital	**93**
Kassaflödesanalys	**93**

Noter

Not 1	Redovisningsprinciper	**95**
Not 2	Kritiska uppskattningar och bedömningar	**99**
Not 3	Intäkter från avtal med kunder	**100**
Not 4	Statlig merkostnadsersättning	**101**
Not 5	Övriga rörelseintäkter	**101**
Not 6	Redovisning enligt förordning (2018:1528)	**101**
Not 7	Revisionskostnader	**102**
Not 8	Operationella leasingavtal	**102**
Not 9	Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare	**102**
Not 10	Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare	**104**
Not 11	Ränteintäkter och liknande resultatposter	**106**
Not 12	Räntekostnader och liknande resultatposter	**106**
Not 13	Bokslutsdispositioner	**106**
Not 14	Skatt på årets resultat	**106**
Not 15	Balanserade utgifter för programvaror	**107**
Not 16	Byggnader och mark	**108**
Not 17	Maskiner och andra tekniska anläggningar	**108**
Not 18	Inventarier, verktyg och installationer	**109**
Not 19	Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	**109**
Not 20	Andra långfristiga värdepappersinnehav	**109**
Not 21	Andra långfristiga fordringar	**110**
Not 22	Övriga fordringar	**110**
Not 23	Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	**110**
Not 24	Finansiella instrument och finansiell riskhantering	**111**
Not 25	Eget kapital	**113**
Not 26	Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	**113**
Not 27	Övriga avsättningar och liknande förpliktelser	**113**
Not 28	Övriga skulder	**113**
Not 29	Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	**114**
Not 30	Ställda säkerheter och eventualförpliktelser	**114**
Not 31	Tilläggsupplysningar till kassaflödesanalysen	**114**
Not 32	Transaktioner med närstående	**115**
Not 33	Vinstdisposition	**115**
Not 34	Väsentliga händelser efter balansdagens utgång	**115**
Not 35	Uppgifter om bolaget	**115**

Styrelsens och verkställande direktörens försäkran	**116**
Revisionsberättelse	**117**
Alternativa nyckeltal	**119**

Så läser du resultaträkningen

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

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

Rörelsens kostnader
Kostnader för att tillverka och sälja företagets varor och tjänster. Den största posten är personalkostnader för de drygt 25 000 anställda.

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

Finansiella poster
Intäkter och kostnader för placeringar och värdepapper.

Årets resultat
Resultatet efter skatt.

Resultaträkning

MSEK	Not	2021	2020
RÖRELSENS INTÄKTER			
Nettoomsättning	3, 6, 32	3 282	3 119
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		-2	-6
Statlig merkostnadsersättning	4	6 612	6 293
Övriga rörelseintäkter	5	583	437
		10 475	**9 843**
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter		-400	-346
Övriga externa kostnader	7, 8	-810	-735
Personalkostnader	6, 9, 10	-8 872	-8 429
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar		-51	-38
Övriga rörelsekostnader		-2	-13
		-10 133	-9 561
RÖRELSERESULTAT		**340**	**282**
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	11	133	113
Räntekostnader och liknande resultatposter	12	-9	-98
		124	**15**
Resultat efter finansiella poster		**464**	**297**
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	13	-105	-65
Resultat före skatt		**359**	**232**
Skatt på årets resultat	14	-75	0
Årets resultat		**284**	**232**

Så läser du Balansräkningen

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

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

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

Balansräkning

MSEK	Not	2021-12-31	2020-12-31
TILLGÅNGAR			
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för programvaror	15	160	142
		160	**142**
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	16	16	17
Maskiner och andra tekniska anläggningar	17	17	17
Inventarier, verktyg och installationer	18	81	89
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	19	2	-
		116	**123**
Finansiella anläggningstillgångar			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	624	310
Uppskjuten skattefodran	14	-	14
Andra långfristiga fordringar	21	27	24
		651	**348**
Summa anläggningstillgångar		**927**	**613**
Omsättningstillgångar			
Varulager m m			
Råvaror och förnödenheter		56	46
Varor under tillverkning		13	11
Färdiga varor och handelsvaror		10	12
		79	**69**
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		461	407
Övriga fordringar	22	7	63
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	168	218
		636	**688**

Så läser du balansräkningen forts.

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

Eget kapital
Eget kapital visar företagets nettotillgångar som tillhör ägarna. Det består av aktiekapitalet och eventuella sparade vinster och är det värde som man förväntar sig avkastning på. Samhalls övergripande mål är en långsiktig avkastning på 5 % över en konjunkturcykel.

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

Balansräkning

MSEK	Not	2021-12-31	2020-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Bundet eget kapital			
Aktiekapital	25	500	500
Reservfond		286	286
		786	**786**
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		792	560
Årets resultat		284	232
		1 076	**792**
Summa eget kapital		**1 862**	**1 578**
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfond		113	28
Ackumulerade avskrivningar över plan		57	37
		170	**65**
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	26	30	27
Uppskjuten skatteskuld	14	8	-
Övriga avsättningar	27	7	8
		45	**35**
Kortfristiga skulder			
Förskott från kunder		1	1
Leverantörsskulder		222	171
Övriga skulder	28	309	381
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	29	2 305	1 957
		2 837	**2 510**
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		**4 914**	**4 188**

Så läser du kassaflödesanalysen

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

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

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

Kassaflödesanalys

MSEK	Not	2021	2020
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		340	282
Erhållen ränta, kuponger och utdelning	11	11	7
Erlagd ränta	12	-2	-1
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	31	54	47
Skatt på årets resultat	14	-53	-18
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		**350**	**317**
Ökning/minskning av varulager		-10	-9
Ökning/minskning av fordringar		54	-18
Ökning/minskning av skulder		327	98
Summa förändring i rörelsekapital		371	**71**
Kassaflöde från den löpande verksamheten		**721**	**388**

MSEK	Not	2021	2020
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-36	-62
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-27	-41
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		0	6
Förvärv av finansiella anläggningstillgångar		-221	-275
Försäljning av finansiella anläggningstillgångar		10	0
Förvärv av kortfristiga placeringar		-6	-1 372
Försäljning av kortfristiga placeringar		-	1 969
Kassaflöde från investeringsverksamheten		**-280**	**225**
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		**-**	**-**
Årets kassaflöde		441	**613**
Likvida medel vid årets början		1 117	504
Likvida medel vid årets slut	23, 24	**1 558**	**1 117**

Förvaltningsberättelse

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Lönetimmar Skyddat arbete, tusen[1]	33 185	32 602	31 912	30 496	29 619	29 548	29 539	29 442	29 490	29 573
Lönetimmar anställda för utveckling i anställning, tusen	3 238	4 042	4 248	4 084	4 300	2 733	1 658	2 056	1 648	509
Övergångar, antal[2]	1 452	1 137	1 507	1 492	1 295	1 179	1 059	1 122	912	987
Prioriterad rekrytering, procent	61	63	73	67	60	57	46	44	43	43
Antal anställda i skyddat arbete, exkl 75% sjukersättning (genomsnitt)	20 576	20 418	20 110	19 487	18 985	19 056	19 155	19 105	18 833	18 860
Antal anställda med 75% sjukersättning (genomsnitt)	344	350	362	358	355	354	334	298	245	221
Antal anställda för utveckling i anställning (genomsnitt)	1 950	2 440	2 601	2 490	2 650	1 652	1 024	1 300	990	328

MSEK	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
RESULTATRÄKNING [3]										
Nettoomsättning	3 282	3 119	3 050	2 952	3 036	2 507	2 453	2 498	2 550	2 412
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor	-2	-6	0	0	1	-1	-1	-1	-3	-2
Statlig merkostnadsersättning	6 612	6 293	6 080	4 975	4 405	4 405	4 405	4 405	4 405	4 405
Övriga intäkter	583	437	165	872	839	557	371	549	361	256
Summa intäkter	**10 475**	**9 843**	**9 295**	**8 799**	**8 281**	**7 468**	**7 228**	**7 451**	**7 313**	**7 071**
Råvaror och förnödenheter	-400	-346	-353	-388	-695	-355	-400	-548	-692	-663
Lönekostnad för anställda i skyddat arbete[1]	-7 240	-6 745	-6 502	-6 085	-5 732	-5 543	-5 353	-5 256	-5 132	-5 096
Lönekostnad anställda för utveckling i anställning m fl	-537	-650	-679	-650	-664	-398	-235	-308	-260	-90
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivning)	-1 957	-1 820	-1 745	-1 574	-1 461	-1 381	-1 320	-1 339	-1 269	-1 299
Finansnetto	124	15	61	-12	34	47	-3	92	61	100
Resultat efter finansiella poster	464	297	77	90	-237	-162	-83	92	21	23
Bokslutsdispositioner	-105	-65	-	-	-	-	8	2	4	3
Resultat före skatt	359	232	77	90	-237	-162	-75	94	25	26
Skatt	-75	-	-3	2	0	-13	12	-13	-10	21

[1] År 2021 även inkluderat timmar för anställda med 75% sjukersättning. Tidigare år har ej omräknats.
[2] Från och med år 2014 räknades övergångar i antal och inkluderar även övergångar från anställda med lönebidrag för utveckling. Tidigare år har inte omräknats.
[3] År 2017 och tidigare har ej omräknats till RFR2.

Förvaltningsberättelse forts.

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Årets resultat	**284**	**232**	**74**	**92**	**-237**	**-175**	**-63**	**81**	**15**	**47**
BALANSRÄKNING										
Materiella och immateriella anläggningstillgångar	276	265	212	145	101	105	107	135	133	118
Finansiella anläggningstillgångar inkl uppskjuten skatt	651	348	50	47	16	17	28	19	13	26
Varulager	79	69	60	64	62	61	74	90	115	126
Kundfordringar	461	407	444	542	618	435	382	402	450	464
Övriga kortfristiga fordringar	175	281	226	195	172	153	139	133	125	117
Kassa, bank och kortfristiga placeringar	3 272	2 818	2 802	2 556	2 409	2 632	2 664	2 743	2 524	2 533
Summa tillgångar	**4 914**	**4 188**	**3 794**	**3 549**	**3 378**	**3 403**	**3 394**	**3 522**	**3 360**	**3 384**
Eget kapital	1 862	1 578	1 346	1 272	1 181	1 418	1 593	1 656	1 575	1 560
Obeskattade reserver	170	65	-	-	-	-	-	8	10	14
Avsättningar och långfristiga skulder	45	35	36	33	28	31	29	47	13	15
Kortfristiga skulder	2 837	2 510	2 412	2 244	2 169	1 954	1 772	1 811	1 762	1 795
Summa eget kapital och skulder	**4 914**	**4 188**	**3 794**	**3 549**	**3 378**	**3 403**	**3 394**	**3 522**	**3 360**	**3 384**
Varulager i procent av fakturering	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5
Kundfordringar i procent av fakturering	14	13	15	18	20	17	16	16	18	19
Kassalikviditet, procent	138	140	144	147	147	165	180	181	176	173
Soliditet, procent	41	39	35	36	35	42	47	47	47	46
Avkastning på genomsnittligt eget kapital, procent	16	16	6	8	-18	-12	-4	5	1	3
Investeringar, Msek	63	103	114	82	31	31	25	40	35	49

EKONOMISKT RESULTAT 2021

- Summa intäkter inklusive erhållen merkostnadsersättning uppgick till 10 475 (9 843) miljoner kronor, varav nettoomsättning 3 282 (3 119) miljoner kronor.
- Rörelseresultatet uppgick till 340 (282) miljoner kronor.
- Resultat efter finansiella poster uppgick till 464 (297) miljoner kronor.
- Årets resultat uppgick till 284 (232) miljoner kronor.
- Räntabilitet på genomsnittligt eget kapital uppgick till 16 (16) procent för 2021. Ambitionsmålet från staten över en konjunkturcykel är 5 procent. Sett över en konjunkturcykel om 5 respektive 10 år uppgick räntabiliteten till 5 respektive 2 procent.
- Soliditeten ökade från 39 till 41 procent. Ambitionsmålet från staten över en konjunkturcykel är minst 30 procent.
- Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 1 862 (1 578) miljoner kronor.
- Fritt eget kapital uppgick till 1 076 (792) miljoner kronor.

FINANSIERING

Merkostnadsersättning

Samhall tillhandahåller en tjänst av allmänt ekonomiskt intresse där ersättning utgår från staten. Ersättningen avser de merkostnader som de arbetsmarknadspolitiska uppdragen medför. Någon annan statlig ersättning för skyddat arbete förekommer inte. Villkoren och förutsättningarna för bolagets verksamhet och ersättning från staten framgår av Förordningen (2018:1528) om statlig ersättning till Samhall Aktiebolag för en tjänst av allmänt ekonomiskt intresse, samt av Samhalls ägaranvisning. I förordningen regleras bland annat en ersättnings- och kontrollmekanism för att säkra att ingen överkompensation sker. Dessutom ställs särskilda krav på upplysning kring Samhalls personalkostnader per bransch i årsredovisningen. Denna redovisning återfinns i Not 6.

Merkostnadsersättningen till Samhall uppgår till 6 612 (6 293) miljoner kronor för 2021.

VÄSENTLIGA HÄNDELSER UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Den 2 februari avhöll Samhall extra bolagsstämma. Genom en ny ägaranvisning beslutades att medarbetare med 75% sjukersättning ska räknas in i Samhalls volym för skyddat arbete (32,84 miljoner timmar) samt att lönetimmarna för anställda med lönebidrag för utveckling minskades från 4,07 miljoner lönetimmar till 3,26 miljoner.

Samhalls årsstämma hölls den 22 april. Stämman valde nya ledamöter till styrelsen samt antog en ny ägaranvisning.

I juni tecknade Samhall ett nytt serviceavtal med Försvarsmakten. Avtalet gäller framför allt lokalvård i södra Sverige och sträcker sig över 4 år med maximalt tre års förlängning.

I juni trädde en förändring i förordningen (2017:462) i kraft, vilken syftar till att tydliggöra sambandet mellan en persons funktionsnedsättning och de insatser som Arbetsförmedlingen beslutar om. Förändringen innebär även ett förtydligande om att arbetsförmågan hos personer som anvisas till Samhall ska vara så nedsatt att personen inte kan få något annat arbete och deras behov ska inte kunna tillgodoses genom andra insatser.

Den 15 oktober återrapporterade Arbetsförmedlingen till Regeringskansliet om uppdraget att se över målgrupper och målnivåer för Samhalls prioriterade rekrytering. Arbetsförmedlingen föreslog att ingen förändring av målgrupp bör göras, men att ambitionsnivån bör höjas till minst hälften av anvisningarna.

I slutet av oktober beslutade Riksrevisionen att förbereda en effektivitetsgranskning av Samhall. Granskningen kommer att pågå fram till år 2023 och ska utvärdera såväl Samhalls som Arbetsförmedlingens och Regeringskansliets styrning och arbetssätt.

Den 1 november tecknade Samhall ett nytt avtal med IKEA som sträcker sig över fyra år, med möjlighet till ytterligare två års förlängning. Avtalet omfattar bl.a. lokalvård, skötsel av parkeringar, skötsel av kaffemaskiner och hantering av arbetskläder på 40 platser.

I slutet av november höll Samhall Visa vägen-galan, där man prisade arbetsgivare och eldsjälar som gjort insatser för att öppna arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

I slutet av december fick Arbetsförmedlingen sitt regleringsbrev för 2022, där myndigheten fick i uppdrag att minst hälften av rekryteringen till skyddat arbete hos Samhall ska komma från de prioriterade grupperna. Arbetsförmedlingen ska också analysera hur ökningen av andelen jämfört med 2021 påverkat vilka som anvisats till bolaget samt om det påverkat kvaliteten i besluten.

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

På Samhalls årsstämma den 22 april 2021 beslutades om riktlinjer för anställningsvillkor till ledande befattningshavare. Dessa bygger på de riktlinjer som regeringen beslutade om den 27 februari 2020 för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Samhall tillämpar inte rörlig ersättning till ledande befattningshavare. För mer information se not 9.

ANSTÄLLDA

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, tjänstgöringsgrad och personalsammansättning och uppgick till 20 493 (20 699) varav 8 609 (8 726) kvinnor. För ytterligare indelning se Not 10.

RISKER OCH RISKHANTERING

Intern styrning och kontroll

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

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

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

Ansvaret för de operationella riskerna följer verksamheten och dess linjeansvar. Funktionen Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret och en sammanhållande roll. För vidare information se Intern styrning och kontroll, Bolagsstyrningsavsnittet.

Riskhantering

Riskkommittén har det övergripande ansvaret för företagets gemensamma strategiska risker, vilket omfattar såväl finansiella risker, som hållbarhetsrisker, IT risker, varumärkesrisker och risker kopplat till den operativa driften.

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

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

KAPITALHANTERING

Staten har två ekonomiska mål för Samhalls verksamhet, avkastning på genomsnittligt eget kapital ska uppgå till 5 procent över en konjunkturcykel, samt att bolagets soliditet ska uppgå till minst 30 procent. För 2021 uppnådde Samhall en avkastning på genomsnittligt eget kapital på 16 (16) procent för det enskilda året, sett över en konjunkturcykel om 5 respektive 10 år uppgick räntabiliteten till 5 respektive 2 procent. Soliditeten uppgick den 31 december 2021 till 41 (39) procent.

Enligt Samhalls bolagsordning äger inte aktieägaren rätt till utdelning. Samhalls verksamhet kräver, för att främja uppdraget att utveckla personer med funktionsnedsättning, att ett visst kapital finns för att kunna möta svängningar i konjunkturen. För att säkerställa uppdraget behöver Samhall likvida medel i form av en likviditetsreserv och en riskbuffert. Samhalls riskbuffert definieras som det kapital som krävs under en femårsperiod med årligen negativa resultat uppgående till sammanlagt 1 000 miljoner kronor. Se även Not 24.

ÖVRIGT

Hållbarhetsredovisning
Samhall AB har avgivit en hållbarhetsrapport i enlighet med 6 kap 12§ ÅRL. Rapportens omfattning framgår på sidan 56. Denna redovisning har upprättats i enlighet med GRI Standards: Core.

Miljöinformation
Vid utgången av 2021 fanns 1 (1) tillståndspliktig verksamhet och antalet anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken uppgick till 2 (3).
Av de anmälningspliktiga verksamheterna avser:

2 (2) Anläggningar där det förekommer maskinell metallbearbetning och där total tankvolym för skärvätskor, process oljor, hydrauloljor i metallbearbetningsmaskinerna är större än 1 kubikmeter.

1 (2) Anläggningar där det förekommer tillverkning av desinfektionsmedel.

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

FRAMTIDSUTSIKTER 2022

Under 2022 har antalet lönetimmar fastställts till 32,84 miljoner för anställda i skyddat arbete. Gällande anställda för utveckling i anställning har antalet lönetimmar för 2022 fastställts till 3,26 miljoner.

Merkostnadsersättningen för 2022 är fastställd till 6 626 miljoner kronor, vilket innebär en ökning om 11 miljoner kronor.
Om antalet timmar understiger ovan nivåer ska återbetalning av merkostnadsersättningen ske i proportion till underskridandet. Om antalet lönetimmar överstiger ovan nivåer utgår ingen ersättning för överskridandet.

Antalet övergångar till anställning hos annan arbetsgivare under 2022 ska uppgå till minst 1 500. Rekrytering från prioriterade grupper för år 2022 ska uppgå till minst 40 procent.

FÖRSLAG TILL VINSTDISPOSITION

Till årsstämmans förfogande står följande vinstmedel:

Balanserat resultat	791 210 896
Årets resultat	284 629 659
Summa kronor	**1 075 840 555**
Balanseras i ny räkning	1 075 840 555
Summa kronor	**1 075 840 555**

Resultaträkning

MSEK	Not	2021	2020
RÖRELSENS INTÄKTER			
Nettoomsättning	3, 6, 32	3 282	3 119
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		-2	-6
Statlig merkostnadsersättning	4	6 612	6 293
Övriga rörelseintäkter	5	583	437
		10 475	**9 843**
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter		-400	-346
Övriga externa kostnader	7, 8	-810	-735
Personalkostnader	6, 9, 10	-8 872	-8 429
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar		-51	-38
Övriga rörelsekostnader		-2	-13
		-10 135	-9 561
RÖRELSERESULTAT		**340**	**282**
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	11	133	113
Räntekostnader och liknande resultatposter	12	-9	-98
		124	**15**
Resultat efter finansiella poster		**464**	**297**
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	13	-105	-65
Resultat före skatt		**359**	**232**
Skatt på årets resultat	14	-75	0
Årets resultat		**284**	**232**

Rapport över totalresultatet har inte upprättats då det inte skett några transaktioner som ingår i övrigt totalresultat.

Kommentarer till resultaträkningen

Omsättning
Nettoomsättningen uppgick till 3 282 (3 119) miljoner kronor, en ökning med 163 miljoner kronor motsvarande 5 procent, jämfört med föregående år. Av ökningen står affärsområde Tjänster för 86 miljoner kronor, vilket motsvarar en ökning på 2,7 procent. Affärsområde Branchlösningar står för 20 miljoner kronor, en ökning på 0,5 procent. Affärsområde Industri & förpackning/montering står för 57 miljoner kronor, motsvarande en ökning på 1,8 procent.

Merkostnadsersättning
Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför arbetsmarknadspolitiska uppdrag, att utveckla personer med funktionsnedsättning. Merkostnadsersättningen uppgår 2021 till 6 612 miljoner kronor och ökade därmed med 319 miljoner kronor jämfört med året innan.

Övriga rörelseintäkter
Övriga rörelseintäkter har under året ökat jämfört mot föregående år. Under året har en utbetalning gällande avtalsgruppsjuksförsäkringen, AGS, erhållits på 289 miljoner kronor. Samhall har erhållit 173 (291) miljoner kronor i ersättning för sjuklönekostnader genom statens stödpaket. Intäkter från Arbetsförmedlingen avseende Arbetsmarknadstjänster (AMT) uppgick till 112 (105) miljoner kronor. Under år 2021 har 0 (2) fastigheter avyttrats. Realisationsvinster vid avyttring av anläggningstillgångar uppgick till 0 (4) miljoner kronor.

Kostnader
Kostnader för råvaror och förnödenheter ökade med 54 miljoner kronor jämfört med föregående år. Bruttovinsten uppgick till 2 880 (2 767) miljoner kronor och ökade jämfört med föregående år med 113 miljoner kronor, motsvarande 4 procent. Bruttovinstmarginalen ökade och uppgick till 88 (89) procent.

Övriga externa kostnader ökade med 75 miljoner kronor vilket till största del förklaras med ökade konsultkostnader samt IT-kostnader i samband med den digitaliseringssatsning som pågår.

Samhalls totala personalkostnader ökade med 443 miljoner kronor under året. Ökningen beror på en justering av skuldföring avseende arbetstidsförkortning samt på avtalsenliga lönekostnadsökningar. Personalkostnaderna har även påverkats av höga sjuklönekostnader under året.

Rörelseresultat
Rörelseresultatet för helåret uppgick till 340 (282) miljoner kronor. Rörelseresultatet påverkades av en högre merkostnadsersättning men även av utökade kostnader kopplat till coronapandemin, främst genom högre sjuklönekostnader. Samhall har under året erhållit 173 miljoner kronor i ersättning för sjuklönekostnader genom statens stödpaket, vilket dämpat pandemins negativa ekonomiska påverkan, men även bidragit till ett starkare resultat för året. Ersättningen har redovisats som en övrig rörelseintäkt.

Resultat från finansiella poster
Resultat från finansiella poster uppgick till 124 (15) miljoner kronor och resultatet efter finansiella poster uppgick till 464 (297) miljoner kronor. Finansnettot utgörs av det samlade resultatet av bolagets placeringar inklusive marknadsvärdering av finansiella instrument på balansdagen.

Samhalls finanspolicy anger att Samhalls normalportfölj skall sträva efter att 58 procent av förvaltat kapital ska placeras i räntebärande papper, 20 procent skall förvaltas i aktiefonder och 22 procent i alternativa investeringar. Den alternativa delen är under uppbyggnad och utgörs av 6 procent vid utgången 2021. Orealiserade vinster/förluster uppgick till 115 (-79) miljoner kronor, medan realiserade vinster och förluster uppgick till 0 (88) miljoner kronor. Utdelningar uppgick till 1 (5) miljoner kronor.

Årets resultat
Årets resultat uppgick till 284 (232) miljoner kronor.

Balansräkning

MSEK	Not	2021-12-31	2020-12-31
TILLGÅNGAR			
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för programvaror	15	160	142
		160	**142**
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	16	16	17
Maskiner och andra tekniska anläggningar	17	17	17
Inventarier, verktyg och installationer	18	81	89
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	19	2	-
		116	**123**
Finansiella anläggningstillgångar			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	624	310
Uppskjuten skattefodran	14	-	14
Andra långfristiga fordringar	21	27	24
		651	**348**
Summa anläggningstillgångar		**927**	**613**

MSEK	Not	2021-12-31	2020-12-31
Omsättningstillgångar			
Varulager m m			
Råvaror och förnödenheter		56	46
Varor under tillverkning		13	11
Färdiga varor och handelsvaror		10	12
		79	**69**
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		461	407
Övriga fordringar	22	7	63
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	**168**	**218**
		636	**688**
Kortfristiga placeringar			
Övriga kortfristiga placeringar	24	1 714	1 701
Kassa och bank	24	1 558	1 117
Summa omsättningstillgångar		**3 987**	**3 575**
SUMMA TILLGÅNGAR		**4 914**	**4 188**

Kommentarer till balansräkningen

Immateriella anläggningstillgångar
Investeringar i immateriella anläggningstillgångar uppgick till 36 (62) miljoner kronor. Investeringarna består av balanserade utgifter för programvaror, samt implementationskostnader kopplade till dessa. De största investeringarna är kopplat till webportal samt planeringssystem.

Materiella anläggningstillgångar
Investeringar i materiella anläggningstillgångar uppgick till 27 (41) miljoner kronor. Vid utgången av år 2021 ägde Samhall 12 (12) fastigheter med en total yta av cirka 37 300 (37 300) m^2 samt hyrde lokaler till en yta av cirka 125 324 (118 700) m^2.

Finansiella anläggningstillgångar
Finansiella anläggningstillgångar ökade under året med 303 miljoner kronor. Det beror främst på investeringar samt värdeförändringar på långsiktiga placeringar.

Varulager
Varulagret ökade med 10 miljoner kronor jämfört med år 2020 och kapitalbindningen i varulagret relaterat till omsättningen uppgick till 2,4 (2,2) procent.

Kortfristiga fordringar
Kundfordringar i procent av omsättningen ökade under 2021 från 13 till 14 procent.
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter minskade med 50 miljoner kronor jämfört med föregående år vilket främst beror på upplupna intäkter.

Kortfristiga placeringar
För Samhalls placeringsregler se Not 24. Samhalls kortfristiga placeringar uppgick på balansdagen till totalt 1 714 (1 701) miljoner kronor.

Balansräkning forts.

MSEK	Not	2021-12-31	2020-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Bundet eget kapital			
Aktiekapital	25	500	500
Reservfond		286	286
		786	**786**
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		792	560
Årets resultat		284	232
		1 076	**792**
Summa eget kapital		**1 862**	**1 578**
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfond		113	28
Ackumulerade avskrivningar över plan		57	37
		170	**65**

MSEK	Not	2021-12-31	2020-12-31
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	26	30	27
Uppskjuten skatteskuld	14	8	-
Övriga avsättningar	27	7	8
		45	**35**
Kortfristiga skulder			
Förskott från kunder		1	1
Leverantörsskulder		222	171
Övriga skulder	28	309	381
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	29	2 305	1 957
		2 837	**2 510**
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		**4 914**	**4 188**

Kommentarer till balansräkningen

Obeskattade reserver
Under året har avsättning skett till både ackumulerade avskrivningar över plan samt periodiseringsfond.

Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser
Avser kapitalförsäkringar till nuvarande och tidigare ledande befattningshavare.

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

Kortfristiga skulder
Kortfristiga skulder ökade under året med 327 miljoner kronor. Ökningen beror främst på ökade personalrelaterade skulder.

Förändringar i eget kapital

MSEK	Not	Aktiekapital	Reservfond	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget kapital
Eget kapital 2020-01-01		**500**	**286**	**560**		**1 346**
Disposition av föregående års resultat						
Årets resultat					232	232
Eget kapital 2020-12-31		**500**	**286**	**560**	**232**	**1 578**
Disposition av föregående års resultat				232	-232	-
Årets resultat					284	284
Eget kapital 2021-12-31	**25**	**500**	**286**	**792**	**284**	**1 862**

Kassaflödesanalys

MSEK	Not	2021	2020
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		340	282
Erhållen ränta, kuponger och utdelning	11	11	7
Erlagd ränta	12	-2	-1
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	31	54	47
Skatt på årets resultat	14	-53	-18
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		**350**	**317**
Ökning/minskning av varulager		-10	-9
Ökning/minskning av fordringar		54	-18
Ökning/minskning av skulder		327	98
Summa förändring i rörelsekapital		**371**	**71**
Kassaflöde från den löpande verksamheten		**721**	**388**

Kassaflödesanalys forts.

MSEK	Not	2021	2020
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-36	-62
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-27	-41
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		0	6
Förvärv av finansiella anläggningstillgångar		-221	-275
Försäljning av finansiella anläggningstillgångar		10	0
Förvärv av kortfristiga placeringar		-6	-1 372
Försäljning av kortfristiga placeringar		-	1 969
Kassaflöde från investeringsverksamheten		**-280**	**225**
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		**-**	**-**
Årets kassaflöde		441	**613**
Likvida medel vid årets början		1 117	504
Likvida medel vid årets slut	23, 24	**1 558**	**1 117**

Rapport över totalresultatet har inte upprättats då det inte skett några transaktioner som ingår i övrigt totalresultat.

Kommentarer till kassaflödesanalysen

Samhalls kassa/bank uppgick vid periodens slut till 1 558 (1 117) miljoner kronor.

Kassaflöde från den löpande verksamheten uppgick till 721 (388) miljoner kronor och skillnaden mot föregående år beror främst på att personalskulderna ökat.

Under 2020 såldes samtliga kortfristiga placeringar samtidigt som nya förvärvades. Under 2021 har inga kortfristiga placeringar sålts och endast en mindre andel förvärvats.

Årets kassaflöde uppgick till 441 (613) miljoner kronor.

Noter

NOT 1 Redovisningsprinciper

Årsredovisningen för Samhall är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen och Rådet för finansiell rapporterings rekommendation RFR 2 Redovisning för juridiska personer samt statens Riktlinjer för extern rapportering i bolag med statligt ägande.

Upprättandet i enlighet med RFR 2 innebär att Samhall ska tillämpa samtliga standarder och uttalanden utgivna av IASB och IFRIC, antagna av EU, så långt det är möjligt inom ramen för Årsredovisningslagen och med hänsyn till sambandet mellan redovisning och beskattning.

Avseende IFRS 16 innehåller RFR 2 ett undantag, vilket innebär att Samhall inte behöver tillämpa IFRS 16.

Nedan beskrivs Samhalls redovisnings- och värderingsprinciper.

RÖRELSESEGMENT

Samhall är organiserat i fyra huvudsakliga rörelsegrenar: Tjänster, Branschlösningar samt Industri och Förpackning/Montering. Rörelsegrenarna utgör grunden för verksamhetsstyrningen för företagsledningen, där Samhalls uppdrag är att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete. I rörelseresultatet ingår även kostnader för icke debiterbara timmar.

INTÄKTER

Intäkter värderas baserat på respektive avtal med kund och motsvarar den ersättning som Samhall förväntar sig ha rätt till i utbyte mot att överföra utlovade varor eller tjänster exklusive mervärdesskatt. Samhall redovisar en intäkt när kontrollen av en vara eller tjänst överförs till en kund.

Samhall redovisar i huvudsak intäkter från följande intäktsströmmar:

Försäljning av tjänster

Försäljning av tjänster sker till fast pris. Inkomster för utförda tjänsteuppdrag redovisas i den period de tillhandahålls. Försäljning av tjänster redovisas av rörelsesegmenten: Tjänster och Branschlösningar.

För avtal till fast pris kan avtalsvillkoren skilja sig åt mellan olika kunder. Intäkten från kund baseras främst på avtalat fast pris per timme, fast pris per styck (producerad produkt åt kunden) eller utifrån fast pris per kvadratmeter. Fakturering sker huvudsakligen månatligen och normal kredittid är 30 dagar.

Försäljning av varor

Inkomster från varuförsäljning redovisas som intäkt vid den tidpunkt varorna överförts till kunden, vilket normalt sammanfaller med leverans till kunden. Försäljning av varor redovisas till sin helhet av rörelsesegmentet Industri och Förpackning/Montering. Försäljning av varor sker främst till fast pris, fakturering sker huvudsakligen månatligen och normal kredittid är 30 dagar.

Hyresintäkter

Intäkter periodiseras och redovisas linjärt under hyresavtalets löptid.

Ränteintäkter

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

UTLÄNDSK VALUTA

Transaktioner i utländsk valuta omräknas till svenska kronor som är Samhalls redovisningsvaluta, enligt den valutakurs som gäller på transaktionsdagen. Monetära tillgångar och skulder som är uttryckta i utländska valutor redovisas i balansräkningen omräknade till den kurs som gäller på balansdagen. I de fall valutasäkringsåtgärd genomförts, t.ex. terminssäkring, används terminskursen. Valutakursdifferenser som uppkommer vid omräkningen redovisas i resultaträkningen, på raden Övriga rörelseintäkter alternativt Övriga externa kostnader.

STATLIG MERKOSTNADSERSÄTTNING

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. Ägaranvisningen till Samhall reglerar de särskilda åtaganden och villkor som gäller för statens bidrag till Samhall och för bolagets verksamhet. Den ersättning som Samhall erhåller för sitt uppdrag benämns merkostnadsersättning och fastställs årligen. Erhållen merkostnadsersättning intäktsförs löpande under året och periodiseras med utgångspunkt från de lönekostnader som ersättningen är avsedd att kompensera för.

IMMATERIELLA TILLGÅNGAR

Samhalls immateriella tillgångar avser utgifter för anskaffning och implementation av programvaror och licenser.

De immateriella tillgångarna inkluderar utgifter för inköp av tjänster och material, samt interna utgifter för att bringa tillgången i bruk. En immateriell tillgång redovisas i balansräkningen endast om den uppfyller följande kriterier:

- tillgången är identifierbar,
- Samhall har kontroll över tillgången,
- det är sannolikt att tillgången tillför framtida ekonomiska fördelar för Samhall,
- tillgångens anskaffningsvärde kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Immateriella tillgångar värderas enligt anskaffningsvärdemetoden och redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella ackumulerade nedskrivningar och skrivs av linjärt över bedömd nyttjandeperiod, vilken uppgår till 3–10 år.

Bedömda nyttjandeperioder och avskrivningsmetoder omprövas minst i slutet av varje räkenskapsår. Effekten av eventuella ändringar i bedömningar redovisas framåtriktat.

Borttagande från balansräkningen

Det redovisade värdet för en immateriell tillgång tas bort från balansräkningen vid utrangering eller avyttring, dvs. när inte några kända framtida ekonomiska fördelar väntas från användning eller utrangering/avyttring av tillgången. Den vinst eller förlust som uppkommer när en immateriell tillgång tas bort från

NOT 1 Redovisningsprinciper forts.

balansräkningen är skillnaden mellan vad som eventuellt erhålls, efter avdrag för direkta försäljningskostnader och tillgångens redovisade värde. Den realisationsvinst eller realisationsförlust som uppkommer när en immateriell tillgång tas bort från balansräkningen redovisas i resultaträkningen som en övrig rörelseintäkt eller övrig rörelsekostnad.

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella ackumulerade nedskrivningar.

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

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

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

Nyttjandeperioden för mark är obegränsad och skrivs därför inte av.

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

Borttagande från balansräkningen

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

Skattemässigt tillåtna avskrivningar på maskiner och inventarier utöver planenliga avskrivningar redovisas som bokslutsdisposition i resultaträkningen respektive som obeskattad reserv i balansräkningen. De belopp som avsatts till obeskattade reserver utgör skattepliktiga temporära skillnader. På grund av sambandet mellan redovisningen och beskattning särredovisas inte den uppskjutna skatteskuld som är hänförlig till obeskattade reserver.

NEDSKRIVNINGAR AV IMMATERIELLA TILLGÅNGAR OCH MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

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

VARULAGER

Varulagret värderas till standardkostnad.

Det redovisade värdet på varor i lager som säljs kostnadsförs i den period motsvarande intäkt redovisas. Justeringar av varor i lager till nettoförsäljningsvärde och förluster på varor i lager redovisas i resultaträkningen i den period då justeringen eller förlusten uppstår.

FINANSIELLA INSTRUMENT

Samhall tillämpar IFRS 9.

Redovisning i och borttagande från balansräkningen

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

En finansiell tillgång tas bort från balansräkningen när rättigheterna i avtalet realiseras, när risker och förmåner förs över till en annan part, när rätten till kassaflödena förfaller eller bolaget förlorar kontrollen över tillgången. Detsamma gäller för del av en finansiell tillgång. En finansiell skuld tas bort från balansräkningen när förpliktelsen i avtalet fullgörs eller på annat sätt utsläcks. Detsamma gäller för del av en finansiell skuld. Förvärv och avyttring av finansiella tillgångar redovisas på affärsdagen. Affärsdagen utgör den dag då bolaget förbinder sig att förvärva eller avyttra tillgången.

Klassificering och värdering

Finansiella tillgångar klassificeras utifrån den affärsmodell som tillgången hanteras i och dess kassaflödeskaraktär.

Om den finansiella tillgången innehas inom ramen för en affärsmodell vars mål är att inkassera avtalsenliga kassaflöden och de avtalade villkoren för den finansiella tillgången vid bestämda tidpunkter ger upphov till kassaflöden som endast är betalningar av kapitalbelopp och ränta på det utestående kapitalbeloppet redovisas tillgången till upplupet anskaffningsvärde. Denna affärsmodell kategoriseras som ”hold to collect”.

NOT 1 Redovisningsprinciper forts.

Om den finansiella tillgången innehas i en affärsmodell vars mål kan uppnås både genom att samla in avtalsenliga kassaflöden och sälja finansiella tillgångar och de avtalade villkoren för den finansiella tillgången ger vid bestämda tidpunkter upphov till kassaflöden som endast är betalningar av kapitalbelopp och ränta på det utestående kapitalbeloppet redovisas tillgången till verkligt värde via övrigt totalresultat. Denna affärsmodell kategoriseras som ”hold to collect and sell”.

Samtliga andra affärsmodeller där syftet är spekulation, innehav för handel eller där kassaflödeskaraktären utesluter andra affärsmodeller innebär redovisning till verkligt värde via resultaträkningen. Denna affärsmodell kategoriseras som ”other”.

Samhall tillämpar affärsmodellen ”hold to collect” för likvida medel, kundfordringar och övriga korta fordringar, vilket innebär att tillgångarna redovisas till upplupet anskaffningsvärde. Kundfordringarnas förväntade löptid är dock kort, varför redovisning sker till nominellt belopp med avdrag för reserv för kreditförlust.

För långfristiga- och kortfristiga placeringar, tillämpar Samhall affärsmodellen ”other”, vilket innebär att tillgångarna redovisas till verkligt värde via resultaträkningen.

Finansiella skulder klassificeras till verkligt värde via resultaträkningen om de utgör innehav för handel eller om de initialt identifieras som en skuld till verkligt värde via resultaträkningen. Övriga finansiella skulder redovisas till upplupet anskaffningsvärde. Leverantörsskulder, icke räntebärande skulder och övriga kortfristiga skulder värderas till upplupet anskaffningsvärde. Leverantörsskuldernas förväntade löptid är dock kort, varför skulden redovisas till nominellt belopp utan diskontering.

Verkligt värde

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

- Det verkliga värdet för finansiella tillgångar och skulder som handlas på en aktiv marknad bestäms med hänvisning till noterat marknadspris, nivå 1.
- Det verkliga värdet på andra finansiella tillgångar och skulder bestäms enligt allmänt accepterade värderingsmodeller såsom diskontering av framtida kassaflöden och användning av information hämtad från aktuella marknadsnoteringar, nivå 2.

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

Upplupet anskaffningsvärde och effektivräntemetoden

Upplupet anskaffningsvärde för en finansiell tillgång är det belopp till vilket den finansiella tillgången värderas vid det första redovisningstillfället minus kapitalbelopp, plus den ackumulerade avskrivningen med effektivräntemetoden av eventuell skillnad mellan det kapitalbeloppet och det utestående kapitalbeloppet, justerat för eventuella nedskrivningar. Redovisat bruttovärde för en finansiell tillgång är upplupet anskaffningsvärde för en finansiell tillgång före justeringar för en eventuell förlustreserv.

Finansiella skulder redovisas till upplupet anskaffningsvärde med användning av effektivräntemetoden eller till verkligt värde via resultaträkningen.

Effektivräntan är den ränta som vid en diskontering av samtliga framtida förväntade kassaflöden över den förväntade löptiden resulterar i det initialt redovisade värdet för den finansiella tillgången eller den finansiella skulden.

Nedskrivningar

Samhall redovisar en förlustreserv för förväntade kreditförluster på finansiella tillgångar som värderas till upplupet anskaffningsvärde, för leasingfordringar och för avtalstillgångar. Egetkapitalinstrument omfattas inte av nedskrivningsreglerna. Per varje balansdag redovisas förändringen i förväntade kreditförluster sedan det första redovisningstillfället i resultatet.

Syftet med nedskrivningskraven är att redovisa de förväntade kreditförlusterna för 12 månader för alla finansiella tillgångar samt för återstående löptid för alla finansiella tillgångar för vilka det har skett en väsentlig ökning av kreditrisken sedan det första redovisningstillfället.

Samhall värderar förväntade kreditförluster från finansiella tillgångar på ett sätt som återspeglar ett objektivt och sannolikhetsvägt belopp som bestäms genom att utvärdera ett intervall av möjliga utfall, pengars tidsvärde och rimliga verifierbara uppgifter nuvarande förhållande och prognoser för framtida ekonomiska förutsättningar. Bedömningen kan göras antingen enskilt eller kollektivt.

Samhalls exponering för kreditrisk är huvudsakligen hänförlig till kundfordringar och likvida medel.

För likvida medel med en löptid på under 12 månader tillämpas den generella modellen. För att applicera den generella modellen skattas en sannolikhet för fallissemang (PD), en förlust givet fallissemang (LGD) och en exponering vid fallissemang (EAD).

Samhall definierar fallissemang som att det bedöms osannolikt att motparten kommer att möta sina åtaganden på grund av indikatorer som finansiella svårigheter och missade betalningar. Oavsett anses fallissemang föreligga när betalningen är 90 dagar sen.

För kundfordringar, avtalstillgångar och leasingfordringar finns en förenklad modell som innebär att bolaget direkt ska redovisa förväntade kreditförluster för tillgångens återstående löptid.

Samhall tillämpar den förenklade modellen i form av en matris där historisk kreditförlust utgör en indikator som justeras för nuvarande och framåtblickande faktorer samt pengarnas tidsvärde om applicerbart.

Nedskrivning av kundfordringar och övriga fordringar redovisas i rörelsens kostnader. Nedskrivning av likvida medel samt långfristiga och kortfristiga placeringar redovisas som finansiell kostnad.

STATLIGA STÖD

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

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

AVSÄTTNINGAR OCH OMSTRUKTURERINGSKOSTNADER

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

Avsättningar görs för förlustkontrakt då de kontrakterade intäkterna inte är tillräckliga för att täcka de direkta och fördelningsbara 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 långsiktigt säkerställa verksamhetsidén och tillgodose krav på resultatförbättringar. Under året löpande genomförda och beslutade omstruktureringsinsatser belastar rörelseresultatet. En avsättning för omstruktureringsutgifter görs endast när de allmänna kriterierna för avsättningar är uppfyllda. Det innebär att ett informellt åtagande att omstrukturera

NOT 1 Redovisningsprinciper forts.

enbart uppstår när bolaget har en detaljerad, formell plan för omstruktureringen. Av planen framgår den verksamhet eller del av en verksamhet som berörs, de driftsställen som främst berörs, det ungefärliga antalet anställda som kommer att få avgångsvederlag, deras placering och arbetsuppgifter, de utgifter som bolaget kommer att ådra sig och när planen kommer att genomföras. Det ska även framgå att bolaget skapat en välgrundad förväntan hos dem som berörs av omstruktureringen. Detta kan ha skett genom att omstruktureringsplanens huvuddrag tillkännagivits eller genomförandet påbörjats.

LEASINGAVTAL
Samhall tillämpar undantaget i RFR 2 varmed IFRS 16 inte behöver tillämpas.

Leasetagare
Leasingavgifter redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden såvida inte ett annat systematiskt sätt bättre återspeglar den ekonomiska nyttan över tiden. Nyttjanderätten och leasingskulden ska således inte redovisas i balansräkningen.

Leasegivare
Leasingintäkter redovisas som intäkt linjärt över leasingperioden såvida inte ett annat systematiskt sätt bättre återspeglar den ekonomiska nyttan över tiden.

INKOMSTSKATTER
Skattekostnaden utgörs av summan av aktuell skatt och uppskjuten skatt.

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

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

ERSÄTTNINGAR TILL ANSTÄLLDA
Samhall har förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensioner till anställda i enlighet med tecknade kollektivavtal, vilket innebär ITP-planen för tjänstemän och avtalsförsäkring Fremia-LO för kollektivanställda. Härutöver finns tecknade kapitalförsäkringslösningar som värderas till verkligt värde via resultaträkningen för ledande befattningshavare samt för tidigare anställda. Då Samhall inte erhåller någon extern värdering per kvartal avseende kapitalförsäkringar redovisas ingen värdeförändring i delårsrapporterna utan endast i samband med respektive räkenskapsårs utgång (balansdag).

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

Bolaget har förmånsbestämda pensionsplaner enligt ITP-planen för tjänstemän som finansieras genom försäkring i Alecta. Dessa redovisas som avgiftsbestämda pensionsplaner i enlighet med Rådet för finansiell rapporterings rekommendation UFR 10 Redovisning av pensionsplanen ITP 2 som finansieras genom försäkring i Alecta. 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.

NOT 2 Kritiska uppskattningar och bedömningar

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

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

De bedömningar företagsledningen gjort vid tillämpningen av RFR2 som har en betydande inverkan på de finansiella rapporterna, samt gjorda uppskattningar som kan medföra väsentliga justeringar i påföljande års finansiella rapporter avser främst följande områden:

- Värdering av osäkra fordringar. För värdering av osäkra fordringar tillämpar bolaget en modell som beskrivs i Redovisningsprinciper Not 1.
- Omstruktureringsåtgärder. Vid rationaliseringsprogram görs avsättning för omstrukturering. Ett antal kriterier måste vara uppfyllda för att göra en sådan avsättning, bl.a. ska en detaljerad formell plan för åtgärden finnas. Vid avsättningen görs en bedömning av storleken på den framtida kostnaden för programmet. En avsättning för omstrukturering ska omfatta enbart de direkta utgifter som uppstår vid omstruktureringen.
- Förlustkontrakt. Vid bedömning av förslustkontrakt beaktas bolagets kontrakt där oundvikliga utgifter för att uppfylla förpliktelserna överstiger de förväntade ekonomiska fördelarna av kontraktet. Se not 27.
- Rättstvister. Bolaget granskar kontinuerligt väsentliga utestående tvister för att avgöra behovet av avsättningar. Se not 27. Gjorda uppskattningar behöver dock inte nödvändigtvis reflektera utgången av avgjorda rättstvister och skillnader mellan utfall och uppskattning kan påverka företagets finansiella ställning.
- Skatt. Bedömningar genomförs för att bestämma aktuella skattefordringar och -skulder likväl som uppskjutna skattefordringar och -skulder. Bedömning sker utifrån sannolikheten för att de uppskjutna skattefordringarna kommer att nyttjas för avräkning mot framtida beskattningsbara vinster. Se not 14. Det verkliga utfallet kan avvika från bedömningarna bland annat genom ändrade skatteregler eller utfallet av myndigheters eller skattedomstolars ännu ej slutförda granskningar av lämnade deklarationer.

NOT 3 Intäkter från avtal med kunder

Nettomsättningen omfattar försäljningsintäkter från Samhalls kunduppdrag. Inga enskilda kunder står för mer än 10 procent av nettoomsättningen.
Av Samhalls totala nettomsättning avser 98(98) procent omsättning inom Sverige.

	Tjänster		Branschlösningar		Industri och Förpackning/montering		Totalt företaget	
MSEK	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**	**2021**	**2020**
Intäkter per marknadsområde								
Nord[1)]	457	442	93	94	187	162	737	698
Mälardalen[1)]	531	491	110	111	8	9	649	611
Mitt[1)]	534	514	198	171	41	41	773	726
Syd[1)]	635	605	343	348	163	131	1 141	1 084
Justeringar[2)]	-18	1	0	0	0	-1	-18	0
Summa Intäkter per marknadsområde	**2 139**	**2 053**	**744**	**724**	**399**	**342**	**3 282**	**3 119**
Redovisade intäkter								
Över tid	2 139	2 053	744	724	-	-	2 883	2 777
Vid viss tidpunkt	-	-	-	-	399	342	399	342
Summa redovisade intäkter	**2 139**	**2 053**	**744**	**724**	**399**	**342**	**3 282**	**3 119**

1) Samhall är indelat i 27 distrikt organiserade i fyra marknadsområden. Indelningen av såväl marknadsområden som distrikt baseras på geografisk placering i Sverige.
2) Bolagsövergripande intäkter eller intäktsreservationer som avser flera marknadsområden.

Intäkter från kunder redovisas när prestationsåtagandet uppfyllts men betalningen behöver inte överensstämma med redovisad intäkt för perioden.
Detta medför att kontraktstillgångar och kontraktsskulder redovisas.
Våra åtaganden härrör från avtal med en löptid på högst ett år, varpå vi tillämpar den praktiska lösningen enligt IFRS 15 punkt 121.
Intäkter i segmentet Industri- och förpackning i allt väsentligt avser försäljning av varor medan övriga intäkter i huvudsak avser tjänster.

Avtalssaldon	**2021**	**2020**
Kontraktstillgångar	96	141
Kontraktsskulder	1	1

NOT 4 Statlig merkostnadsersättning

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

För år 2021 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 6 612 (6 293) miljoner kronor.

NOT 5 Övriga rörelseintäkter

MSEK	2021	2020
Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS	289	-
Ersättning sjuklön, EU-bidrag, transportbidrag m m	174	293
Intäkter Arbetsmarknadstjänster (AMT)	112	105
Sjukersättning 75%	-	25
Hyresintäkter	4	4
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	0	4
Övriga intäkter	4	6
Summa	**583**	**437**

NOT 6 Redovisning enligt förordning (2018:1528)

Merkostnadsersättningen som Samhall erhåller får inte överstiga de merkostnader som Samhall har jämfört med om verksamheten skulle ha bedrivits utan krav på att anställa personal med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Enligt ”Förordningen (2018:1528) om statlig ersättning till Samhall AB för en tjänst av allmänt ekonomiskt intresse”, skall Samhall i årsredovisningen presentera nettoomsättning, personalkostnader och personalrelaterade kostnader fördelat på näringsgren enligt SNI.

Med personalrelaterade avses kostnader som utan att vara personalkostnader är direkt relaterade till antalet anställda i Samhalls uppdrag. Dessutom skall Samhall redovisa kostnader för teknisk anpassning, vilket utgörs av kostnader för särskilda hjälpmedel och anpassningar för att våra medarbetare skall kunna utföra sitt arbete. Årets kostnader för tekniska anpassning uppgår till 0,15 mkr.

MSEK	22 Gummi och plastvaru-industri	25 Industri för metallvaror utom maskiner och apparater	27 Industri för elapparatur	29 Industri för motorfordon, släpfordon och påhägnsvagnar	32 Annan tillverknings-industri	78 Personal-uthyrnings-företag	81 Fastighets-service och skötsel av grönytor	82 Kontors- och andra företagstjänster	96 Andra konsument-tjänster
Näringsgren enligt SNI									
Nettoomsättning[1]	124	47	36	100	60	773	2 022	37	195
Personalkostnader	30	26	26	56	62	2 344	5 614	94	621
Personalrelaterade kostnader	**1**	**0**	**0**	**1**	**1**	**17**	**39**	**1**	**4**
Kostnader för teknisk anpassning									

1) I nettomsättningen ingår även intäkter för Arbetsmarknadstjänster (AMT) om 112 miljoner kronor, som i resultaträkningen redovisats som övriga rörelseintäkter. Se vidare not 5.

NOT 7 Revisionskostnader

Ersättning till revisorer MSEK	2021	2020
Revisionsuppdrag		
Deloitte AB	1,2	1,2
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget		
Deloitte AB	0	0,1
Summa	**1,2**	**1,3**

Med revisionsuppdrag avses den lagstadgade revisionen av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning.

Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget avser arvoden för utlåtanden och andra uppdrag som enligt lag ska utföras av externrevisorn inkluderande rådgivning beträffande rapporteringskrav, intern kontroll och granskning av delårsrapport.

NOT 8 Operationella leasingavtal

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

MSEK	2021	2020
Förfaller till betalning inom ett år	203	193
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	238	230
Förfaller till betalning senare än fem år	3	6
Summa	**444**	**429**
Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal	*266*	*239*

I beloppen ingår hyreskostnader för fastigheter och maskiner.

NOT 9 Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Samhall AB (bolaget) bygger på de principer för ersättning som regeringen beslutade om den 27 februari 2020 för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.
Nedan riktlinjer beslutades på Årsstämman den 4 april 2021.

Ledande befattningshavare
Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör, vice verkställande direktör, och andra personer i bolagsledningen.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet
Vi är ETT Samhall. Det betyder att vi agerar gemensamt inom Samhall i hela Sverige. Utifrån en gemensam struktur, ett tydligt och närvarande ledarskap samt en positiv och resultatorienterad kultur arbetar vi med att utveckla våra medarbetare genom arbete och samtidigt leverera viktiga servicetjänster till näringsliv och offentlig sektor.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

Former för ersättning
• Den totala ersättningen till befattningshavaren ska vara rimlig och väl avvägd. Den ska vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till god etik och företagskultur.
• Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Detta ska vara vägledande också för den totala ersättningen till övriga anställda.
• Ersättning får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner.
• Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Med beaktande av övriga principer i dessa riktlinjer är det möjligt att ge rörlig lön till övriga anställda.
• Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta lönen, såvida inte dessa förmåner följer en av bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektivavtalad pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel.
• Bolagets kostnad för befattningshavarens pension ska bäras under befattningshavarens aktiva tid. Inga pensionspremier för ytterligare pensionskostnader ska betalas av bolaget efter att befattningshavaren har gått i pension. I anställningsavtal ingångna efter 1 januari 2017 ska pensionsåldern inte understiga 65 år.
• Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpat kollektivavtal eller, om bolaget inte har kollektivavtal, motsvara nivåer som gäller enligt kollektivavtal som tillämpas i branschen.
• I det fall löneväxling erbjuds för att förstärka pensionsförmåner ska en sådan lösning vara kostnadsneutral för bolaget.

NOT 9 Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare forts.

Upphörande av anställning
• Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader.
• I anställningsavtal ingångna efter riktlinjernas ikraftträdande får avgångsvederlag lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska utbetalas månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för förmåner. Avgångsvederlag ska således inte vara pensionsgrundande. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid erhållande av inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.

Lön och anställningsvillkor för anställda
• Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet.
• Eventuella förmåner ska beaktas vid fastställande av den totala ersättningsnivån.
• Befattningshavaren har rätt till förmånsbil enligt Samhalls riktlinjer för tjänstebilar.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna
• Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.
• Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman.
• Beslut om anställningsvillkor för verkställande direktören bereds av Ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.
• Beslut om anställningsvillkor för övriga ledande befattningshavare fattas av verkställande direktören efter samråd med Ersättningsutskottet. Resultatet av träffade överenskommelser redovisas i styrelsen.
• Innan beslut fattas om enskild ersättning, ska det finnas skriftligt underlag som utvisar bolagets totala kostnad.
• Styrelsen säkerställer att ersättningarna följer dessa riktlinjer genom att jämföra ersättningar för motsvarande befattningshavare i andra statliga och privata företag som när det gäller storlek, komplexitet, och omsättning är jämförbara med bolaget, och som bedriver verksamhet endast i Sverige.
• Verkställande direktören ska fortlöpande för styrelsen redovisa sina beslut om anställningsvillkor för ledande befattningshavare samt på styrelsens uppdrag tillse att bolagets ersättningar till övriga anställda bygger på ersättningsprinciperna.
• VD och andra personer i verksamhetsledning inte ska närvara vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor.
• Styrelsen ska se till att dessa riktlinjer tillämpas av bolaget.
• Styrelsen ska för årsstämman redovisa ersättningar till ledande befattningshavare enligt de regler och riktlinjer som gäller för bolag med statligt ägande. Dessutom ska ersättningen för varje enskild ledande befattningshavare särredovisas med avseende på fast lön, förmåner och avgångsvederlag. Styrelsens ordförande ska vid årsstämman muntligen redogöra för ledande befattningshavarnas ersättningar och hur de förhåller sig till de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna.
• Bolagets revisorer ska inför varje årsstämma lämna ett skriftligt och undertecknat yttrande till styrelsen avseende om revisorerna anser att de riktlinjer som gällt sedan föregående årsstämma har följts eller inte. Revisorns yttrande ska även offentliggöras på bolagets webbplats.

Avvikelser från riktlinjerna
Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.
Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna.

Principer för anställningsvillkor
• Eventuella förmåner ska beaktas vid fastställande av den totala ersättningsnivån.
• Befattningshavaren har rätt till förmånsbil enligt Samhalls riktlinjer för tjänstebilar.
• Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta lönen, såvida inte dessa förmåner följer en av bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektivavtalad pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel.
• Bolagets kostnad för befattningshavarens pension ska bäras under befattningshavarens aktiva tid. Inga pensionspremier för ytterligare pensionskostnader ska betalas av bolaget efter att befattningshavaren har gått i pension. I anställningsavtal ingångna efter riktlinjernas ikraftträdande ska pensionsåldern inte understiga 65 år.
• Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader. I anställningsavtal ingångna efter riktlinjernas ikraftträdande får avgångsvederlag lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska utbetalas månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för förmåner. Avgångsvederlag ska således inte vara pensionsgrundande. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid erhållande av inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.
• Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpat kollektivavtal eller, om bolaget inte har kollektivavtal, motsvara nivåer som gäller enligt kollektivavtal som tillämpas i branschen.
• I det fall löneväxling erbjuds för att förstärka pensionsförmåner ska en sådan lösning vara kostnadsneutral för bolaget.

Beredning av frågor om anställningsvillkor till ledande befattningshavare
• Beslut om anställningsvillkor för verkställande direktören bereds av Ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.
• Beslut om anställningsvillkor för övriga ledande befattningshavare fattas av verkställande direktören efter samråd med Ersättningsutskottet. Resultatet av träffade överenskommelser redovisas i styrelsen.
• Innan beslut fattas om enskild ersättning, ska det finnas skriftligt underlag som utvisar bolagets totala kostnad.

Uppföljning och redovisning
• Styrelsen säkerställer att ersättningarna följer dessa riktlinjer genom att jämföra ersättningar för motsvarande befattningshavare i andra statliga och privata företag som när det gäller storlek, komplexitet, och omsättning är jämförbara med bolaget, och som bedriver verksamhet endast i Sverige.
• Verkställande direktören ska fortlöpande för styrelsen redovisa sina beslut om anställningsvillkor för ledande befattningshavare samt på styrelsens uppdrag tillse att bolagets ersättningar till övriga anställda bygger på ersättningsprinciperna.
• Styrelsen ska se till att dessa riktlinjer tillämpas av bolaget.
• Styrelsen ska för årsstämman redovisa ersättningar till ledande befattningshavare enligt de regler och riktlinjer som gäller för bolag med statligt ägande. Dessutom ska ersättningen för varje enskild ledande befattningshavare särredovisas med avseende på fast lön, förmåner och avgångsvederlag. Styrelsens ordförande ska vid årsstämman muntligen redogöra för ledande befattningshavarnas ersättningar och hur de förhåller sig till de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna.
• Bolagets revisorer ska inför varje årsstämma lämna ett skriftligt och undertecknat yttrande till styrelsen avseende om revisorerna anser att de riktlinjer som gällt sedan föregående årsstämma har följts eller inte. Revisorns yttrande ska även offentliggöras på bolagets webbplats.

NOT 10 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare

Medelantalet årsanställda	2021-12-31	varav kvinnor	2020-12-31	varav kvinnor
Sverige	20 493	42%	20 699	42%
Summa	**20 493**	**42%**	**20 699**	**42%**

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, tjänstgöringsgrad och personalsammansättning och uppgick till 20 493 (20 699) varav kvinnor 8 609 (8 726). Medelantalet årsanställda i skyddat arbete uppgick till 17 415 (17 221) varav kvinnor 7 368 (7 316). Medelantalet årsanställda inom LFU uppdraget uppgick till 1 719 (2 136) personer varav 531 (704) kvinnor. Medelantalet årsanställda tjänstemän uppgick till 1 359 (1 342) varav 710 (706) kvinnor.

	2021-12-31		2020-12-31	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Styrelse och VD	5	3	6	3
(varav pensionskostnader)		1		1
Övriga anställda	6 403	2 402	6 069	2 293
(varav pensionskostnader)		316		270
Summa	**6 408**	**2 405**	**6 075**	**2 296**
(varav pensionskostnader)		317		271

Könsfördelning i styrelsen och ledningen	2021-12-31	varav kvinnor	2020-12-31	varav kvinnor
Styrelsen	12	58%	11	55%
Övriga ledande befattningshavare	7	43%	11	55%
Summa	**19**	**55%**	**22**	**55%**

Av löner och ersättningar till övriga anställda avser 17 (15) miljoner kronor andra ledande befattningshavare än styrelseledamöter och VD. Årets avgifter för pensionsförsäkringar enligt ITP planen uppgick till 75 (68) miljoner kronor och ingår i resultatposten Personalkostnader. Premierna till Alecta betraktas som en avgiftsbestämd plan.

Den totala lönekostnaden uppgick, inklusive sociala kostnader, till 8 813 (8 371) miljoner kronor.

TSEK	Styrelsearvode 2021	Styrelsearvode 2020	Revisionsutskott arvode 2021	Revisionsutskott arvode 2020	Ersättningsutskott arvode 2021	Ersättningsutskott arvode 2020
Styrelsens ordförande Cecilia Schelin Seidegård	330	320	7	62	33	33
Styrelseledamot Bertil Carlsén fr o m 190426	160	155	55	42	0	0
Styrelseledamot Hillevi Engström	160	155	-	-	17	17
Styrelseledamot Helen Fasth Gillstedt tom 210422	52	155	55	42	0	0
Styrelseledamot Angelica Frithiof	160	155	-	-	0	0
Styrelseledamot Leif Ljungqvist	-	-	-	-	-	-
Styrelseledamot Ylva Thörn	160	155	-	-	0	0
Styrelseledamot Lars Engström	160	155	42	42	-	-
Styrelseledamot Ylva Berg from 210422	112	-	29	-	-	-
Styrelseledamot Lars Täuber from 210422	112	-	-	-	-	-
Summa	**1 406**	**1 250**	**188**	**188**	**50**	**50**

NOT 10 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare forts.

Ersättningar till ledande befattningshavare exklusive sociala avgifter samt löneskatt

TSEK	Löner 2021	Löner 2020	Övriga förmåner 2021	Övriga förmåner 2020	Pensions-kostnader 2021	Pensions-kostnader 2020
Verkställande direktör tom 200816, Monica Lingegård	-	4 318	-	48	-	875
Verkställande direktör from 210101, Sara Revell Ford	3 589	-	79	-	1 020	-
Direktör Ekonomi & Finans, Tf Direktör Operativ drift, Paul Lidbom	2 810	3 050	78	66	952	1 009
Marknadsdirektör tom 211130, Mats Eliasson	1 831	1 950	119	141	550	552
HR-direktör, Monica Höglind	2 832	2 767	88	71	849	827
Affärsområdesdirektör Branschlösningar, Göran Olinder	2 206	2 156	110	117	552	545
Marknadsområdesdirektör Syd tom 200630, Tomas Andersson	-	834	-	25	-	0
Marknadsområdesdirektör Syd tom 210930, Anna Kristell	1135	1 044	65	52	258	206
Marknadsområdesdirektör Nord tom 210930, Kathrine Engman	917	1 212	81	103	315	409
Affärsområdesdirektör Tjänster tom 210930, Jonas Rieck	1 469	1 912	64	64	354	469
IT-direktör, Pär Rasmusson	1 803	1 759	72	57	424	421
Marknadsområdesdirektör Mitt tom 210930, Charlotte Karlsson	1 000	1 300	62	67	284	376
Marknadsområdesdirektör Mälardalen tom 210930, Erika Ahlqvist	1 258	1 643	54	71	360	474
Tf Marknadsdirektör from 211201, Inga-Kari Fryklund	98	-	-	-	19	-
Strategi- och utvecklingsdirektör from 211213, Tippu Mahmoud	106	-	-	-	-	-
Summa	**21 054**	**23 945**	**872**	**882**	**5 937**	**6 163**

Konsultarvode för ledande befattningshavare

TSEK	Konsultarvode 2021	Konsultarvode 2020
T f HR-direktör from 211206, Åsa Brunzell	248	-

Sara Revell Ford anställdes 7 december 2020 och tillrädde sin tjänst som verkställande direktör den 1 januari 2021. Hon omfattas av ITP1 och har vid sidan av lön som övrig förmån haft rätt till tjänstebil och sjukvårdsförsäkring.

Paul Lidbom, Direktör Ekonomi och Finans, tillträdde som tillförordnad direktör för Operativ drift den 1 oktober. Inga-Kari Fryklund tillträdde som tillförordnad Marknadsdirektör 1 december, hon ersatte Mats Elisasson som avgick under november. Tippu Mahmoud tillträdde som Strategi- och utvecklingsdirektör den 13 december. HR funktionen förstärktes under december med Åsa Brunzell och hon ingår i ledningsgruppen. Marknadsområdesdirektörerna Anna Kristell, Charlotte Karlsson, Kathrine Engman och Erika Ahlqvist och Affärsområdesdirektör Tjänster, Jonas Reick, avgick sista september. Vid sidan av lön har ledningskretsen som övrig förmån rätt till tjänstebil och sjukvårdsförsäkring. Rörliga lönedelar har inte förekommit. Övrig företagsledning omfattas av ITP-planen. Ledningskretsen har i händelse av uppsägning från företagets sida rätt till uppsägningslön i sex månader. Utöver detta kan avgångsvederlag utbetalas i tolv månader. Uppsägningslön och avgångsvederlag kan uppgå till sammanlagt högst arton månadslöner och reduceras vid eventuell annan förvärvsinkomst.

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

NOT 11 Ränteintäkter och liknande resultatposter

MSEK	2021	2020
Ränta, kuponger och utdelning	11	7
Vinst kapitalförvaltning	0	96
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	122	10
Summa	**133**	**113**

NOT 12 Räntekostnader och liknande resultatposter

MSEK	2021	2020
Förlust kapitalförvaltning	0	-8
Räntekostnader, externa	-2	-1
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	-7	-89
Summa	**-9**	**-98**

NOT 13 Bokslutsdispositioner

MSEK	2021	2020
Periodiseringsfond 2020	-	28
Periodiseringsfond 2021	85	-
Avskrivningar utöver plan	20	37
Summa	**105**	**65**

NOT 14 Skatt på årets resultat

MSEK	2021	2020
Aktuell skatt på årets resultat	53	18
Uppskjuten skatt	22	-18
Effektiv skatt på årets resultat	**75**	**0**

Under året har den uppskjutna skattekostnaden ökat med 22 miljoner kronor främst till följd av ökat marknadsvärde på finansiella placeringar. Uppskjuten skatt på temoporära skillnader har värderats kollektivt. Utgående uppskjuten skatteskuld uppgår till 8 (0) miljoner kronor och uppskjuten skattefordran uppgår till 0 (14) miljoner kronor. Underskottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 0 (0) miljoner kronor.

Skillnad mellan nominell skattesats och effektiv skattesats

MSEK	2021	2020
Resultat före skatt	360	232
Skatt enligt gällande skattesats 20,6% (21,4%)	-74	-50
Skatteeffekt av:		
Ej avdragsgilla kostnader/ej skattepliktiga intäkter	21	-20
Årets nyttjande av tidigare års underskottsavdrag vars skattevärde ej redovisats som tillgång	-	52
Effektiv skatt på årets resultat	**-53**	**-18**

NOT 14 Skatt på årets resultat forts.

Fördelning av den uppskjutna skatten
Uppskjuten skatt på temporära skillnader föreligger i de fall tillgångars eller skulders redovisade respektive skattemässiga värden är olika.
Uppskjuten skatt ska redovisas utifrån en bedömning om när den temporära skillnaden kommer att realiseras.
Temporära skillnader avseende följande poster har resulterat i uppskjuten skatteskuld/skattefordran:

2021-12-31	Skattesats	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
Balanserade utgifter för programvaror	20,6%	0	-	0
Byggnader och mark	20,6%	4	-	4
Maskiner och inventarier	20,6%	0	-	0
Finansiella anläggningstillgångar	20,6%	-	-24	-24
Kortfristiga placeringar	20,6%	-	-3	-3
Avsättningar	20,6%	6	-	6
Pensioner	20,6%	9	-	9
		19	**-27**	**-8**

2020-12-31	Skattesats	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
Balanserade utgifter för programvaror	20,6%	0	-	0
Byggnader och mark	20,6%	4	-	4
Maskiner och inventarier	20,6%	0	-	0
Finansiella anläggningstillgångar	20,6%	-	-2	-2
Kortfristiga placeringar	20,6%	-	-2	-2
Pensioner	20,6%	14	-	14
		18	**-4**	**14**

NOT 15 Balanserade utgifter för programvaror

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	162	111
Nyanskaffningar	36	62
Avyttringar och utrangeringar	-2	-11
Summa anskaffningsvärde	**196**	**162**
Ackumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	20	13
Avyttringar och utrangeringar	-2	-1
Årets avskrivning enligt plan	18	8
Summa avskrivningar	**36**	**20**
Ackumulerade nedskrivningar		
Vid årets början	0	0
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets nedskrivningar	-	-
Summa nedskrivningar	**0**	**0**
Planenligt restvärde vid årets slut	**160**	**142**

NOT 16 Byggnader och mark

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	94	101
Nyanskaffningar	-	1
Avyttringar och utrangeringar	-	-8
Omklassificering	-	-
Summa anskaffningsvärde	**94**	**94**
Ackumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	60	66
Avyttringar och utrangeringar	-	-7
Årets avskrivning enligt plan	1	1
Summa avskrivningar	**61**	**60**
Ackumulerade nedskrivningar		
Vid årets början	17	18
Avyttringar och utrangeringar	-	-1
Årets nedskrivningar	-	-
Summa nedskrivningar	**17**	**17**
Planenligt restvärde vid årets slut	**16**	**17**

NOT 17 Maskiner och andra tekniska anläggningar

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	86	86
Nyanskaffningar	4	5
Avyttringar och utrangeringar	-3	-5
Omklassificering	-	-
Summa anskaffningsvärde	**87**	**86**
Ackumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	69	70
Avyttringar och utrangeringar	-3	-5
Årets avskrivning enligt plan	4	4
Omklassificering	-	-
Summa avskrivningar	**70**	**69**
Ackumulerade nedskrivningar		
Vid årets början	-	0
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets nedskrivningar	-	-
Summa nedskrivningar	**-**	**0**
Planenligt restvärde vid årets slut	**17**	**17**

NOT 18 Inventarier, verktyg och installationer

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	341	325
Nyanskaffningar	21	36
Avyttringar och utrangeringar	-18	-20
Omklassificering	-	-
Summa anskaffningsvärde	**344**	**341**
Ackumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	252	245
Avyttringar och utrangeringar	-17	-19
Årets avskrivning enligt plan	28	26
Omklassificering	-	-
Summa avskrivningar	**263**	**252**
Ackumulerade nedskrivningar		
Vid årets början	-	-
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Omklassificering	-	-
Summa nedskrivningar	**-**	**-**
Planenligt restvärde vid årets slut	**81**	**89**

NOT 19 Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Ingående balans	-	-
Under året nedlagda kostnader	2	-
Omklassificering	-	-
Bokfört värde vid årets slut	**2**	**-**

NOT 20 Andra långfristiga värdepappersinnehav

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Ingående balans	310	27
Årets anskaffningar	208	274
MV vp	106	9
Omklassificering	-	-
Bokfört värde vid årets slut	**624**	**310**

Årets anskaffningar avser investeringar i fond för förnybara energikällor, fastighetsfonder och aktiefonder.

NOT 21 Andra långfristiga fordringar

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Ingående balans kapitalförsäkring	24	23
Värdeförändring kapitalförsäkring	3	1
Bokfört värde vid årets slut	**27**	**24**

NOT 22 Övriga fordringar

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Aktuella skattefordringar	0	44
Skattekonto	5	3
Övriga kortfristiga fordringar	2	16
Bokfört värde vid årets slut	**7**	**63**

NOT 23 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Förutbetalda hyror	38	33
Övr förutbetalda kostnader	27	34
Upplupna löne- och anordnarbidrag	7	9
Kompensation sjuklönekostnader	0	59
Övriga upplupna intäkter	96	83
Bokfört värde vid årets slut	**168**	**218**

Övriga förutbetalda kostnader avser bl a nyttjanderätt dataprogram, försäkringar samt hyra arbetsmaskiner.

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. Bolagets 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 bolagets motparters kreditvärdighet samt rörelser i räntor och valutakurser.

För att minimera Samhalls finansiella risker fastställer styrelsen årligen bolagets finanspolicy samt delegerar ansvaret till CFO. Policyn ger mandat för löpande hantering samt reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning samt valutahantering. Policyn följs upp genom återrapportering till styrelsen kvartalsvis. Nedan anges policyns mål och mandat för varje riskområde.

KREDITRISK

Kreditrisk delas upp i operativ och finansiell kreditrisk. Tabellen nedan visar totalexponeringen för kreditrisk.

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Långfristiga placeringar	651	334
Kortfristiga placeringar	1 714	1 701
Kundfordringar	461	407
Likvida medel	1 558	1 117
Upplupna intäkter	168	82
Summa	**4 552**	**3 641**

Operativ kreditrisk

Samhall har fastställt riktlinjer för att säkra att försäljning av varor och tjänster sker till kunder med lämplig kreditbakgrund. I bolagets VD-direktiv för kreditgivning finns regler som skall säkerställa att hanteringen av kundkrediter omfattar kreditvärdering, kreditlimiter, ratingnivåer, beslutsnivåer och hantering av osäkra fordringar. Samtliga kunder åsätts en rating som följs upp årligen och som avgör hur försäljning sker och i vilken grad garantier och andra typer av kreditförstärkning krävs. Kreditrisken i kommersiella fordringar har historiskt varit låg. Samhall applicerar den förenklade modellen för beräkning av förväntade kreditreserver. Modellen är en matris som bygger på fem års historik som justeras för nuvarande och framtida faktorer som bedöms påverka kunderna, både kundspecifika och allmänna. Löptiden är kort så en diskontering får ingen väsentlig effekt.

Vid indikation på fallissemang skriver Samhall bort dessa kundfordringar. Indikationer på fallissemang kan utgöras av information om att kunden är i allvarliga ekonomiska svårigheter och det inte finns rimliga utsikter till återhämtning, t.ex. när kunden har ställts under likvidation, fordran har preskriberats, företaget har gått i konkurs, kronofogden har inte lyckats få in några pengar samt vid ackord där Samhall inte fått fullt betalt vid avslutad företagsrekonstruktion. Inga av de kundfordringar som har skrivits bort omfattas av återvinningsaktiviteter.

Konstaterade kundförluster under räkenskapsåret uppgår till 1,1 (0,8) miljoner kronor. Osäkra fordringar per 31 december uppgår till 1,6 (2,6) miljoner kronor.

På balansdagen uppgår förväntade kreditförluster i förhållande till bruttobeloppet på utestående kundfordringar till 0,6 (0,6) procent. Faktorn är balanspostens storlek.

I kapitalförvaltningen regleras kreditrisken genom limiter per emittent och ratingkrav i finanspolicyn. För placeringar på penningmarknaden, med löptider upp

Åldersanalys före förlustreservering i miljoner kronor

Dagar	Ej förfallit	0–30	31–60	61–90	91–120	>121	Summa
Kundfordringar	412	44	5	1	1	1	464

Löptidsanalys i miljoner kronor

Dagar	0–30	31–90	91–180	181–365	>365	Summa
Leverantörsskulder	220	1	0	1	0	222

Leverantörsskulderna är till största delen (99 procent) i svenska kronor. Den förväntade löptiden är kort, varför skulden redovisas till nominellt belopp utan diskontering.

NOT 24 Finansiella instrument och finansiell riskhantering forts.

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. Placeringarna i Samhalls ränteportfölj har följt mandatfördelningen enligt Samhalls finanspolicy.

För likvida medel har en modell som bygger på motparternas rating använts för att beräkna en reserv. Beloppet bedöms oväsentligt på grund av låg kreditrisk och kort löptid.

RÄNTERISK

Samhall saknar extern upplåning varpå ränterisken ligger i bolagets likvida medel.

LIKVIDITETSRISK

Samhall är utsatt för risken att vid ett givet tillfälle inte ha tillräckligt med likvida medel för att fullgöra sina skyldigheter. Denna risk hanteras genom att upprätthålla tillräckliga reserver, bankfacilitet genom att kontinuerligt övervaka prognoser och faktiska flöden. Risken bedöms som relativt låg då långfristig upplåning saknas. Bolagets likvidreserv består av bolagets medel på bankkonton och övriga kortfristiga placeringar. Av bolagets finanspolicy framgår hur likviditet får placeras. Likviditetsreserven ska enligt policyn uppgå till minst 1 miljard kronor. Vid årsskiftet uppgick den till 3,3 (2,8) miljarder kronor.

VALUTARISK

Samhall verkar främst nationellt men till viss del även internationellt och utsätts för transaktionsrisker vid köp och försäljning i utländsk valuta. Valutaexponeringen avser primärt Euro och USD och utflödet är större än inflödet. Övrig långfristig fordran är underliggande i EUR. Exponeringen anses vara oväsentlig till belopp.

ÖVRIG PRISRISK

Samhall exponeras för övrig prisrisk i sina placeringar i form av innehav i fonder. Fonderna är till största delen placerade i räntebärande tillgångar och är tillsammans med övriga fonder noterade på svensk börs. Den alternativa delen i förvaltningen består av fonder emitterade i SEK vilket gör att fluktuationer i svenska kronan återspeglas i marknadsvärdet på den underliggande tillgången i utländsk valuta.

På balansdagen uppgick den totala övriga prisrisken i fondplaceringar till 1 714 (1 701) miljoner kronor, andra långfristiga fordringar till 27 (38) miljoner kronor samt andra långfristiga värdepapper 624 (310) miljoner kronor. Se not 20, 24 och 25.

FINANSIELLA INSTRUMENT PER KATEGORI

Nedanstående tabell anger information om klasser av finansiella instrument baserat på deras egenskaper och karaktär samt de finansiella instrumentens redovisade värden och deras verkliga värden per balansdagen. Vidare anges finansiella instrument till verkligt värde och verkligt värde-hierarki för finansiella tillgångar och finansiella skulder.

			2021-12-31		2020-12-31		
Miljoner kronor	**Upplupet anskaffningsvärde**	**Verkligt värde via resultaträkningen**	**Redovisat värde**	**Verkligt värde**	**Redovisat värde**	**Verkligt värde**	**Nivå**
	UA	VVvRR					
Långfristiga placeringar, Alternativa		x	134	134	121	121	3
Långfristiga placeringar, Övriga		x	517	517	213	213	1
Kortfristiga placeringar		x	1 714	1 714	1 701	1 701	1
Upplupna intäkter	x		96	96	82	82	
Kundfordringar	x		461	461	407	407	
Kassa	x		1 558	1 558	1 117	1 117	
Leverantörsskulder	x		222	222	171	171	

NOT 25 Eget kapital

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

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

NOT 26 Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	27	26
Periodens avsättningar	3	1
Bokfört värde vid årets slut	**30**	**27**

NOT 27 Övriga avsättningar och liknande förpliktelser

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Förlustkontrakt	0	1
Övrigt	7	7
Bokfört värde vid årets slut	**7**	**8**

Förlustkontrakt		
Ingående balans	1	2
Avsättningar som gjorts under året	0	0
Belopp som tagits i anspråk under året	0	0
Årets återföringar av outnyttjade belopp	-1	-1
Bokfört värde vid årets slut	**0**	**1**

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Övrigt		
Ingående balans	7	5
Avsättningar som gjorts under året	2	4
Belopp som tagits i anspråk under året	-2	-
Årets återföringar av outnyttjade belopp	0	-2
Bokfört värde vid årets slut	**7**	**7**

NOT 28 Övriga skulder

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Arbetsgivaravgifter	154	155
Personalens källskatt	113	113
Mervärdesskatt	38	37
Värdepapper	0	50
Övrigt	4	26
Bokfört värde vid årets slut	**309**	**381**

NOT 29 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Semesterlöneskuld	854	836
Sociala avgifter	570	569
Avräkning löner	440	459
Övrig löneskuld	355	68
Övriga upplupna kostnader	84	17
Övriga förutbetalda intäkter	2	8
Bokfört värde vid årets slut	**2 305**	**1 957**

NOT 30 Ställda säkerheter och eventualförpliktelser

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Andra ställda säkerheter		
Pantsatta kapitalförsäkringar	27,0	24,0
Eventualförpliktelser		
Borgensåtaganden	0,2	0,2
Investeringsåtaganden	98,0	55,0
Summa ställda säkerheter och eventualförpliktelser	**125,2**	**79,2**

Eventualförpliktelser avser investeringsåtaganden i långfristiga placeringar i värdepapper samt borgensåtaganden som lämnats för att täcka fullgörande av uppdrag. Inga väsentliga skulder förväntas uppkomma till följd av borgensförpliktelsen.

NOT 31 Tilläggsupplysningar till kassaflödesanalysen

MSEK	2021-12-31	2020-12-31
Av- och nedskrivningar	51	39
Återföring av tidigare gjorda nedskrivningar	0	-1
Resultat på sålda anläggningstillgångar	-	-4
Resultat på utrangerade anläggningstillgångar	-	10
Avsättningar	3	3
Summa justeringsposter	**54**	**47**

Övriga kortfristiga placeringar består av räntefonder.

NOT 32 Transaktioner med närstående

Samhall ägs av svenska staten. Inköp och försäljning till och från andra statliga företag sker till marknadsmässiga priser och sedvanliga villkor. Samhalls väsentliga transaktioner med staten och övriga företag under statens bestämmande inflytande, gemensamt bestämmande inflytande eller betydande inflytande utgör omkring 4 procent av Samhalls omsättning och omkring 3 procent av inköpen.

Avseende omsättning var de tre största företagen Swedavia 34 (45) miljoner kronor, Postnord 32 (30) miljoner kronor och Jernhusen 16 (15) miljoner kronor. För inköp av varor och tjänster var de tre största företagen: Telia Sonera 23 (23) miljoner kronor, Vattenfall 7 (4) miljoner kronor och Postnord 3 (3) miljoner kronor.

För upplysningar om ersättning till ledande befattningshavare och styrelseledamöter, se not 10.

NOT 33 Vinstdisposition

Styrelsen föreslår att disponibla vinstmedel balanseras i ny räkning.

NOT 34 Väsentliga händelser efter balansdagens utgång

Efter balansdagens utgång har Riksdagen beslutat om att genom en extra ändringsbudget ge ersättning till arbetsgivare för höga sjuklönekostnader. Ersättningen beslutades utgå retroaktivt från den 1 december 2021 och för Samhalls del beräknas till 50,7 miljoner kronor avseende 2021.

Till följd av kriget i Ukraina har Samhall gjort en genomlysning av verksamhetens exponering mot Ryssland och Belarus. Samhall har inga pågående affärsförbindelser mot dessa länder.

NOT 35 Uppgifter om bolaget

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

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

Styrelsens och verkställande direktörens försäkran vid undertecknande av årsredovisningen för 2021

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagen och Rådet för finansiell rapporterings rekommendation RFR 2, ”Redovisning för juridiska personer”, respektive god redovisningssed och ger en rättvisande bild av bolagets verksamhet, 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 17 mars 2022

Sara Revell Ford
Verkställande direktör

Cecilia Schelin Seidegård
Ordförande

Lars Engström

Hans Abrahamsson

Bertil Carlsén

Hillevi Engström

Ylva Berg

Angelica Frithiof

Lars Täuber

Ylva Thörn

Pia Litbo

Ann-Christin Andersson

Leif Ljungqvist

Vår revisionsberättelse har lämnats den 17 mars 2022

Deloitte AB
Anneli Pihl
Auktoriserad Revisor

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Samhall AB (publ.)
organisationsnummer 556448-1397

RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Samhall AB (publ.) för räkenskapsåret 2021-01-01 - 2021-12-31 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 66-79. Bolagets årsredovisning ingår på sidorna 1-6, 22-25 och 66-116 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Samhall AB (publ.) finansiella ställning per den 31 december 2021 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Grund för uttalanden

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

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

Särskilt betydelsefulla områden

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

Redovisning av intäkter

Samhall redovisar för 2021 en nettoomsättning om 3 282 mkr och intäkter för merkostnadsersättning om 6 612 mkr. Samhalls verksamhet omfattar försäljning av flera olika typer av tjänster och varor. För utförda tjänsteuppdrag redovisas intäkten i den period de tillhandahålls. Intäkter från försäljning av varor redovisas när ett antal villkor är uppfyllda vilket normalt inträffar när kunden får kontroll över tillgången. Samhall redovisar också merkostnadsersättning från staten för sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag som intäkter i resultaträkningen. I not 1 lämnar bolaget en beskrivning av vilka principer som tillämpas för redovisning av intäkter. Not 3 innehåller upplysningar om hur intäkterna fördelar sig på olika geografiska marknader, intäktstyper respektive rörelsegrenar. Not 4 innehåller upplysningar om merkostnadsersättningen från staten. Vår revision omfattade följande granskningsåtgärder men var inte begränsade till dessa:

- utvärdering av bolagets principer för intäktsredovisning och efterlevnad av gällande regelverk
- utvärdering och granskning av relevanta kontroller för redovisning av intäkter till rätt pris och i rätt period
- granskning av fullständigheten i redovisade intäkter per rörelsegren och analys av att intäkter per rörelsegren är redovisade i rätt period
- granskning av ett urval av försäljningsintäkter mot avtal och fakturor för att säkerställa att intäkter redovisats till rätt pris och i rätt period
- utvärdering av bolagets metod för redovisning av merkostnadsersättningen samt kontrollberäkning av redovisad merkostnadsersättning
- granskning av redovisad sjuklöneersättning med avstämning mot inbetalningar på skattekontot
- granskning av att ändamålsenliga och erforderliga notupplysningar lämnas.

Ersättning till anställda

Samhall har över 23 000 stycken medarbetare anställda i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga samt tjänstemän. Ersättningar till anställda innebär en stor volym av transaktioner vilket kräver goda rutiner för att säkerställa att samtliga utgifter redovisas och att de redovisas i rätt period. Bolagets upplysningar om ersättningar till anställda framgår av not 1 och 10 som ger information om redovisningsprinciper respektive information om löner, andra ersättningar och sociala kostnader för styrelse, ledande befattningshavare och övriga anställda. Vår revision omfattade följande granskningsåtgärder men var inte begränsade till dessa:

- utvärdering och granskning av policyer och rutiner för hantering och rapportering av löner och andra ersättningar till anställda
- granskning av fullständigheten i redovisade ersättningar genom dataanalys inklusive att ersättningar till anställda är redovisade i rätt period
- granskning av ersättningar till ledande befattningshavare samt
- granskning av att ändamålsenliga redovisningsprinciper tillämpas och att erforderliga notupplysningar lämnas.

Annan information än årsredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och återfinns på sidorna 7-21, 26-64 samt 119-121. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

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

I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

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

Styrelsens revisionsutskott ska, utan att det påverkar styrelsens ansvar och uppgifter i övrigt, bland annat övervaka bolagets finansiella rapportering.

Revisorns ansvar

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

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

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

Revisionsberättelse forts.

- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

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

Vi måste också förse styrelsen med ett uttalande om att vi har följt relevanta yrkesetiska krav avseende oberoende, och ta upp alla relationer och andra förhållanden som rimligen kan påverka vårt oberoende, samt i tillämpliga fall tillhörande motåtgärder.

Av de områden som kommuniceras med styrelsen fastställer vi vilka av dessa områden som varit de mest betydelsefulla för revisionen av årsredovisningen, inklusive de viktigaste bedömda riskerna för väsentliga felaktigheter, och som därför utgör de för revisionen särskilt betydelsefulla områdena. Vi beskriver dessa områden i revisionsberättelsen såvida inte lagar eller andra författningar förhindrar upplysning om frågan eller när, i ytterst sällsynta fall, vi bedömer att en fråga inte ska kommuniceras i revisionsberättelsen på grund av att de negativa konsekvenserna av att göra det rimligen skulle väntas vara större än allmänintresset av denna kommunikation.

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Samhall AB (publ.) för räkenskapsåret 2021-01-01 - 2021-12-31 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

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

Grund för uttalanden

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

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

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

Revisorns ansvar

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

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

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

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

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

REVISORNS GRANSKNING AV BOLAGSSTYRNINGSRAPPORTEN

Det är styrelsen som har ansvaret för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 66–79 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen. Vår granskning har skett enligt FARs uttalande RevU 16 Revisorns granskning av bolagsstyrningsrapporten. Detta innebär att vår granskning av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för våra uttalanden. En bolagsstyrningsrapport har upprättats. Upplysningar i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket punkterna 2–6 årsredovisningslagen är förenliga med årsredovisningens övriga delar samt är i överensstämmelse med årsredovisningslagen.

Stockholm 17 mars 2022
Deloitte AB

Anneli Pihl
Auktoriserad revisor

Alternativa nyckeltal

Alternativa nyckeltal är finansiella mått över historisk eller framtida resultatutveckling, finansiell ställning, finansiellt resultat eller kassaflöde.

Denna rapport innhåller alternativa nyckeltal som Samhall anser ger värdefull information. Dessa nyckeltal finns inte definierade enligt IFRS (International Financial Reporting Standards) och behöver såldes inte vara jämförbara med liknande nyckeltal som presenterats av andra bolag.

Bruttovinst
Definition: Nettoomsättning, förändring av produkter i arbete och färdiga varor minus råvaror och förnödenheter, det vill säga kostnader för material och underentreprenörer.
Kommentar: Nyckeltalet visar hur många kronor som kan användas för att täcka andra kostnader i bolaget."

MSEK	2021	2020
Nettoomsättning	3 282	3 119
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor	-2	-6
Minus råvaror och förnödenheter	-400	-346
Bruttovinst	**2 880**	**2 767**

Bruttovinstmarginal
Definition: Nettoomsättning, förändring av produkter i arbete och färdiga varor minus råvaror och förnödenheter i procent av nettoomsättning.

Kommentar: Nyckeltalet visar hur många kronor i procent på nettoomsättningen som kan användas för att täcka andra kostnader i bolaget.

MSEK	2021	2020
Nettoomsättning	3 282	3 119
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor	-2	-6
Minus råvaror och förnödenheter	-400	-346
Dividerat med nettoomsättning		
= Bruttovinstmarginal, %	**88 %**	**89 %**

Rörelsemarginal
Definition: Resultat före finansiella poster (rörelseresultat) i förhållande till nettoomsättning.

MSEK	2021	2020
Nettoomsättning	3 282	3 119
Resultat före finansiella poster	340	282
Dividerat med nettoomsättning		
=RÖRELSEMARGINAL, %	**10 %**	**9 %**

Soliditet
Definition: Justerat eget kapital i förhållande till balansomslutningen vid utgången av respektive år.
Kommentar: Nyckeltalet visar på företagets finansiella styrka och anger hur stor andel av tillgångarna som är finansierade med eget kapital.

MSEK	2021	2020
Balansomslutning	4 914	4 188
Justerat Eget kapital	1 997	1 630
Dividerat med balansomslutningen		
=Soliditet, %	**41 %**	**39 %**

Räntabilitet på genomsnittligt justerat eget kapital, rullande 12 månader
Definition: Periodens resultat i förhållande till under året genomsnittligt justerat eget kapital.
Kommentarer: Nyckeltalet mäter företagets avkastning under året på det kapital som ägaren satt in i verksamheten.

MSEK	2021	2020
Justerat eget kapital IB	1 630	1 346
Justerat eget kapital UB	1 997	1 630
Genomsnittligt justerat eget kapital (IB+UB)/2	1 814	1 488
Årets resultat, rullande 12 mån	284	232
Dividerat med genomsnittligt justerat kapital		
Räntabilitet på genomsnittligt justerat eget kapital, % (rullande 12 månader)	**16 %**	**16 %**

Definitioner

Anställda med lönebidrag för utveckling i anställning
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.

Anställda i skyddat arbete
Samhalls uppdrag att anställa personer med funktionsnedsättning med skyddad anställning, för vilken merkostnadsersättning erhålls. Här ingår även personer med trefjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Arbetsmarknadstjänster
Arbetsmarknadspolitiska uppdrag med Arbetsförmedlingen som kund. Medarbetare i detta uppdrag är inte anställda av Samhall utan på tidsbegränsad arbetsträning för att validera och utveckla sin arbetsförmåga.

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

Funktionsnedsättning
Funktionsnedsättning innebär nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Funktionshinder innebär begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Arbetsförmedlingen bedömer om en person har en funktionsnedsättning 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 bolag ur socialt, miljömässigt och ekonomiskt perspektiv.

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

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

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

M.I.A.
M.I.A. (medarbetare i arbete) uttrycks som en faktor vilken anger Samhalls genomsnittliga intäkt i förhållande till marknaden och visar hur bra vi är på att erbjuda våra medarbetare utvecklande arbetsuppgifter hela arbetsdagen. Den påverkas också av hur bra vi är på att utbilda och matcha våra medarbetare till lämpliga arbetsuppgifter och av hur vi arbetar med att förebygga arbetsolyckor och sjukfrånvaro. Att vi har en god affärstillväxt och att vi planerar vårt arbete och hanterar logistiken i våra kunduppdrag på ett bra sätt påverkar också M.I.A.-faktorn positivt.

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

Tjänstemän
Begreppet "tjänstemän" används för anställda som inte ingår i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen utan som anställts direkt från den reguljära arbetsmarknaden.

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

Övergång
Avser tillsvidareanställda i skyddat arbete som slutar i Samhall för att börja anställning hos annan arbetsgivare.

Ekonomiska definitioner

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

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

Räntabilitet på genomsnittligt justerat eget kapital
Årets vinst i förhållande till under året genomsnittligt justerat eget kapital.

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

Övrig information

Årsredovisning
Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2021.

Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 1-6, 8-25 och 85-88.
Samhalls årsredovisning för 2021 går också att läsa på www.samhall.se

Årsstämma
Årsstämma kommer att hållas den 28 april 2022 i Stockholm.

Hållbarhetsredovisning
Bolagets bidrag till hållbar utveckling har i flera år beskrivits i årsredovisningarna. För fjortonde året tydliggör Samhall sitt hållbarhetsarbete och resultaten av detta genom att i den tryckta årsredovisningen också publicera en hållbarhetsredovisning i enlighet med statens ägarpolicy. Hållbarhetsredovisningen är framtagen i enlighet med riktlinjerna för Global Reporting Initiative (GRI) nivå core, Redovisningen följer Samhalls räkenskapsår och gäller perioden 1 januari 2021 till 31 december 2021. Hållbarhetsredovisningen omfattar sidorna 1-62 och 121.

I de fall väsentliga avsteg gjorts från GRI Standards, kommenteras detta i Samhalls hållbarhetsredovisning. Redovisningen gäller för kalenderåret 2021. Senaste rapporten (Års- och hållbarhetsredovisning 2020) utkom i mars 2021. Det är Samhalls egen bedömning att Hållbarhetsredovisningen 2021 uppfyller de krav som ställs på en hållbarhetsredovisning på tillämplighetsnivå core baserad på tillämplighetsnivåerna framtagna av Global Reporting Initiative. Deloitte AB har bestyrkt Samhalls Hållbarhetsredovisning. Se bestyrkanderapporten på sidan 65.

Läs mer om gri på
www.globalreporting.org

Kontaktperson för hållbarhetsredovisningen är:
Anna Hagvall, Hållbarhetschef.

Kontaktperson för årsredovisning och information i övrigt om Samhalls verksamhet är:
Albin Falkmer, direktör ägarstyrning och samhälle.

RAPPORTTILLFÄLLEN

Samhall lämnar ekonomisk information för 2022 vid följande tillfällen:

29 april 2022 Delårsrapport 1 januari–mars 2022

19 augusti 2022 Delårsrapport 2 januari–juni 2022

29 oktober 2022 Delårsrapport 3 januari–september 2022

3 februari 2023 Bokslutskommuniké januari–december 2022

©Samhall 2022

Produktion och design: Narva i samarbete med Samhall.
Foto: Shutterstock (Omslag, s. 24, 25), Emelie Asplund (Omslag, s. 2, 33), Pär Olert (omslag, s. 26), Oskar Omne (s.5), Andreas Olsson (s.6), Ola Kjelbye (s.9), Johanna Lundberg (s.11), Chris Johnsson (s.13, 18, 34), Melker Dahlstrand (s.19), Lena Katarina Johansson (s.27), Peter Holgersson (s.28, 36, 46, 49), Sofia Sabel (s.35), Gustav Gräll (s.37), Jonas Bilberg (s.42, 51), Borje Svensson (s.44), övriga bilder Samhall.

NARVA

SVERIGES
VIKTIGASTE
FÖRETAG

samhall